



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana

t: 01 478 94 00, f: 01 478 98 45, e: gp@dz-rs.si, www.dz-rs.si



SKUPINA POSLANK IN POSLANCEV
(prvopodpisani Marko Bandelli)

Ljubljana, 19. maj 2021

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE
Igor Zorčič, predsednik

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Prejeto:	19-05-2021	
Šifra:	102-01/21-11/1	
Povezava:		
EPA:	1886-VIII	EU:
Sign. zn.:		
Kratika:		

Spoštovani!

Na podlagi 88. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90, 97, 99 in 75/16 – UZ70a), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 112/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 39/11 in 48/12) in 114. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13, 38/17 in 46/20) vlagamo podpisani poslanci in poslanke

PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

ki vam ga pošiljamo v obravnavo in sprejem po skrajšanem postopku na podlagi 142. člena Poslovnika Državnega zbora, ker gre za manj zahtevno spremembo.

Pri obravnavi predloga zakona v Državnem zboru RS in pri delu njegovih delovnih teles bo sodeloval prvopodpisani poslanec Marko Bandelli.

Prilogi:

- predlog Zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih,
- podpisi poslank in poslancev:
Marko Bandelli
Maša Kociper
mag. Alenka Bratušek
Vojko Starović
mag. Andrej Rajh

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM ZAKONA

Delodajalci, samostojni podjetniki oziroma vsi samostojni zavezanci (med katere sodijo na primer obrtniki, družbeniki pravnih oseb in ustanovitelji zavodov, ki so hkrati poslovodne osebe in niso zavarovani na drugi podlagi, kmetje¹) že vrsto let pozivajo k spremembi veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (v *nadaljevanju*: ZDR-1) in Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (v *nadaljevanju*: ZZVZZ) v zvezi z dolžino obdobja, ko delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom.

Predlog zakona skrajšuje obdobje nadomestila za bolezen oziroma poškodbo, ki se izplačuje v breme delodajalca, s sedanjih 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu na 20 dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ 80 delovnih dni v koledarskem letu. Enako velja za obdobje, v katerem samostojni zavezanci sami nosijo breme stroškov zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom.

Skladno s sedanjo ureditvijo je dolžan delodajalec pokrivati nadomestilo plače v obsegu 30 delovnih dni, kar je več kot 30 delovnih dni, pa bremeni Zavod za zdravstveno zavarovanje Republike Slovenije, ki mu je tudi prepuščena presoja upravičene odsotnosti delavca iz zdravstvenih razlogov nad 30 dnevi. Zakon omejuje čas izplačevanja na letni ravni, in sicer tako, da lahko nadomestilo plače med začasno zadržanostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, v koledarskem letu bremeni delodajalca največ 120 delovnih dni. Ker je govora o delovnih dnevih, to pri razporeditvi delovnega časa na pet delovnih dni pomeni, da je delavec v breme delodajalca z dela dejansko odsoten 40 koledarskih dni.

Menimo, da v je času bolniške odsotnosti delodajalec ali samostojni zavezanec že tako ali tako izpostavljen dodatnim stroškom in tveganju izgube prihodkov. Če gre za samostojnega zavezanca, je izguba prihodkov dejstvo. V času bolniške odsotnosti, ki ni povezana z delom, je delodajalec izpostavljen dodatnim stroškom, in sicer iz naslova reorganizacije nemotenega delovnega procesa. Kot primer izpostavljamo nadomeščanje dela odsotnega delavca, čigar delo mora prevzeti drugi delavec, ki se mu posledično poveča obseg dela, povečanemu obsegu dela pa sledi najmanj izplačilo za nadurno delo. To dejansko pomeni, da delodajalec nosi finančno breme za vsa tveganja, ki se jim delavec izpostavlja v prostem času, denimo tudi iz naslova adrenalinskih športov.

Bolniška odsotnost do 30 koledarskih dni najbolj bremeni prekarne delavce, ki so že tako ali tako velikokrat prisiljeni v tovrstno obliko dela. Slednja ima lahko tudi vse elemente delovnega razmerja, a se delodajalec ne odloča za redno zaposlitev, tudi iz razloga plačila nadomestila za bolniško odsotnost. Iz navedenega gre sklepati, da bi s krajšim obdobjem plačila nadomestila za bolniško odsotnost, ki bremeni delodajalce, vplivali tudi na zmanjšanje prekarne delo. Samostojni podjetniki in vse ostale že uvodoma izpostavljene kategorije samostojnih zavezancev, kot so obrtniki, kmetje in tako naprej, v času 30 koledarskih dni plačujejo vse potrebne davke in prispevke, čeprav v tem času nimajo možnosti delati in ustvarjati prihodkov. Pri tem gre v 90 odstotkih primerov za podjetnike in obrtnike, ki nimajo zaposlenih drugih delavcev. Zamud s plačilom davkov in prispevkov ne morejo tvegati zaradi takojšnje izvršbe in stroškov, povezanih z njo, pa tudi zaradi izgube posla, če gre za kandidiranje na javnem razpisu. V vseh teh primerih se praviloma zgodi, da se samostojni zavezanci odpovedujejo bolniški odsotnosti ali pa slednjo skrajšajo na minimum

