



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA
IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE
Gregorčičeva 25
1000 Ljubljana

gp.ukom.gov.si

Številka: 1001-88/2012
Datum: 16.2.2012

Zadeva: Predlagam.vladi predlog 2253: Pravica do spremstva otroka v bolnici

V zvezi s predlogom glede pravice do spremstva otroka v bolnici, posredovanim preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si*, vam v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pojasnujemo naslednje.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007-OdlUS, 103/2007, 45/2008-ZArb, 83/2009-OdlUS, v nadaljevanju ZDR) opravljanje dela opredeljuje kot temeljno obveznost delavca na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Določene okoliščine pa opravičujejo delavčevo odsotnost z dela, zato ima ob nastopu takih okoliščin, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi, delavec pravico biti odsoten z dela. To so opravičene odsotnosti z dela, ki se nadalje lahko ločijo na plačane in neplačane odsotnosti z dela ter različne vrste glede na razlog odsotnosti.

Tako ZDR v 169. členu določa pravico delavca do odsotnosti z dela v primerihčasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju (kot je npr. tudi pravica do odsotnosti z dela zaradi nege otroka). Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov je pravica iz delovnega razmerja, glede njenega uresničevanja pa se ZDR sklicuje na predpise o zdravstvenem zavarovanju – Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter na njegovi podlagi sprejeta pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja in drugi podzakonski akti, ki so v pristojnosti Ministrstva za zdravje. Upošteva se navedeno menimo, da je izpostavljeni predlog potrebno in primerno obravnavati v okviru zdravstvene zakonodaje.

Ne glede na navedeno pa bi glede časa izrabe letnega dopusta želeli izpostaviti določbo 165. člena ZDR, v skladu s katero mora delodajalec pri določanju časa dopusta upoštevati tako potrebe delovnega procesa kot tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti. Opozorili pa bi tudi na možnosti odsotnosti z dela, ki jih ureja ZDR. Podlago za ureditev plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin predstavlja 167. člen ZDR, ki določa pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj v trajanju enega delovnega dne za določene primere. Skupna odsotnost, ki gre v breme delodajalca, v tekočem letu po zakonu traja največ sedem dni. Ta vrsta odsotnosti je plačana odsotnost, kar pomeni, da ima delavec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, ki gre v breme delodajalca. Zakonsko navedene primere in čas trajanja odsotnosti je seveda mogoče razširiti s kolektivnimi pogodbami na različnih ravneh ali s pogodbo o zaposlitvi. Prav tako velja poudariti, da ZDR

sicer ne določa primerov odsotnosti z dela brez nadomestila plače, vendar pa kolektivne pogodbe urejajo tudi to možnost, možen pa je tudi individualen dogovor z delodajalcem.

S spoštovanjem,

Pripravila:
Tatjana Plešnik
sekretarka

Irena Bečan
vodja sektorja

Peter Pogačar
generalni direktor