



## Vpliv sprejetih ukrepov vlade RS na delojemalce - zaposlene

**Izbruh COVID-19 je v letošnjem letu močno posegel v naša življenja. Sprejeti so bili paketi ukrepov za omilitev posledic epidemije, ukrepi Vlade RS za zajezitev širjenja novega koronavirusa in pa tudi ukrepi organov lokalnih skupnosti. Vlada je 18. 10. 2020 ponovno razglasila epidemijo. Od marca 2020 prihaja do velikih sprememb tudi na delovnopравниem področju. Delodajalci so se na izzive in težave v delovnem procesu zaradi epidemije odzvali različno. V nadaljevanju so vam na kratko predstavljene vaše pravice v delovnih razmerjih.**

Od zavarovalcev smo prejeli številna vprašanja, ker prihaja do sprememb in negotovosti na delovnih mestih. Ves čas epidemije spremljamo in objavljamo informacije za zaposlene. Spodaj si lahko preberete nekaj ključnih informacij, ki so v tem trenutku aktualne in pomembne za vas ter vsebujejo tudi ukrepe iz zadnjega, petega paketa ukrepov za omilitev in odpravo posledic epidemije (#PKP5). Dogajanju bomo sledili in spodnje informacije posodabljali, kolikor bo to le mogoče.

Pomembno je vedeti, da je Državni zbor RS sprejel pet paketov ukrepov za omilitev posledic epidemije, ki posegajo v delovna razmerja, in sicer:

1. Dne 2. 4. 2020 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo



([ZIUZEOP](#)) oziroma (**#PKP1**). Pred **#PKP1** je veljal Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov ([ZIUPPP](#)).

2. Dne 28. 4. 2020 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo ([ZIUZEOP-A](#)) oziroma **#PKP2**.
3. Dne 29. 5. 2020 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 ([ZIUOOPE](#)) ali **#PKP3**, ki velja od 31. 5. 2020.
4. Dne 9. 7. 2020 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 ([ZIUPODV](#)) ali **#PKP4**. Zakon je stopil v veljavo 11. 7. 2020.
5. Dne 15. 10. 2020 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 ([ZZUOOP](#)) ali **#PKP5**. Zakon je stopil v veljavo 24. 10. 2020.

### **Delo na domu in/ali opravljanje drugega dela zaradi izjemnih okoliščin**

- Delodajalec lahko v primeru izjemnih okoliščin (kamor spada epidemija COVID-19) **enostransko**, brez soglasja delavca, odredi drugo delo in/ali kraj opravljanja dela.
- Obveznost opravljanja dela na domu in obveznost opravljanja drugega dela v primeru izjemnih okoliščin traja **začasno** - dokler trajajo take okoliščine.
- **Delo na domu**: potrebno je določiti, kdo bo zagotavljal delovna sredstva (prostor, električna naprava, računalnik, mobilni telefon, miza itd.), ki jih delavec potrebuje za delo na domu. Če delovna sredstva zagotavlja delavec, je upravičen do **nadomestila za uporabo delovnih sredstev**.
- Delavec mora upoštevati pravila o **varstvu in zdravju** pri delu.
- **#PKP2** je predvideval **oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje** in obveznost izplačila **kriznega dodatka v višini 200 EUR** za zaposlene, ki delajo, kar pa je veljalo samo od 13.3.2020 do 31.5.2020.
- Z vnovično razglasitvijo epidemije so **zaposleni v javnem sektorju**, ki delajo v nevarnih razmerah, znova upravičeni do dodatka po kolektivni pogodbi, a le za ure dela, ko opravljajo delo v nevarnih pogojih. **#PKP5** predvideva posebna dodatka za določene delovne skupine, ki so najbolj obremenjene (za tiste, ki delajo neposredno s covid-19 bolniki ter dodatek za zaposlene, ki bodo zaradi zagotavljanja zadostne oskrbe premeščeni na delo v drug zavod).