¹ Upošteva se 2. alineja 28. člena ZZVZZ, imajo pravico do nadomestila med začasno zadržanostjo od dela, zavarovanci iz 7. točke prvega odstavka 15. člena tega zakona, če plačujejo prispevek od osnove, določene za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

in začnejo poslovati, čeprav niso zdravi. Na takšen način dolgoročno dodatno obremenjujejo proračun, saj bodo prej ali slej izpostavljeni dolgoročni nezmožnosti za delo, poleg tega pa tudi pri ostalih povzročajo možnost okužb (denimo ko gre za primere gripe in prehladov). Opustitev nujno potrebnega počitka za okrevanje vodi v resnejše zdravstvene težave, denimo hujše neozdravljive bolezni, izgorelost in še bi lahko naštevali. Zavest o pomembnosti zdravja se je tako doma kot v tujini okrepila s pojavom epidemije COVID-19. Ravno v teh kriznih časih se je izkazalo, kako pomembno je, da se posameznikom zagotovi nadomestilo v času bolniške odsotnosti, zato da jim bodo zagotovljeni vsaj primerljivi prilivi, kot bi jih imeli, če bi delo opravljali. Tozadevno je tudi država skozi svoje interventne ukrepe omogočila, da se nadomestilo od prvega dne začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe krije iz Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS).

Konkretno je takšno ureditev omogočil Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitve njenih posledic za državljane in gospodarstvo (Uradni list RS št. 49/2020; v nadaljnjem besedilu: ZIUZEOP) v prvem valu epidemije, skladno s katerim ima zavarovana oseba pravico do nadomestila plače od 1. dne začasne zadržanosti od dela v breme ZZZS.

Gre za nadomestilo zaradi nezmožnosti za delo (bolezen, poškodba izven dela, poškodba po tretji osebi izven dela, poškodba pri delu, poklicna bolezen), ki ga je do uveljavitve ZIUZEOP moral do 30. delovnega dne izplačati delodajalec ali samostojni zavezanec v svoje breme.

V letu 2019 je bilo 785.803 primerov absentizma iz naslova bolezni in poškodbe zunaj dela, za katere je nadomestila plačeval delodajalec. Iz istega naslova je ZZZS absentizem pokrival za 59.452 primerov, vendar je čas absentizma v breme ZZZS daljši od absentizma v breme delodajalca.²

Dejstvo je, da je epidemija prizadela tako ljudi kot gospodarstvo in da proračunski dokumenti izkazujejo njene večletne posledice. Ravno sedaj je pravi čas, da država ukrepa in sprejme dolgoročne ukrepe, ki bodo pomagali okrepiti domače gospodarstvo in dvigniti gospodarsko aktivnost ne enako ali višjo raven, kot smo jo dosegali pred krizo. S predlagano zakonsko spremembo dejansko varujemo tudi zaposlitve in znižujemo stopnjo brezposelnosti.

Primerjalno pravni pregled držav EU kaže, da delodajalci v Sloveniji plačujejo višje nadomestilo (80 % plače delavca) kot v ostalih državah. V Avstriji nadomestilo na primer znaša 50 % plače, na Češkem 60% povprečne plače, na Madžarskem 70 % povprečne plače, v Nemčiji 70 % plače delavca. Poleg tega, da je primerjalno pravno v Sloveniji delodajalec iz naslova bolniške odsotnosti dolžan plačati nadomestilo v višjem znesku kot v drugih državah članicah, je v Sloveniji delodajalec zavezan k plačilu dlje časa, na primer 30 dni, medtem ko se na Češkem nadomestilo v breme delodajalca izplača manj kot 14 dni in na Madžarskem 15 dni. Glede na vse navedeno verjamemo, da je povsem ustrezna ureditev, ki jo predlagamo, in sicer da se čas plačila nadomestila delodajalca in seveda samozaposlenih zniža na 20 dni. S tem ne bomo kardinalno posegli v državni proračun, a bomo naredili veliko za domače gospodarstvo in njegovo konkurenčnost v svetu in v Evropski uniji.

