



OPRAVLJANJE DELA NA DOMU

in

ODREJANJE DRUGEGA DELA

pravice in obveznosti delodajalca in delavca pri opravljanju dela na domu in odrejanju drugega dela

Marec, 2020

Vsebina:

1. Uvod.....	2
2. Temeljne obveznosti delavca in delodajalca v delovnem razmerju.....	2
3. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin	2
4. Pogodba o zaposlitvi za delo na domu kot oblika fleksibilne zaposlitve.....	2
5. Obveznost opravljanja drugega dela	3
6. Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin	4
6.1. Na katere vidike mora biti delodajalec pozoren pri odrejanju dela na domu in drugega dela.....	5
6.2. Primer priporočene vsebine, do katere naj se delodajalec z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju opredeli pri odrejanju dela na domu.....	6
7. Dodatno – pojasnilo Zavoda za zdravstveno zavarovanje glede odsotnosti z dela	7
7.1. Odsotnost z dela ZDRAVE osebe	7
7.2. Odsotnost z dela ZBOLELE oziroma OKUŽENE osebe	7
8. Dodatne informacije	8

1. Uvod

Ta dokument vsebuje pojasnila, ki se nanašajo na:

- **splošno ureditev odrejanja dela na domu in drugega dela** (poglavja 2 do 5),
- možnost **enostranskega odrejanja drugega dela in dela na domu v primeru izjemnih okoliščin** (poglavje 6) ter
- dodatne informacije Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ki se nanašajo na **nadomestilo zaradi odsotnosti z dela** (poglavje 7).

2. Temeljne obveznosti delavca in delodajalca v delovnem razmerju

Delavec je v skladu z ureditvijo v Zakonu o delovnih razmerjih¹ (v nadaljevanju ZDR-1) dolžan opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu, pri čemer mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Na drugi strani pa je temeljna obveznost delodajalca, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi in mu, v kolikor ni drugače dogovorjeno, zagotovi vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti (33., 34., 35 in 43. člen ZDR-1).

3. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin (49. člen ZDR-1)

Če se tekom trajanja delovnega razmerja bistveno spremenijo okoliščine, ki so obstajale ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, lahko predlaga spremembo ali sklenitev nove pogodbe katera koli stranka. Vendar pa se pogodba lahko spremeni oziroma nova pogodba velja le, če v to privoli tudi nasprotna stranka. To pomeni, da enostransko, neodvisno od volje druge stranke, ni mogoče doseči spremembe pogodbe o zaposlitvi. Ob tem velja poudariti, da ZDR-1 **naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela ter kraj opravljanja dela** šteje za tako pomembne okoliščine, da je **v primeru spremembe teh okoliščin potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, ki velja ob soglasju volj obeh strank.**

4. Pogodba o zaposlitvi za delo na domu kot oblika fleksibilne zaposlitve (ZDR-1 člani od 68 do 72)

Upošteva navedeno zakonsko ureditev delodajalec delavcu **ne more enostransko odrediti dela na domu**, lahko pa mu glede na spremenjene okoliščine **ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu**, ki velja, če nanjo delavec pristane. Bistveno pri tej fleksibilni obliki zaposlitve je ta, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostora delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o delu na domu za **celotno trajanje delovnega časa**, kar pomeni, da delavec delo opravlja samo na domu oziroma v prostorih po svoji izbiri. Možna pa je tudi pogodba o

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 15/17 odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19

zaposlitvi za delo na domu, v kateri je določeno, da delavec opravlja delo na domu **le del delovnega časa**, npr. nekaj dni v tednu, posamezen dan v tednu ali nekaj ur.

S pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se uredijo pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu. Izrecno je določeno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer se višina nadomestila določi s pogodbo o zaposlitvi. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, **ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca**, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

O nameravanem organiziranju dela na domu je dolžan, pred začetkom dela delavca, delodajalec **obvestiti inšpekcijo za delo** (četrti odstavek 68. člena ZDR-1). Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu, kar tako določa zakon ali drug predpis (71. člen ZDR-1).

Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Dolžnost zagotavljanja varnih razmer za delo je določena tudi v temeljnem zakonu, ki ureja varnost in zdravje delavcev, to je Zakon o varnosti in zdravju pri delu² (v nadaljevanju ZVZD-1). Delavca, ki dela na domu, je po ZVZD-1 šteti kot osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo **ne glede na kraj, kjer delavec opravlja delo.**

5. Obveznost opravljanja drugega dela (33. člen ZDR-1)

Kot je bilo že navedeno, je delavec v skladu z ureditvijo v ZDR-1 dolžan opravljati delo, za katerega se je dogovoril s pogodbo o zaposlitvi, do spremembe delovnega mesta pa lahko pride le na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi. Upošteva se pogodbeni koncept delovnega razmerja delodajalec ne more enostransko posegati v pogodbo in spreminjati dogovorjenih sestavin, kar pomeni, da delavca tudi ne more enostransko »razporediti«² na drugo delovno mesto.