<b>Plača:</b>	<b>100 % plača</b> - Delo na domu: nadomestilo za delovna sredstva - Javni uslužbenci, ki izpolnjujejo pogoje: predvideni dodatki
<b>Dodatno:</b>	- 169. člen <a href="#">ZDR-1</a> <sup>1</sup> - 55. in 56. člen <a href="#">ZZUOOP</a> <sup>9</sup> - javni uslužbenci



## Nadaljevanje z delom na delovnem mestu

- Če delavci ostanejo na delovnih mestih oziroma so prerazporejeni morajo delodajalci sprejeti in izvajati ukrepe, ki kar najbolj zagotavljajo **varno in zdravo delo** v danih okoliščinah.
- Delavec ima pravico **odkloniti delo**, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.
- Delodajalci naj opozorijo oziroma pozovejo delavce, ki so bolni, da ostanejo doma in upoštevajo navodila. Svetuje se opravljanje dela na domu v čim večjem obsegu. Odsvetujejo se nenujna službena potovanja.

<b>Plača:</b>	<b>100 % plača</b> - Javni uslužbenci, ki izpolnjujejo pogoje: predviden dodatek
<b>Dodatno:</b>	- 5., 27. in 52. člen <a href="#">ZVZD-1</a> <sup>3</sup> - določbe varstva in zdravja pri delu - 55. in 56. člen <a href="#">ZZUOOP</a> <sup>9</sup> - javni uslužbenci

## Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in sporazumno prenehanje delovnega razmerja

- Delodajalec lahko v primeru **bistvenega zmanjšanja obsega dela** delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz **poslovnega razloga**. Delodajalec mora pred vročitvijo odpovedi preveriti, če obstajajo možnosti, da delavca ne odpusti, kot npr. prerazporeditev delavca.
- Posebna pravila veljajo za **delavce pred upokojitvijo**, ki so dopolnili 58 let, ali delavce, ki jim do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let delovne dobe.
- **#PKP5** določa, da delodajalec v obdobju **prejemanja delnega povračila nadomestila** plače **ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga** delavcem, ki jih je napotil na **začasno čakanje na delo**, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi **večjemu številu delavcev** iz poslovnih razlogov, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil pravice do povračila nadomestila plače po **#PKP5** ([ZZUOOP](#))<sup>9</sup>, **#PKP3** ([ZIUOOPE](#))<sup>10</sup>, **#PKP1** ([ZIUZEOP](#))<sup>8</sup> ali **#PKP4** ([ZIUPDV](#))<sup>11</sup> (kršitev prepovedi odpuščanja).
- Delavec ima možnost vložiti **tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi**.
- Delodajalec mora plačati **odpravnino**, če so izpolnjeni pogoji za to in v obsegu, kot predvideva zakon.
- Delavec je upravičen do **denarnega nadomestila za primer brezposelnosti**, če so izpolnjeni pogoji za to in v obsegu kot to predvideva zakon.
- Delavce opozarjamo, da **niso dolžni podpisati sporazumnega prenehanja delovnega razmerja**, ki ga ponudi delodajalec. V primeru sporazumnega prenehanja, delavec namreč **ni upravičen do nadomestila za primer brezposelnosti**, ne pripada mu **odpravnina**, delodajalcu pa ni treba



izkazati zmanjšane obsega dela, ker je pomembno v morebitnem sodnem postopku zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja.

- Če delodajalec krši postopek pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, se delavec lahko obrne na **Inšpektorat RS za delo**.

