



Štukljeva 44, 1000 Ljubljana

Gospodarska zbornica Slovenije  
g. Andrej Vrtačnik  
andrej.vrtacnik@gzs.si

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Številka: 1001-258/2026-2611-2

Datum: 3. 3. 2026

### **Zadeva: Vprašanje glede odsotnosti delavca z dela zaradi višje sile – odgovor**

Na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) smo prejeli vaše vprašanje glede odsotnosti delavca z dela zaradi višje sile, v katerem izpostavljate okoliščine delavcev, ki se po izrabi letnega dopusta zaradi vojnih razmer na Bližnjem vzhodu ne morejo pravočasno vrniti na delo. V zvezi s tem izpostavljate tudi vprašanje evidentiranja izrabe delovnega časa.

V odgovoru na vaše vprašanje uvodoma pojasnjujemo, da ministrstvo ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Upošteva je navedeno pojasnjujemo, da je v skladu z ureditvijo v Zakonu o delovnih razmerjih<sup>1</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) temeljna obveznost delavca, da opravlja 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 je organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu (prvi odstavek 33. člena ZDR-1). Na drugi strani pa je temeljna obveznost delodajalca, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi, ter mu zagotovi ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena ZDR-1 (43. in 44. člen ZDR-1).

V zvezi z odsotnostjo delavca z dela izpostavljamo sodbo Vrhovnega sodišča Republike Slovenije VIII 206/2018 z dne 8. 10. 2019, v kateri je sodišče obrazložilo, da je plačilo za delo ena od temeljnih delodajalčevih obveznosti iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi in v osnovi predstavlja protidajatev delodajalca v zameno za opravljeno delo delavca. Kljub načelni vzajemni dolžnosti izpolnitve pa ima delavec v določenih primerih pravico do plačila, čeprav dela ne opravlja, tj. pravico do nadomestila plače. Višina nadomestila plače delavca v primerih, ko ne opravlja dela, je odvisna od podlage opravičene odsotnosti delavca z dela. Vrhovno sodišče je v navedeni sodbi izpostavilo, da delavcu pripada nadomestilo plače, če je delavec odsoten z dela zaradi enega od

---

<sup>1</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdve, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I

razlogov, ki so zakonsko določeni oz. izrecno dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev.

Prvenstveno zakonske primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače, ureja ZDR-1 v 137. členu. Pravica do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela pa je urejena tudi s specialnimi zakoni, lahko pa tudi s kolektivnimi pogodbami. Višina nadomestila plače je odvisna od razloga, zaradi katerega je delavec odsoten z dela. Pri tem se posamezni razlogi med seboj izključujejo<sup>2</sup>. V primeru odsotnosti delavca z dela je delodajalec delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela, kar določa ZDR-1 v devetem odstavku 137. člena.

**Odsotnost delavca z dela je lahko v skladu s šestim odstavkom 137. člena ZDR-1 v izjemnih primerih opravičena zaradi podanosti višje sile**, in sicer je pravni standard višje sile v obligacijskih razmerjih opredeljen z naslednjimi elementi: prisotnost zunanega vzroka, nepričakovanost dogodka ter neizogibnost in neodvrtljivost dogodka. **Pri presoji podanosti višje sile pa je potrebno v vsaki posamični konkretni situaciji presojati prisotnost vseh elementov višje sile**, ki so opredeljeni v obligacijskih razmerjih. Delavec, ki ne more opravljati dela zaradi višje sile, upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.

Ob tem dodajamo, da ima delavec v okviru splošne dolžnosti obveščanja obveznost, da delodajalca obvešča o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, kar ima podlago v prvem odstavku 36. ZDR-1.

Ključno torej je, da so v času delavčeve odsotnosti z dela podane okoliščine, ki utemeljujejo pravni standard višje sile, o prisotnosti le-teh pa mora delavec delodajalca ustrezno seznaniti (tj. čim prej obvestiti delodajalca o vseh okoliščinah, ki vplivajo na nastanek višje sile).

Naloga delodajalca je, da v primeru odsotnosti delavca z dela določi in utemelji pravno podlago odsotnosti delavca na način, da upošteva in presodi okoliščine konkretnega primera ter veljavno delovnopravno ureditev. Če delavec meni, da delodajalec s tem krši njegovo pravico iz delovnega razmerja, ima možnost pisno pozvati delodajalca, da odpravi kršitev in v primeru, če delodajalec ne odpravi kršitve v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca, lahko delavec v roku nadaljnjih 30 dni zahteva sodno varstvo svojih pravic pred pristojnim delovnim sodiščem (prvi in drugi odstavek 200. člena ZDR-1). Za odločanje v konkretnih spornih zadevah v zvezi s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja je po naši pravni ureditvi pristojno delovno sodišče (5. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih<sup>3</sup>).

Če pri delavcu niso podane okoliščine višje sile, ki utemeljujejo podlago opravičene odsotnosti z dela v skladu s šestim odstavkom 137. člena ZDR-1, potem se mora delavec z delodajalcem dogovoriti o drugi podlagi odsotnosti z dela, neopravljanje dela (brez podlage opravičene odsotnosti) namreč pomeni kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in je lahko podlaga za ukrepanje delodajalca v skladu z ZDR-1.

---

<sup>2</sup> gl. 11. točko obrazložitve sodbe Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 47/2021 z dne 9. 11. 2021

<sup>3</sup> Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US, 10/17 – ZPP-E in 196/21 – ZDOsk

Na koncu izpostavljamo še obveznost delodajalca, da v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti<sup>4</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZEPDSV) vodi evidenco o izrabi delovnega časa. Delodajalec mora v skladu z 18. členom ZEPDSV v evidenco o izrabi delovnega časa dnevno vpisovati naslednje podatke:

1. podatke o številu ur,
2. skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega, z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
3. opravljene ure v času nadurnega dela,
4. **neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače iz sredstev delodajalca, z oznako vrste nadomestila,**
5. neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače v breme drugih organizacij ali delodajalcev in organov, z oznako vrste nadomestila,
6. neopravljene ure, za katere se ne prejema nadomestilo plače,
7. število ur pri delih na delovnem mestu, za katera se šteje zavarovalna doba s povečanjem oziroma na katerih je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, z oznako vrste statusa,
8. čas prihoda na delo in odhoda delavca z dela,
9. opravljene ure v drugih posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (zlasti opravljene ure nočnega, nedeljskega, izmenskega, prazničnega dela, dela v deljenem delovnem času in druge oblike razporeditve delovnega časa, določene z zakonom ali kolektivno pogodbo),
10. opravljene ure v neenakomerno razporejenem delovnem času ali v začasno prerazporejenem delovnem času in
11. tekoči seštevek ur v tednu, mesecu oziroma letu, iz katerega je razvidno referenčno obdobje, ki se upošteva za neenakomerno razporeditev in za začasno prerazporeditev polnega delovnega časa.

Na tem mestu dodajamo, da lahko v skladu z drugim odstavkom 18. člena ZEPDSV podatke iz 9. in 11. točke prejšnjega odstavka vpisuje mesečno.

S spoštovanjem,

Pripravil:

Marko Bučalič  
višji svetovalec

Tanja Podlipnik  
vodja Sektorja za delovna razmerja  
in druge oblike dela

Lidija Šubelj  
generalna direktorica

---

<sup>4</sup> Uradni list RS, št. 40/06, 50/23 in 24/25