Med trajanjem delovnega razmerja pa lahko nastopijo okoliščine, zaradi katerih bi bilo začasno potrebno, da delavec opravlja drugo delo in ne le tisto, ki ga ima določenega v pogodbi o zaposlitvi. Novejše kolektivne pogodbe dejavnosti praviloma vsebujejo določbo o začasnem opravljanju drugega dela in pri tem določajo dopustne razloge za odrejanje drugega dela, časovno omejitev takšnega dela, plačo, ki pripada delavcu v tem času, in druge pogoje za takšno delo.

Možnost, da **delodajalec delavcu izjemoma začasno odredi opravljanje drugega dela**, določa tudi ZDR-1 v tretjem odstavku 33. člena, kar omogoča večjo notranjo prožnost tudi pri delodajalcih, za katere ne velja nobena kolektivna pogodba oziroma jim nobena kolektivna pogodba ne zagotavlja te možnosti.

Glede na to, da gre pri enostranskem odrejanju drugega dela za izjemo od siceršnjega pogodbenega urejanja delovnih razmerij, ZDR-1 z več vidikov omejuje to možnost. Natančno so določeni namen odreditve drugega dela (ohranitev zaposlitve oziroma zagotovitev nemotenega poteka delovnega procesa) in razlogi, ko je to dopustno (začasno povečan obseg dela na drugem delovnem mestu oziroma pri drugi vrsti dela, začasno zmanjšanje obsega dela na delavčevem delovnem mestu oziroma v okviru njegove vrste dela in

² Uradni list RS, št. 43/11

nadomeščanje začasno odsotnega delavca). Opredeljeno je, kakšno delo je delavec dolžan opravljati (ustrezno delo, kot je opredeljeno v četrtem odstavku 33. člena, delavec pri manjšem delodajalcu tudi drugo primerno delo, opredeljeno v petem odstavku), kako dolgo (največ tri mesece v koledarskem letu) in kako je z njegovo plačo (pripada mu plača, kot če bi opravljal svoje delo, če je to ugodnejše, sicer pa plača za delo, ki ga začasno opravlja). Delodajalec mora delavcu pisno odrediti opravljanje drugega dela, lahko tudi z elektronsko pošto, ki jo pošlje na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in katerega uporabo nalaga delodajalec.

Poudariti velja, da navedena zakonska ureditev obveznosti opravljanja drugega dela, določenega v 33. členu ZDR-1, velja samo v primeru, če poseben zakon ali kolektivna pogodba ne določa drugače.

Enostranska odreditev drugega dela je torej dopustna le znotraj zakonsko oziroma s kolektivno pogodbo določenih omejitev. V vseh drugih primerih začasne ali trajne potrebe po opravljanju drugega dela mora delodajalec delavcu v podpis ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi.

6. Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin (169. člen ZDR-1)

Sistem urejanja delovnih razmerij omogoča **poenostavljeno odrejanje opravljanja drugega dela oziroma na drugem kraju zaradi izjemnih okoliščin**.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 169. členu ureja spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč. V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta in/ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Glede na izpostavljeno ureditev lahko delodajalec:

1. v primeru naravnih in drugih nesreč oziroma izjemnih okoliščin, in ko
2. so ogroženi življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca,
3. enostransko, brez soglasja delavca, odredi drugo delo in/ali kraj opravljanja dela (npr. delo na domu),

dokler trajajo takšne okoliščine.

Glede opredelitve pojmov, kaj so **naravne in druge nesreče** je treba upoštevati **predpise s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami** (npr. potres, poplava, zemeljski in snežni plaz, množični pojav nalezljive človeške, živalske ali rastlinske bolezni in druge nesreče, ki jih povzročijo naravne sile; glej Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami).

Obveznost lahko traja le **začasno**, dokler trajajo take okoliščine oziroma dokler so podani pogoji po 169. členu ZDR-1 in je sprememba vrste in/ali kraja opravljanja dela nujna in potrebna.

Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na delo in kraj, kjer delavec opravlja delo.

Razumljivo pa je, da v primeru, ko bi zaradi **izrednih razmer in utemeljenih razlogov** delodajalec moral na hitro odrediti delavcem drugo delo in/ali delo od doma ali pa bi začeli veljati izredni ukrepi na nivoju lokalne skupnosti ali države, vseh predpisanih pogojev za to obliko dela ni mogoče zagotoviti.

Zakonodaja podrobnejših opredelitev ravnanja v tovrstnih primerih ne vsebuje, predlagamo pa, da se delodajalci pri odreditvi dela na domu v izrednih razmerah z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju opredelijo do določenih tem, ki jih navajamo v nadaljevanju.