<b>Dodatno:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 87., 88., 94., 98. člen <a href="#">ZDR-1</a><sup>1</sup> - nekatere določbe o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga</li> <li>- 108. člen ZDR-1 - odpravnina</li> <li>- 76. člen <a href="#">ZZUOOP</a><sup>9</sup> (#PKP5) - prepoved odpuščanja</li> <li>- 200. člen ZDR-1 - vložitev tožbe zaradi nezakonite odpovedi</li> <li>- 81. člen ZDR-1 - sporazumna prekinitev pogodbe o zaposlitvi</li> <li>- 114. člen ZDR-1 - poseben položaj delavcev pred upokojitvijo</li> <li>- 58. - 70. člen <a href="#">ZUTD</a><sup>4</sup> - nadomestilo za brezposelnost</li> </ul> <p><u>Obiščite tudi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Denarno nadomestilo za brezposelnost - informacije Zavoda RS za zaposlovanje</a></li> <li>- <a href="#">Inšpektorat RS za delo, prijava kršitev</a></li> </ul>
-----------------	--

### Začasno **čakanje na delo doma**

- Če delodajalec ne more zagotoviti dela, lahko **enostransko odredi delavcu začasno čakanje na delo doma**. Delavec mora prejeti **pisno** napotitev oziroma odredbo delodajalca, kjer se določi čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter višino nadomestila plače.
- Delodajalec lahko **pozove delavca nazaj na delo** na način in pod pogoji kot je napisano v pisni napotitvi na čakanje na delo doma.
- Delavec ima v času začasnega čakanja na delo doma **pravico do nadomestila plače** v višini **80 % povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti**. Nadomestilo plače **ne sme biti nižje od minimalne plače v RS**.
- Ukrep napotitve na čakanje na delo doma je bil večkrat podaljšan, nazadnje s **#PKP5**, ki omogoča napotitev na začasno čakanje na delo **najdlje do 31. 12. 2020**. Pri tem **#PKP5** določa, da lahko Vlada RS s sklepom ukrep podaljša še za največ 6 mesecev, vendar **najdlje do 31. 7. 2021**, pod pogoji, ki so določeni z zakonom.
- Delavec ima v času začasnega čakanja na delo po tem zakonu **dolžnost**, da se na zahtevo delodajalca **vrne na delo do sedem dni v tekočem mesecu**. Delodajalec mora za čas vrnitve na delo delavcu izplačati polno plačo in pa tudi malico in prevoz na delo.
- **#PKP5** določa prepoved odpuščanja, v obsegu kot smo navedli že v razdelku »Odpoved pogodbe o zaposlitvi itd.« tega dokumenta.



- Če delodajalec izpolnjuje pogoje iz zakona, je delodajalec upravičen do **delnega povračila izplačanih nadomestil** plače, pri čemer pa **#PKP5 dviguje prag** upravičenosti do delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo.
- Delodajalec pa je dolžan v obdobju prejemanja povračila izplačanih nadomestil plače **sam delavcem izplačevati neto nadomestila plače**.
- Če je delodajalec del delavcev napotil na delo in za to prejema povračilo izplačanih nadomestil plač, potem preostalim delavcem, ki še delajo, **ne sme odrediti nadurnega dela**, če bi bilo to delo lahko opravljeno z delavci na čakanju.
- Delavec lahko v dogovoru z delodajalcem v času začasnega čakanja na delo izrabi pravico do **letnega dopusta**.

<b>Nadomestilo:</b>	<b>80 % plače</b> (država povrne 80 % izplačanega nadomestila (bruto), največ 892,50 EUR na mesec)
<b>Dodatno:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 138. člen <a href="#">ZDR-1</a><sup>1</sup></li> <li>- 70. člen <a href="#">ZZUOOP</a><sup>9</sup> (#PKP5) - pravice in obveznosti delavcev</li> <li>- 76. člen <a href="#">ZZUOOP</a><sup>9</sup> (#PKP5) - prepoved odpuščanja</li> <li>- 68. člen <a href="#">ZZUOOP</a><sup>9</sup> (#PKP5) - pogoji za delodajalca za delno povračilo izplačanih nadomestil plače</li> <li>- 76. člen <a href="#">ZZUOOP</a><sup>9</sup> (#PKP5) - obveznosti delodajalca</li> </ul>

