



EVA: 2018-1211-1886

Številka: 00702-63/2021/6

Datum: 17. 6. 2021

Mnenje o Predlogu zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih

Skupina poslank in poslancev (prvopodpisani Marko Bandelli) je 19. maja 2021 Državnemu zboru Republike Slovenije predložila v obravnavo in sprejetje po skrajšanem postopku Predlog zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih, s katerim predlaga skrajšanje obdobja nadomestila plače za bolezen ali 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 pa ne posega v obdobje plačila nadomestila plače v breme delodajalca, kadar gre za odsotnost oziroma zdravstveno nezmožnost zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu.

Predlagatelji poudarjajo, da predlog zakona prinaša dolgoročne pozitivne posledice za gospodarstvo in za zdravje ljudi, pozitivno pa naj bi vplival tudi na zmanjšanje prekarne delo.

Predlagatelji navajajo, da je v času bolniške, ki ni povezana z delom, delodajalec izpostavljen dodatnim stroškom, in sicer iz naslova reorganizacije nemotenega delovnega procesa. Kot primer izpostavljajo nadomeščanje dela odsotnega delavca, čigar delo mora prevzeti drug delavec, ki se mu posledično poveča obseg dela, povečanemu obsegu dela pa sledi najmanj izplačilo za nadurno delo. To posledično pomeni, da delodajalec nosi finančno breme za vsa tveganje, ki se jim delavec izpostavlja v prostem času.

Nadalje izpostavljajo, da 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.

Dejstvo je, da je epidemija prizadela tako ljudi kot gospodarstvo in da proračunski dokumenti izkazujejo njene večletne posledice. Predlagatelji ocenjujejo, da je sedaj pravi čas, da država ukrepa in sprejme dolgoročne ukrepe, ki bodo pomagali okrepiti domače gospodarstvo in dvigniti gospodarsko aktivnost na enako ali višjo raven, kot smo jo dosegali pred krizo.

Vlada Republike Slovenije v zvezi z navedenim predlogom pojasnjuje, da Zakon o delovnih razmerjih¹ (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) ne ureja vseh pravnih razmerij, v katerih ena oseba za drugo opravlja določeno delo, ampak le tista, ki jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja. Delovno razmerje se praviloma vzpostavi s sklenitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, pravno razmerje pa se šteje za delovno razmerje tudi, če med pogodbenima strankama ni sklenjena pogodba o zaposlitvi, če v njem obstajajo elementi

¹ Zakon 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 - ZIUPOPĐVE)

delovnega razmerja, določeni v ZDR-1. Učinkovanje in uporaba delovne zakonodaje torej nista prepuščeni volji pogodbenih strank. Upoštevati jo je potrebno v vseh tistih pravnih razmerjih, v katerih so podani elementi delovnega razmerja.

Nadomestilo plače je socialnovarstvena pravica iz delovnega razmerja in pomeni kontinuiteto plačila v primeru upravičene odsotnosti z dela. ZDR-1 v okviru 137. člena določa primere, ko je delavec upravičen do nadomestila plače v breme delodajalca, in primere, ko je upravičen do nadomestila plače v breme drugega zavezanca. Primeri, ko delavec ne dela in mu pripada nadomestilo plače, so določeni z ZDR-1, z zakoni s področja socialnih zavarovanj in drugimi zakoni, podzakonskimi akti, lahko pa tudi s kolektivnimi pogodbami ali splošnimi akti.

