

Situacija	Možnosti delodajalca	Nadomestilo	Povračila v zvezi z delom	Obveznost delodajalca	Pogoji in druge opombe
Preventiva	Delavec po dogovoru z delodajalcem ostane doma	100%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti breme delodajalca	Gre za navodilo delodajalca, naj delavec ostane doma v smislu navodila zdravi osebi (ker je npr. prišel iz ogroženega območja ali je bil oziroma bi lahko bil v stiku z okuženo osebo, pa mu ni odrejena karantena z odločbo).
	Odreditev dela na domu	100%	malica: DA; prevoz na delo: NE	v celoti breme delodajalca	Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Pogoji za delo na domu so: dogovor v pogodbi o zaposlitvi, zagotavljanje varnih pogojev dela na domu in obvestitev inšpektorata za delo na domu. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.
Zmanjšanje obsega dela (in drugi poslovni razlogi) in Prepoved opravljanja dejavnosti zaradi uredbe vlade	Napotitev na koriščenje nadur	100%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti breme delodajalca	Delodajalec ima pravico delavca napotiti na koriščenje nadur. Pri tem pa je potrebno upoštevati, da ima delavec pravico do dodatka za nadurno delo, kar je potrebno upoštevati pri določitvi obsega koriščenja nadur (za eno naduro ima delavec pravico do 1,3 proste ure, ali pa do ene proste ure in 30% izplačila).
	Dogovor o koriščenju neizkoriščenega dopusta iz preteklega leta	100%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti breme delodajalca	Po dogovoru z delavcem. Delodajalec namreč nima pravice delavcu enostransko odrediti koriščenje dopusta. Pri tem je potrebno upoštevati, da bo neizkoriščen dopust iz preteklega leta propadel, v kolikor ne bo izkoriščen do 30. junija (razen v izjemnih primerih).
	Dogovor o koriščenju tekočega dopusta	100%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti breme delodajalca	Po dogovoru z delavcem. Delodajalec namreč nima pravice delavcu enostransko odrediti koriščenje dopusta.
	Začasna prerazporeditev delovnega časa	100%	malica: DA, če delo dnevno poteka več kot 4 ure; prevoz na delo: DA	v celoti breme delodajalca	Začasna prerazporeditev delovnega časa je mogoča, v kolikor je ta možnost predpisana v pogodbi o zaposlitvi ali kolektivni pogodbi. Pri začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev (razen če kolektivna pogodba določa daljše obdobje). Pri začasni razporeditvi je potrebno upoštevati, da zakon minimalne dnevne/tedenske obremenitve ne določa, določa pa maksimalno (on sicer 13 ur na dan in 56 na teden ur).
	Odreditev drugega dela	100%	malica: DA; prevoz na delo: DA	v celoti breme delodajalca	Delodajalec lahko z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela (ali primernega dela v kolikor gre za manjšega delodajalca) v primerih, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja. Odreditev drugega ustreznega oziroma primernega dela lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.
	Napotitev na čakanje na delo doma	80%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti breme delodajalca	Če delodajalec začasno ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Čakanje na delo na domu lahko traja največ šest mesecev v posameznem koledarskem letu. V času čakanja na delo na domu ima delavec dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve. Predlagan je interventni zakon, ki bo določal, da se 60% od navedenega zneska izplača v breme delodajalca, 40% pa v breme države.
Zdrav delavec v karanteni z odločbo ministrstva za zdravje	Odreditev dela na domu	100%	malica: DA; prevoz na delo: NE	v celoti v breme delodajalca	Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Pogoji za delo na domu so: dogovor v pogodbi o zaposlitvi, zagotavljanje varnih pogojev dela na domu in obvestitev inšpektorata za delo na domu. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.
	Delo na domu ni mogoče	80%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti v breme države	Predlagan je interventni zakon, ki bo določal, da se celotni znesek nadomestila v primeru karantene na podlagi odločbe ministrstva za zdravje izplačan v breme države.
Zboleli in potrjeno okuženi delavec	Izolacija	90% / 100%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti breme ZZSZ	Delavec, ki imajo potrjeno okužbo s koronavirusom in jim leteči zdravnik odredi izolacijo (ta se izvaja bodisi doma ali v bolnišnici) imajo pravico do začasne zadržanosti od dela in nadomestila plače v višini 90% od osnove (za prvih 90 dni) in 100% od osnove (od 91 dneva dalje).
Delavec ostane doma zaradi varstva otrok (zaradi ukrepa o zaprtju izobraževalnih ustanov)	Varstvo zdravega otroka	50%	malica: NE; prevoz na delo: NE	breme delodajalca	Če delavec ne more opravlja dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.
	Varstvo in nega bolanega otroka	80%	malica: NE; prevoz na delo: NE	v celoti breme ZZSZ	Pravica do nadomestila zaradi nege otroka pripada enemu od staršev oziroma rejniku in skrbniku, kadar otroka dejansko neguje in varuje, oziroma zakoncu ali zunajzakonskemu partnerju, kadar dejansko neguje in varuje otroka svojega zakonca ali zunajzakonskega partnerja. To pravico lahko upravičenec uveljavlja do dopolnjenega 18. leta otrokove starosti oziroma dokler traja roditeljska pravica. Zavarovanec ima pravico do nadomestila plače za nego ožjega družinskega člana, če nege ne more zagotoviti zakonec, ki je nezaposlen, upokojen ali lahko zagotavlja nego brez zadržanosti od dela.