### **Skrajšan delovni čas in delna napotitev na čakanje na delo**

- Delodajalec lahko pisno odredi ukrep o **dela s krajšim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi delavca na začasno čakanje na delo** za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, kar je določil že **#PKP3**.
- Ukrep je delodajalcem na voljo **največ do 31. 12. 2020**, pri čemer **#PKP5** ob izpolnjenih zakonskih pogojih predvideva možnost podaljšanja **do največ 31. 7. 2021**.
- Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo za **vsaj polovični delovni čas**.
- Delavec ima pravico prejemati plačo **v sorazmernem delu** glede na odrejeno delež dela in **nadomestilo plače** glede na odrejeno delno začasno čakanje na delo.
- Delodajalec, ki zagotavlja delo delavcu vsaj 20 ur tedensko, za preostali delovni čas do polnega pa je delavec delno napoten na čakanje na delo, lahko za čas odrejenega čakanja na delo (tj. od 5 do 20 ur tedensko) uveljavlja delno povračilo nadomestila plače (**subvencija**).
- Delodajalec mora pridobiti tudi pisno **mnenje sindikata oziroma sveta delavcev**, če tega ni pa **vnaprej obvestiti** delavce o nameravanem ukrepu.
- Velja prepoved **nadurnega dela** oziroma dela v **neenakomernem delovnem času**.
- **#PKP3**: Delodajalec **ne sme** v obdobju prejemanja subvencije **in še mesec dni po tem obdobju** začeti postopka **odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem**, ki jim je odredil



delo s skrajšanim delovnim časom, ali **odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev** iz poslovnih razlogov, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po tem zakonu ali ZIUZEOP (kršitev prepovedi odpuščanja).

<b>Plača in nadomestilo:</b>	<b>Plača</b> v sorazmernem delu glede na dejansko delo + <b>nadomestilo</b> za čas delne napotitve na čakanje na delo
<b>Dodatno:</b>	- 14. člen <a href="#">ZIUOOPE</a> <sup>10</sup> (#PKP3) - pravice in obveznosti delavcev - 12. člen <a href="#">ZIUOOPE</a> <sup>10</sup> (#PKP3) - upravičeni delodajalec (subvencija) - 18. člen <a href="#">ZIUOOPE</a> <sup>10</sup> (#PKP3) - obveznosti delodajalca

### Odsotnost z dela zaradi navodil delodajalca

- Delodajalec lahko odredi **zdravemu delavcu**, ki mu ni bila odrejena karantena z odločbo ministra za zdravje, da ostane doma, ker je prišel iz ogroženega območja ali pa ker bi lahko bil v stiku z okuženo osebo.
- Delavec v tem primeru ostane doma, delodajalec pa mu je dolžan plačati **nadomestilo v polni višini plače**.
- Ne gre za institut čakanja na delo na domu (80 % plače), pač pa za odsotnost z dela po navodilih delodajalca (100 % plača).

<b>Nadomestilo:</b>	<b>100 % plača</b>
---------------------	--------------------

### Dopust (redni, kolektivni, neplačani)

- Delodajalec ne sme enostransko odrejati **rednega** letnega dopusta.
- Delodajalec ne sme odrediti **kolektivnega** dopusta, če ni odrejen tako, da se pri tem primarno upoštevajo potrebe delavca kot npr. počitek, rekreacija, družinske obveznosti.
- Delodajalec ne sme enostransko odrediti **izrednega neplačanega** dopusta (predvidenega v kolektivni pogodbi) zaradi zmanjšane obsega dela ali sprememb delovnega procesa.
- Možen je **izreden plačan dopust**, ki pa pomeni v praksi pravzaprav plačano odsotnost z dela po navodilih delodajalca.