6.1. Na katere vidike mora biti delodajalec pozoren pri odrejanju dela na domu in drugega dela

• Primernost delovnega mesta

Pred odločitvijo o opravljanju dela na domu mora delodajalec razrešiti vprašanje, katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu. Delavec namreč lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Na domu se ne more opravljati delo:

- ki je škodljivo ali če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter
- v primerih, ko to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.

• Vidik delovnega časa

ZDR-1 določa, da se delavec in delodajalec glede delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka lahko dogovorita ne glede na minimalne standarde, ki jih v zvezi s tem določa ZDR-1, če:

- delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma
- si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno

ter pod pogojem, da sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Pri samoorganizaciji delovnega časa ter s tem tudi odmorov in počitkov je torej delavec dolžan spoštovati pravila o varnosti in zdravju pri delu in si delovni čas organizirati tako, da si zagotovi ustrezne odmore in počitke.

Ne glede na navedeno izjemo v ZDR-1 pa **Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti**³ (v nadaljevanju ZEPDSV) glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa ne določa nikakršne izjeme glede dela na domu. Tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco dnevno vpisovati naslednje podatke:

- podatke o številu ur,
- skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času nadurnega dela.

Delavec, ki opravlja delo na domu, mora torej voditi dnevno evidenco delovnega časa ter jo posredovati delodajalcu, menimo pa, da je možen tudi poenostavljen dogovor, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od 8 ur (polni delovni čas).

• Zagotovitev delovnih sredstev

Ena pomembnejših vsebin je tudi določitev, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter višina nadomestila za uporabo delavčevih sredstev:

- delovna sredstva kot so prostor, električna, komunikacijske povezave in podobno bo glede na njihovo naravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno dogovorjeno nadomestilo.

³ Uradni list RS, št. 40/06

- glede delovnih sredstev kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, miza, stol in podobno pa je možno, da jih bo zagotavljal delavec, za kar mu bo delodajalec plačal nadomestilo, bodisi da jih bo zagotovil delodajalec-v tem primeru se nadomestilo za ta delovna sredstva ne plača.
- doreči je potrebno tudi vprašanje zagotavljanja materiala, ki ga delavec potrebuje pri svojem delu.

- **Varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov**

Priporočljivo je, da se delodajalec opredeli tudi do teh vprašanj. Mednje sodi npr. omogočanje varne povezave v omrežje oz. do informacijskega sistema delodajalca.

- **Varnost in zdravje pri delu**

Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na vrsto dela delovno mesto ali kraj, kjer delavec opravlja delo. V primeru izrednih razmer, ko delodajalec na hitro odredi drugo delo ali delo na domu, pogosto ne bo uspel izvesti vseh predpisanih ukrepov na področju zagotavljanja varnega in zdravega dela, kar zajema ogled delovnega mesta na domu in izdelavo ocene tveganja ter sprejetje potrebnih ukrepov za delo na domu. Glede na to, da gre v primerih dela na domu za praviloma pisarniška dela oziroma dela z računalnikom, ni pričakovati, da bi zaradi opustitve predpisanih zahtev (izdelava ocene tveganja) lahko v kratkem času, kolikor traja takšen izredni ukrep, prišlo do škodljivih posledic za zdravje delavca. Lahko pa delodajalec izda delavcem ustrezna navodila, ki vključujejo tudi napotke glede varnega in zdravega dela od doma.

6.2. Primer priporočene vsebine, do katere naj se delodajalec z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju opredeli pri odrejanju dela na domu

Pri obravnavi instituta dela na domu je izpostavljen le del pravic in nekaterih obveznosti delodajalca oziroma delavca pri opravljanju dela na domu, pri čemer je treba upoštevati, da gre za delovno razmerje, za katerega velja celota pravil, ki ureja tovrstno razmerje.

Iz tega razloga strnjeno povzemamo priporočeno vsebino, do katere naj se opredeli delodajalec zlasti pri odrejanju dela na domu, ko gre za enostransko odreditev dela na domu zaradi izjemnih okoliščin (169. člen ZDR-1):

- navedba okoliščin, ki utemeljujejo drugačno odreditev dela,
- opredelitev dela oziroma kraja dela oziroma prostorov, v katerih se bo delo izvajalo,
- opredelitev dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa,
- obseg dela (določen naj bi bil tako, da delavec, ki dela na domu, opravi enak obseg dela, kot ga opravijo delavci, ki delajo v prostorih delodajalca),
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem,
- delovni čas in poročanje delavca o evidenci delovnega časa,
- delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec ter višina nadomestila za njihovo uporabo,
- plačilo za delo (v mesečni bruto plači so zajete vse opravljene ure, razen v primeru, če delodajalec delavcu odredi nadurno delo),
- dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca,
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (npr. bolezen),
- napotki glede varnega in zdravega dela od doma.