Predlagana novela skrajšuje obdobje, ko delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in s tem odpravlja temeljni vzrok za mnoge težave slovenskih obrtnikov in podjetnikov. Pri tem pa poudarjamo, da novela ne posega v obdobje plačila nadomestila v breme delodajalca, kadar gre za odsotnost oziroma zdravstveno nezmožnost zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, saj menimo, da mora delodajalec brezkompromisno zagotavljati varnost in

² Poslovno poročilo za leto 2019, Zavod za zdravstveno zavarovanje

zdravje pri delu skladno z veljavnimi zakonskimi in podzakonskimi predpisi. In četudi so poškodbe pri delu nemalokrat posledica malomarnega ravnanja delavca ali celo delavčeve opustitve spoštovanja obveznosti iz naslova varstva pri delu, ne smemo zmanjševati odgovornosti delodajalca za skrb in zdravje svojih zaposlenih.

Predlagana novela ima več ciljev. Prvi je približati položaj samozaposlenih oz. samostojnih zavezancev položaju zaposlenih z vidika uživanja pravic iz zdravstvenega zavarovanja, konkretno bolniške odsotnosti. V luči enakopravnjšega položaja samozaposlenih je treba upoštevati njihove materialne in socialne potrebe, ki upravičeno iz zdravstvenih razlogov izostanejo iz dela, ker bi sicer povzročali nadaljnjo škodo svojemu zdravju, zdravju svojih sodelavcev in poslovnih partnerjev ter posledično pa škodovali poteku delovnega procesa širšega kroga. Drugi cilj je zmanjšanje prekarne delo. Tretji cilj je razbremenitev gospodarstva finančnih bremen v primerih, kadar ne gre za poškodbo v zvezi z delom oz. za poklicno bolezen. Četrti cilj je dolgoročni ukrep, ki bo bistveno prispeval k okrepanju našega domačega gospodarstva in bo pozitivno vplival na njegovo konkurenčnost na ravni EU in v svetu.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE ZAKONA

2.1. Cilji

Glavni cilji predlagane novele so:

- omogočiti samozaposlenim (obrnikom, podjetnikom) enakopraven položaj pri uživanju pravic iz zdravstvenega zavarovanja, konkretno bolniške odsotnosti;
- razbremeniti gospodarstvo finančnih bremen v primerih, kadar ne gre za poškodbo v zvezi z delom oz. za poklicno bolezen,
- zmanjšati prekarno delo.

2.2. Načela

Predlog zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih zasleduje načelo enakosti pred zakonom.

2.3. Poglavitne rešitve

Predlog zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih uveljavlja naslednjo rešitev:

- Skrajšanje obdobja nadomestila za bolezen oziroma poškodbo, ki se izplačuje v breme delodajalca, s sedanjih 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu, na 20 dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 80 delovnih dni v koledarskem letu.

3. PRILAGOJENOST UREDITVE PRAVU EU IN PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH

3.1. Prilagojenost ureditve pravnemu redu Evropske unije

Vsebina zakona ni predmet urejanja na nivoju EU.

3.2. Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih ³

³ Primerjalno pravni pregled je povzet na podlagi podatkov, ki so objavljeni na spletni strani Evropske komisije, Employment, Social Affairs & Inclusion

Avstrija

V Avstriji zaposleni za prve tri dni bolniške odsotnosti ne prejema plačila nadomestila, temveč ga začne prejemati šele četrty dan odsotnosti.

Višina denarnega nadomestila je odvisna od zadnje osnovne plače delavca. Prvih 42 dni pripada delavcu nadomestilo v višini 50 % plače, po 43 dnevu bolniške odsotnosti pa 60 % plače. Denarno nadomestilo se lahko poveča na 75 % plače, če so izpolnjeni določeni pogoji, na primer obveznost vzdrževanja družinskega člana. Najvišje nadomestilo je omejeno na 5.370,00 EUR mesečno, kar pomeni, da tisti, ki bi bili glede na svojo osnovno plačo upravičeni do višjega denarnega nadomestila, tega ne morejo dobiti.

Praviloma se nadomestilo za bolniško odsotnost plačuje za največ 52 tednov (eno leto) z možnostjo podaljšanja na 78 tednov (leto in pol).