<b>Nadomestilo:</b>	<b>100 % plača v primeru rednega ali kolektivnega dopusta in v primeru izrednega plačanega dopusta</b>
<b>Dodatno:</b>	- 163. člen <a href="#">ZDR-1</a> <sup>1</sup> - <a href="#">Ministrstvo za delo - pravice in obveznosti iz delovnega razmerja</a>



## Višja sila - varstvo otrok

- #PKP5 določa, da je do nadomestila plače upravičen delavec, ki **ne more opravljati dela zaradi višje sile**, ki je posledica obveznosti **varstva otrok** (zaradi odrejene karantene ali zaradi druge zunanje objektivne okoliščine).
- Nadomestilo lahko prejme **eden od staršev** ali **oseba**, ki neguje in varuje otroka (na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja) ali **skrbnik**, ki svojega varovanca dejansko varuje.
- Delavec ima v času začasnega čakanja na delo doma **pravico do nadomestila plače** v višini **80 % povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti**. Nadomestilo prejema za **obdobje**, za katero je bila otroku odrejena karantena oziroma dokler so podane okoliščine višje sile, ki upravičujejo delavčevo odsotnost.
- Višja sila zaradi obveznosti varstva velja za otroke **do vključno 5. razreda osnovne šole**, otroke v **prilagojenih in posebnih programih** v OŠ s prilagojenim programom, v zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok s **posebnimi potrebami** ter otroke, ki imajo v odločbi o usmeritvi določeno **pomoč spremljevalca**.
- Delavec mora **v treh dneh** od nastanka okoliščin višje sile **pisno obvestiti delodajalca**, da ne more priti na delo, ter **navesti okoliščine**, ki vplivajo na nastanek višje sile.
- Delodajalec lahko uveljavi pravico do povračila izplačanih nadomestil plače pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.

Nadomestilo:	<b>80 % plače</b>
Dodatno:	- 57. - 67. člen <a href="#">ZZUOOP</a> <sup>9</sup> (#PKP5) - nadomestilo plače zaradi nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva

## Odsotnost z dela zaradi izolacije

- **Lečeči zdravnik** lahko odredi izolacijo zboleli osebi oziroma osebam, ki imajo respiratorno obolenje, a niso bili testirani, če izbrani osebni zdravnik hkrati ugotovi, da je bil posameznik v nekem bolj intenzivnem stiku z osebo, ki je prebolela COVID-19. Bolniški list, kjer je označeno, da gre za izolacijo, izda osebni zdravnik. Delavec mora o izolaciji **obvestiti delodajalca**.
- Zavarovanci imajo pravico do **začasne zadržanosti z dela in nadomestila v višini 90 % od osnove**.

Nadomestilo:	<b>90 % plače</b> (nadomestilo gre od prvega dne dalje v breme ZZZS <sup>6</sup> )
Dodatno:	- <a href="#">Tabela ZZZS</a> <sup>6</sup>



## Odsotnost z dela zaradi odločbe o karanteni

- Če delavec z odločbo o karanteni lahko opravlja **delo na domu**, prejme plačo v višini 100 % plače, ki je strošek delodajalca.
- Če delavec z odločbo o karanteni **ne more opravljati dela na domu**, je upravičen do odsotnosti z dela, prejme nadomestilo. Višina nadomestila plače je **odvisna od razloga, zakaj je bila delavcu karantena odrejena**. Tako na primer višina nadomestila znaša 100 % v primeru stika z okuženo osebo pri opravljanju dela, če pa gre za stik z okuženo osebo zunaj delovnih obveznosti, znaša višina nadomestila zgolj 80 % osnove. Če se je delavec odpravil v državo, ki je bila v času odhoda na zelenem ali rumenem seznamu, prejme v primeru odrejene karantene nadomestilo v višini 80 % osnove, v primeru odhoda v državo na rdečem seznamu pa do nadomestila ni upravičen (razen v izjemnih primerih, ki jih določa zakon, kot npr. smrt zakonca, rojstvo otroka, odhod na sodišče).
- Delavec, ki mu je bila odrejena karantena, mora **najpozneje v 24 urah obvestiti delodajalca**, da je v karanteni, in o **razlogih**, iz katerih mu je bila odrejena.
- Delavec, ki mu je bila odrejena karantena, mora **najpozneje v treh delovnih dneh od prejema odločbe** o odreditvi karantene to posredovati delodajalcu.
- Delodajalec lahko ima pravico do **povračila izplačanih nadomestil plače** delavcem, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela.