Predhodno navedeni obseg vsebin je smiselno uporabiti tudi pri odrejanju drugega dela zaradi izjemnih okoliščin, seveda v ustreznem obsegu, ki izhaja iz odrejenega drugega dela.

Na koncu še pojasnujemo, da je treba, **ko se odredi delo na domu v primeru izjemnih okoliščin**, smiselno uporabiti tudi določbe o obveščanju Inšpektorata RS za delo o opravljanju dela na domu. Tako je treba takoj, ko je to mogoče, Inšpektorat RS za delo obvestiti o opravljanju dela na domu. Obseg obveščanja v zakonu ni predviden, je pa smiselno obvestiti o tem, kdo delo opravlja, kakšno delo se opravlja, kje se opravlja in koliko časa je opravljanje dela predvideno. **Obvešča se lahko tudi preko elektronske pošte na naslov: gp.irsd@gov.si**

7. Dodatno – pojasnilo Zavoda za zdravstveno zavarovanje glede odsotnosti z dela

Zaradi novega koronavirusa SARS-CoV-2 je lahko delavec skladno z veljavno zakonodajo odsoten z dela.

7.1. Odsotnost z dela ZDRAVE osebe

Za osebe, ki prihajajo iz območij, kjer se pojavlja novi koronavirus, in so zdrave in se lahko prosto gibljejo (niso v karanteni), niso potrebni posebni ukrepi. Te osebe so lahko normalno vključene v delovni kolektiv in ne potrebujejo domače samoizolacije oziroma se lahko prosto gibajo. Te osebe nimajo pravice do začasne zadržanosti od dela zaradi zdravstvenih razlogov (bolniškega staleža). Morebitno odsotnost z dela taka oseba ureja z delodajalcem skladno z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1). Če gre za odsotnost iz razlogov na strani delodajalca (navodilo delodajalca zdravi osebi), je delavec upravičen do nadomestila v breme delodajalca v polni višini plače.

V primeru karantene, ki jo z odločbo odredi zdravi osebi minister za zdravje na predlog NIJZ, gre za osebe, ki so bile v tesnem kontaktu z okuženimi in se obravnavajo kot visoko rizične npr. družinski člani, ki živijo v skupnem gospodinjstvu ali druge osebe po presoji epidemiologa. V teh primerih je delavec upravičen do odsotnosti z dela in do nadomestila plače v breme delodajalca po predpisih s področja delovnih razmerjih.

7.2.2. Odsotnost z dela ZBOLELE oziroma OKUŽENE osebe

V primeru izolacije, ki jo zboleli osebi odredi lečeči zdravnik, imajo zavarovanci pravico do začasne zadržanosti od dela in nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela od 1. dne dalje v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v višini 90% od osnove. Bolniški list taki osebi izda osebni zdravnik, pri čemer se kot razlog določi »izolacija«. Izolacija se lahko izvaja v bolnišnici ali doma.

V ostalih primerih bolezni, ko ne gre za izolacijo, imajo zavarovanci na podlagi ugotovitve osebnega zdravnika oziroma imenovanega zdravnika ZZZS ali zdravstvene komisije ZZZS pravico do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela zaradi zdravstvenih razlogov v breme delodajalca ali Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Nadomestilo plače pripada zavarovancem v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije od 1. delovnega dne zadržanosti od dela zaradi presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi, nege ožjega družinskega člana, spremstva, ki ga odredi osebni zdravnik, zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri izvajanju aktivnosti iz 18. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. V vseh drugih primerih začasne nezmožnosti za delo se nadomestilo plače izplača v breme delodajalca do 31. delovnega dne zadržanosti od dela, v breme obveznega zdravstvenega

zavarovanja pa od 31. delovnega dne zadržanosti od dela dalje. Izjeme od tega pravila so določene v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), in sicer:

- delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerihčasne nezmožnosti delavca zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni posamezne odsotnosti z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V času daljše odsotnosti od dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja;
- v primeru tako imenovanega recidiva, to je v primeru, da gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot 10 delovnih dni, gre nadaljnje nadomestilo plače od prekinitve dalje v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja;
- nadomestilo plače se v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, pod enakimi pogoji kot za delavca, od 121. koledarskega dneva dalje izplača tudi v primerih nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom ter v primeru recidiva, če gre za nezmožnost za delo samostojnega zavezanca.

Več informacij: [Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije](#) in [Nacionalni inštitut za javno zdravje](#)

8. Dodatne informacije

Kontakti za dodatne informacije:

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

Elektronska pošta: gp.mddsz@gov.si

Telefon: 01 369 77 08

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Inšpektorat RS za delo

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

Elektronska pošta: gp.irsd@gov.si

Telefon: 01 280 36 60