Praviloma delavec v začetnem obdobju začasne zadržanosti od dela ni upravičen do omenjenega nadomestila za primer bolezni, ker še vedno prejema plačo na osnovi delovne zakonodaje – v breme delodajalca. Delodajalec plačo delavcu izplačuje tudi v času odsotnosti zaradi bolezni, pri čemer je obdobje odvisno od delovne dobe delavca (od 6 do 12 tednov). Ko se to obdobje konča, delodajalec še nadaljnje 4 tedne izplačuje delavcu nadomestilo v višini 50 % plače, drugo polovico plače (oz. nadomestila plače) pa delavec prejema iz zdravstvene blagajne, drugih 50 % pa se delavcu izplačuje iz blagajne zdravstvenega zavarovanja, kot je bilo že predhodno pojasnjeno.

Samozaposleni pridobijo pravico do bolniškega nadomestila v breme zdravstvenega zavarovanja šele s 43. dnem, če niso dodatno zdravstveno zavarovani. V primeru dodatnega zdravstvenega zavarovanja pa pridobijo pravico do nadomestila v breme zavoda že četrty dan nezmožnosti za delo. Osebe, ki so samozaposlene, prejmejo nadomestilo v višini 165,44 EUR.

Češka

Na Češkem je zdravstveno zavarovanje obvezno za vse zaposlene, za samozaposlene pa je prostovoljno. Zaposleni so upravičeni do nadomestila že prvi dan zaposlitve, samozaposleni pa nadomestilo lahko prvič prejmejo po treh mesecih vplačil prispevkov.

Delavcu, ki je odsoten zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, delodajalec zagotavlja nadomestilo plače 14 dni v višini 60 % povprečne plače. Po tem obdobju delavec prejema nadomestilo v breme zdravstvenega zavarovanja. Do nadomestila so upravičeni tudi tisti zaposleni, pri katerih nastopi bolezen v sedmih dneh po prenehanju zaposlitve.

Samozaposleni so upravičeni do izplačila nadomestila za bolniško odsotnost 15. dan odsotnosti.

Tako za zaposlene kot za samozaposlene velja, da nadomestila ne morejo prejemati več kot 380 koledarskih dni.

Višina denarnega nadomestila je odvisna od povprečne plače delavca (povprečje 12 mesecev). Za prvih 30 dni znaša nadomestilo 60 % plače, od 31 do 60 dni 66 % plače, od 61. dne dalje pa znaša nadomestilo 72% plače.

Madžarska

Na Madžarskem plačuje delodajalec nadomestilo za odsotnosti 15 dni v koledarskem letu, in sicer v višini 70 % povprečne bruto plače. Po tem obdobju se nadomestilo izplačuje v breme zdravstvenega zavarovanja (Nacionalni sklad za zdravstveno zavarovanje). Zaposleni lahko prejema nadomestilo največ eno leto, in sicer v višini 60% osnove (ne več kot 1/30 dvojne minimalne plače dnevno).

Samozaposleni so upravičeni do nadomestila iz naslova zdravstvenega zavarovanja po 15 dneh.

4. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

4.1. Ocena finančnih posledic zakona za državni proračun

Predlog zakona ne bo imel finančnih posledic za državni proračun, vendar se bodo povečali izdatki ZZSZ za izplačilo bolniških nadomestil.

Finančne posledice za zdravstveno blagajno ocenjujemo v višini 35 mio letno.

Vsekakor menimo, da bodo dolgoročno finančne posledice manjše od pričakovanih, ker bo sprememba zakona pozitivno vplivala na samostojne zavezance, ki ne bodo tehtali med materialno eksistenco in lastnim zdravjem, zaradi česar bodo dolgoročno gledano lahko opravili več dela, kar bo rezultiralo z večjimi prihodki, katerih del je vsekakor deležen tudi državni proračun. Izboljšano zdravstvo stanje zaposlenih in samozaposlenih bo v prihodnje rezultiralo z manjšo obremenitvijo zdravstvene blagajne. Predlagana sprememba bo pozitivno vplivala tudi na konkurenčnost naše države in bo pritegnila nove vlagatelje, s tem pa zagotovila nova delovna mesta in posledično večje prihodke v državni proračun.

4.2. Ocena finančnih posledic za druga javnofinančna sredstva

Predlog zakona ne bo imel posledic za druga javna finančna sredstva.

4.3. Navedba, da so sredstva za izvajanje zakona v državnem proračunu zagotovljena, če predlog zakona predvideva porabo proračunskih sredstev v obdobju, za katero je bil državni proračun že sprejet

Zakon ne predvideva porabe proračunskih sredstev.

5. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

Predlog zakona prinaša dolgoročne pozitivne posledice za gospodarstvo in za zdravje ljudi. Predlog zakona bo pozitivno vplival na področje uživanja socialnih pravic samostojnih zavezancev, ki ne bodo več prisiljeni v opustitev ali skrajševanje bolniškega staleža. Predlog zakona bo pozitivno vplival na zmanjšanje prekarne delo, saj se bodo delodajalci lažje odločali za redno zaposlitev v kolikor bo za njih breme delavca manjše, vsaj iz naslova nekoliko krajšega nadomestila za bolniško odsotnost.

6. RAZLOGI ZA OBRAVNAVO PO SKRAJŠANEM POSTOPKU

Ker gre za manj zahtevno spremembo, predlagamo, da se zakon obravnava po skrajšanem postopku.

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (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 in 203/20 – ZIUPOPVE) se v prvem stavku tretjega odstavka 137. člena število »30« nadomesti s številom »20« in število »120« s številom »80«.

V četrtem odstavku se število »30« nadomesti s številom »20«.

KONČNA DOLOČBA

2. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati se začne 1. januarja 2022.

III.OBRAZLOŽITEV ČLENOV

K 1. členu

Sprememba člena skrajšuje obdobje nadomestila za bolezen oziroma poškodbo, ki se izplačuje v breme delodajalca, s sedanjih 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu, na 20 dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ 80 delovnih dni v koledarskem letu. Sprememba ne posega v obdobje plačila nadomestila v breme delodajalca, kadar gre za odsotnost oziroma zdravstveno nezmožnost zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu.

K 2. členu

Člen določa, da zakon stopi v veljavo 15. dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati se pa začne s 1. januarjem 2022, zato da se pripravijo vse potrebne prilagoditve za izvajanje zakona.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

137. člen (nadomestilo plače)

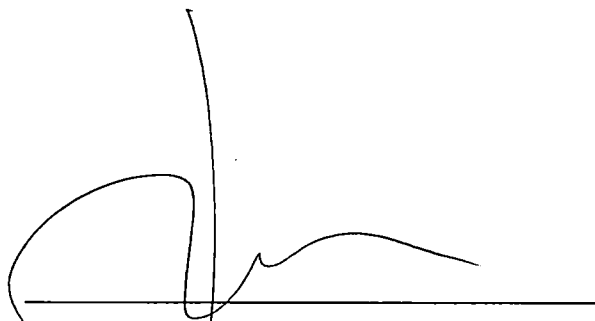
- (1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.
- (2) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.
- (3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.
- (4) Če 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 deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.
- (5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.
- (6) Če delavec ne more opravljati 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.
- (7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.
- (8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.
- (9) Delodajalec je 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.
- (10) Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZZS

izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osem dnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZSZ.

(11) Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZSZ v splošnih aktih.

PODPISI POSLANK IN POSLANCEV

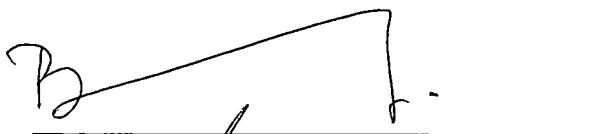
Marko Bandelli

A stylized handwritten signature in black ink, featuring a large loop at the top and a horizontal line at the bottom.

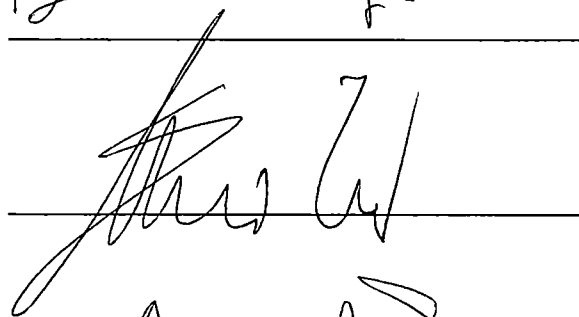
Maša Kociper

A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'M' followed by a horizontal line.

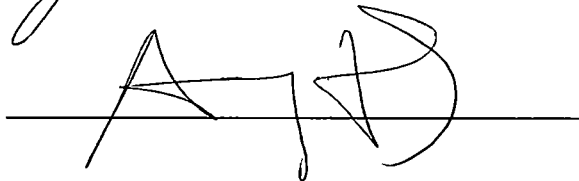
mag. Alenka Bratušek

A handwritten signature in black ink, consisting of a large 'B' followed by a horizontal line.

Vojko Starović

A handwritten signature in black ink, featuring a large 'V' followed by a horizontal line.

mag. Andrej Rajh

A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'A' followed by a horizontal line.