<b>Nadomestilo:</b>	<b>Višina nadomestila je odvisna od razloga za odreditev karantene</b>
<b>Dodatno:</b>	- 15. člen <a href="#">ZIUPDV</a> <sup>11</sup> (#PKP4) - pravice in obveznosti delavcev - 59. člen <a href="#">ZZUOOP</a> <sup>9</sup> (#PKP5) - pravice in obveznosti delavcev

## Kratkotrajna odsotnost z dela zaradi bolezni

- **#PKP5** ureja pravico do kratkotrajne odsotnosti zaradi bolezni, ki dovoljuje, da je delavec lahko odsoten z dela zaradi bolezni **brez potrdila** o upravičeni zadržanosti od dela, ki ga izda izbrani osebni zdravnik, **do tri zaporedne delovne dni**, a **največ enkrat v posameznem koledarskem letu**.
- O izrabi pravice je delavec prvi dan odsotnosti dolžan **obvestiti svojega delodajalca** prvi dan odsotnosti, in sicer pisno ali elektronsko.
- Delavec v času koriščenja kratkotrajne odsotnosti zaradi bolezni **ne sme** opravljati pridobitne dejavnosti ali se gibati izven kraja svojega bivanja.
- Če delavec tudi po preteku tretjega dne odsotnosti meni, da **še nadalje ni zmožen** za opravljanje svojega dela, nemudoma **obvesti izbranega osebnega zdravnika**, ki presodi, ali so pri njem še nadalje podani razlogi za odsotnost od dela.
- Za čas te odsotnosti je delavec **upravičen do nadomestila plače**, ki ga izplača delodajalec, ki nato zahteva refundacijo od ZZS<sup>6</sup>. Nadomestilo znaša **80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas**.





- Pravico do kratkotrajne odsotnosti od dela je mogoče uveljavljati v obdobju od 24. 10. 2020 do 31. 12. 2020, z možnostjo podaljšanja.

<b>Nadomestilo:</b>	<b>80 % plače</b>
<b>Dodatno:</b>	- <a href="#">Pojasnilo ZZS</a> <sup>6</sup> - 20. člen <a href="#">ZZUOOP</a> <sup>9</sup> (#PKP5) - kratkotrajna odsotnost zaradi bolezni

### Pomembno:

Ta dokument vsebuje splošne informacije o vsebinah za delavce, ki so bile aktualne v času, ko je bil dokument napisan, in so bile razpoložljive iz različnih virov. Dokument ne nadomešča pravnega nasveta izkušenega pravnikarja, ki lahko stranki svetuje glede na okoliščine posameznega primera. Informacije v tem dokumentu ne predstavljajo pravne podlage za vodenje sodnih in upravnih postopkov, za izid le-teh zavarovalnica ARAG ne odgovarja.

### Imate vprašanja?

Prosimo, kontaktirajte nas na:

✉ E-pošta: [skode@ARAG.si](mailto:skode@ARAG.si)

### Povezave do zakonov:

- [ZDR-1 = Zakon o delovnih razmerjih](#)
- [NIJZ = Nacionalni inštitut za javno zdravje](#)
- [ZVZD-1 = Zakon o varnosti in zdravju pri delu](#)
- [ZUTD = Zakon o urejanju trga dela](#)
- [ZIUPPP = Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov](#)
- [ZZS = Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije](#)
- [ZNB = Zakon o nalezljivih boleznih](#)
- [ZIUZEOP = Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo \(#PKP1\), povezava vsebuje spremembe - neuradno prečiščeno besedilo](#)
- [ZZUOOP = Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 \(#PKP5\)](#)
- [ZIUOOPE = Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 \(#PKP3\)](#)
- [ZIUPDV = Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 \(#PKP4\)](#)