Primere oziroma nadomestilo plače v času delavčeve nezmožnosti za delo oziroma med začasno zadržanostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe ureja tretji odstavek 137. člena ZDR-1. Pri tem loči primere bolniške odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, od odsotnosti zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu. V prvem primeru ima delavec pravico do nadomestila, ki ga prvih 30 dni izplačuje delodajalec iz lastnih sredstev, po tem času pa gre nadomestilo v breme zdravstvenega zavarovanja, kar pomeni, da ga sicer še naprej izplačuje delodajalec, vendar izplačana sredstva nadomestila refundira od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Zavod). Pri tem je treba opozoriti, da ZDR-1 v četrtem odstavku 137. člena tudi določa, da da se v primeru večkratne odsotnosti z dela, ko gre za dve ali več zaporednih bolniških odsotnosti zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 dni ne upoštevajo prekinitve, ki trajajo manj kot deset dni. Take prekinitve četrti odstavek 137. člena obravnava kot nadaljevanje istega primera odsotnosti, za katerega izplačilo nadomestila bremeni zdravstveno zavarovanje. ZDR-1 omejuje tudi čas izplačevanja nadomestila na letni ravni, in sicer tako, da nadomestilo plače med začasno zadržanostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, lahko v koledarskem letu bremeni delodajalca največ za 120 delovnih dni.

V zvezi z uveljavljanjem nadomestila plače, ki gredo v breme zdravstvenega zavarovanja, velja opozoriti tudi na deseti odstavek 137. člena ZDR-1. Navedena določba je bila v ZDR-1 vnesena zaradi težav, ki so se pojavljale v praksi zaradi insolventnosti in blokiranih računov delodajalca. Pogosto se je namreč dogajalo, da je delodajalec Zavodu posredoval zahtevo za refundacijo, Zavod je sredstva nadomestila delodajalcu tudi povrnil, delavec pa nadomestila kljub temu ni prejel. ZDR-1 tako dopušča, da Zavod izplača nadomestilo plače neposredno delavcu na podlagi delodajalčeve zahteve v primeru, ko delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Takšno zahtevo pa lahko na Zavod vloži tudi delavec, če od delodajalca ne prejme obvestila, da je vložil zahtevo za neposredno plačilo.

Glede vpliva krajšega obdobja plačila nadomestila za bolniško odsotnost, ki bremeni delodajalca, na zmanjšanje prekarne dela, ker naj bi se tudi iz razloga plačila nadomestila za bolniško odsotnost delodajalci ne odločali za redno zaposlitev, čeprav ima delo vse elemente delovnega razmerja, Vlada Republike Slovenije z vidika ureditve v ZDR-1 poudarja, da tudi v primeru, če sta pogodbeni stranki pogodbo, ki je podlaga njunega razmerja, označili kot civilno pogodbo, v njunem razmerju pa dejansko obstajajo elementi delovnega razmerja, gre za delovno razmerje z vsemi pravicami, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi.

Vlada Republike Slovenije ugotavlja, da predlagana sprememba ZDR-1, ki skrajšuje obdobje nadomestila za bolezen oziroma poškodbo, ki se izplačuje v breme delodajalca, z vidika delavca sicer ne prinaša bistvenih sprememb, saj se obseg pravice delavca do nadomestila plače v primeru upravičene odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spreminja, spreminja pa se plačnik, saj se del finančnega bremena z delodajalca prenaša na zdravstveno blagajno. V zvezi s tem velja izpostaviti, da je nadomestilo plače socialnovarstvena pravica iz

delovnega razmerja in pomeni kontinuiteto plačila v primeru upravičene odsotnosti delavca z dela, ki jo je treba zagotavljati tudi v prihodnje, zato je potrebno oceniti učinke predlagane spremembe na zdravstveno blagajno. Prav tako velja poudariti, da je bila sedanja ureditev nadomestila plače med začasno zadržanostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe sprejeta v dialogu med socialnimi partnerji in da jo je le na takšen način mogoče urejati tudi v prihodnje. Glede na navedeno Vlada Republike Slovenije predlagane spremembe ZDR-1 ne podpira. Vlada Republike Slovenije se zavezuje, da bo obravnavano področje obravnavala celovito, preučila možnosti skrajšanja odsotnosti iz zdravstvenih razlogov v breme delodajalca in pripravila ustrezne rešitve kot izhaja iz koalicijske pogodbe.