



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



Državni zbor Republike Slovenije

**Skupina poslank in poslancev
(prvopodpisani Miha Kordiš)**

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Prejeto:	26-06-2020	
Šifra:	102-01/20-10/1	
Povezava:		
EPA:	1245-VIII	EU:
Sign. zn.:		
Kratika:		

Ljubljana, 26. junij 2020

Na podlagi 88. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13 in 75/16), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 112/05 – uradno prečiščeno besedilo, 20/06 – ZNOJF-1, 109/08, 39/11 in 48/12) in 114. člena Poslovnika Državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13 in 38/17) podpisani poslanki in poslanci vlagamo

PREDLOG ZAKONA O DOPOLNITVI ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

ki vam ga pošiljamo v obravnavo in sprejem po skrajšanem postopku na podlagi 142. člena Poslovnika Državnega zbora.

Na sejah Državnega zbora in na sejah matičnega delovnega telesa bo v imenu predlagateljev sodeloval poslanec Miha Kordiš.

Prilogi:

- Predlog Zakona o dopolnitvi Zakona o delovnih razmerjih
- Podpisi poslank in poslancev

PREDLOG ZAKONA O DOPOLNITVI ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

I. UVOD

Zaradi povečanja okužb s koronavirusom SARS-CoV-2 in rastočo nevarnostjo za javno zdravje je Vlada RS 12. 3. 2020 na podlagi 7. člena Zakona o nalezljivih boleznih (Uradni list RS, št. 33/06 – uradno prečiščeno besedilo in 49/20 – ZIUZEOP, v nadaljnjem besedilu: ZNB) razglasila epidemijo. V skladu z ZNB se je odredilo karanteno, medtem ko za socialno varnost za delavce, ki so bili napoteni v karanteno, ni bilo primerno sistemsko poskrbljeno. Delavci so ostali brez polovice dohodka, saj se je, ob manku sistemske ureditve, odreditev karantene s strani oblasti obravnavalo kot višjo silo. Tako se je zgodilo, da so npr. zdravstveni delavci zaradi stika z okuženimi bolniki ali potencialno okuženimi ostali brez polovice dohodka za vse dneve, za katere jim je bila odrejena karantena. Tekom epidemije je Vlada sprejela štiri interventne zakone, v katerih je naslovila tudi problem manjkajoče sistemske ureditve za delavce, ki jim je bila odrejena karantena:

1. Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (Uradni list RS, št. 36/20, 49/20 – ZIUZEOP, 61/20 – ZIUZEOP-A in 80/20 – ZIUOOPE, v nadaljnjem besedilu: ZIUPPP), ki je bil sprejet 20.3.2020;
2. Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (Uradni list RS, št. 49/20 in 61/20, v nadaljnjem besedilu: ZIUZEOP), ki je bil sprejet 2. 4. 2020;
3. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (Uradni list RS, št. 61/20, v nadaljnjem besedilu: ZIUZEOP-A), ki je bil sprejet 28. 4. 2020;
4. Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (v nadaljnjem besedilu: ZIUOOPE), ki je bil sprejet 29. 5. 2020.

ZIUPPP je v 5. členu določil, da ima delavec, ki zaradi odrejene karantene ne more opravljati dela, pravico do nadomestila plače, kot bi veljalo zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. To pomeni, da so bili delavci, ki jim je bila odrejena karantena, upravičeni do 80 % svoje siceršnje plače. ZIUZEOP je v prvem odstavku 26. člena določil, da ima delavec v času začasnega čakanja na delo in v času, ko zaradi višje sile ne opravlja dela, pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. V drugem odstavku istega člena je ZIUZEOP določal, da nadomestilo plače, določeno v prejšnjem odstavku, ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji. Ta ukrep je prenehal veljati 31.5.2020, po tem ko je Vlada epidemijo koronavirusa preklicala 14.5.2020 na 40. dopisni seji z Odlokom o preklicu epidemije nalezljive bolezni SARS-CoV-2 (COVID-19) (Uradni list RS, št. 68/20), ki se je začel uporabljati 31. 5. 2020. ZIUOOPE je v prehodnih določbah določil, da ukrep glede odrejene karantene iz ZIUPPP ne velja več. S tem je stanje na področju določanja višine nadomestila za delavce, ki jim je bila odrejena karantena, pa tudi za delavce, ki zaradi denimo zaprtih vrtcev ne morejo na delo, vrnil v stanje pred sprejemanjem interventne zakonodaje, torej v stanje pravne praznine, kjer se odrejeno karanteno interpretira kot višjo silo in s tem določa 50 % (oziroma 70 % v primeru minimalne plače) nadomestilo.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 111/13

– ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C, 47/15 – ZZSDT, 61/17 – ZUPŠ, 64/17 – ZZDej-K in 36/19, v nadaljnjem besedilu: ZZVZZ) določa, da so do bolniške odsotnosti v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Zavod) in v višini 90 % osnove, upravičeni zavarovanci, ki jim je osebni zdravnik kot razlog za začasno zadržanost od dela odredil izolacijo. Drugačen režim pa velja za odrejeno karanteno, saj je slednja skladno z 19. členom ZNB ukrep, s katerim se omeji svobodno gibanje in določi obvezne zdravstvene preglede **zdravim osebam**, ki so bile ali za katere se sumi, da so bile v stiku z nekom, ki je zbolel. Nadomestila za čas odsotnosti z dela zaradi karantene torej ne more pokrivati zakonodaja, ki pokriva bolniški stalež, ampak mora to nujno urejati zakonodaja s področja delovnih razmerij. Ta zakonodaja pa je pomankljiva, saj odreditev karantene razume kot višjo silo, v primeru katere je delavec upravičen zgolj do 50 % nadomestila plače.

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM ZAKONA

Sistemska ureditev nadomestila plače v času odrejene karantene je nujna, ker:

1. karanteno odredi minister, pristojen za zdravje, na predlog Nacionalnega inštituta za javno zdravje. Ne gre za nikakršno višjo silo, temveč politično odločitev, ki temelji na strokovnih podlagah in katere namen je preprečitev splošne nevarnosti za javno zdravje. Ker gre za odločitev, katere namen je preprečiti kolektivno škodo za javno zdravje, mora ta ukrep spremljati tudi ukrep, ki bo preprečeval kolektivno škodo na področju socialne varnosti;
2. obstaja realna možnost, da bodo epidemije nalezljivih bolezni postale stalnica in ni dovolj, da se nadomestilo ureja vsakič znova preko interventne zakonodaje. Ureditev nadomestila v primeru odrejene karantene mora postati sestavni del zakonodaje, ki ureja delovna razmerja;
3. karanteno se odredi za zdravo osebo, a to ne pomeni, da cilj odreditve ni skrb za zdravje. Nasprotno, namen karantene je preprečiti občo družbeno nevarnost za javno zdravje. V tem smislu zaposleni, ki jim je odrejena karantena, prispevajo k javnemu zdravju in prav je, da jim nadomestilo plače v tem primeru zagotavlja nosilec obveznega zdravstvenega zavarovanja;
4. je vprašljivo ali bodo ljudje sami prijavili tesen stik z nekom, ki je okužen, glede na to, da bodo v tem primeru dobili pol manjšo plačo. Vztrajanje pri trenutni ureditvi torej samo po sebi pomeni tveganje za javno zdravje;
5. je število okužb s koronavirusom ponovno začelo naraščati. Vlada je ponovno sprejela sklep o obvezni uporabi mask v zaprtih prostorih in javnem prevozu, seznam držav s poslabšano epidemiološko sliko pa se vse bolj širi. Za tiste, ki prispejo iz teh držav, je 14-dnevna karantena obvezna.

Zaposleni v RS, ki jim je odrejena karantena od 1. junija 2020, niso več upravičeni do 80 odstotnega nadomestila plače s strani Republike Slovenije, temveč zgolj do 50 odstotnega nadomestila, ki ga krije delodajalec. Vse več je primerov, ko zaposleni ob odrejeni karanteni koristijo letni dopust, kar je v nasprotju z namenom dopusta in kršitev delavskih pravic. Ob dejstvu, da se ponovno dogajajo manjši vzniki koronavirusa in glede na to, da se je situacija vse prej kot normalizirala, je pričakovati, da bodo delavcem karantene odrejane tudi v prihodnje in da bo teh delavcev vse več. Zato je nujno, da zakonodajalec zagotovi primerno nadomestilo za čas odsotnosti teh delavcev.

V primeru delavca s povprečno plačo 1150 evrov neto, ki bo 14 dni v mesecu delal, drugih 14 pa bo v karanteni s 50 % nadomestilom, to pomeni, da bo ob koncu meseca (skupaj s sorazmernim delom malice in prevoza) prejel 862 evrov neto. Za delavca na minimalni plači, ki prejme 700 evrov neto, pa odrejena karantena pomeni, da bo na koncu meseca (skupaj s sorazmernim delom malice in prevoza) prejel 525 evrov neto.

Več kot očitno je torej, da odrejena karantena predstavlja znaten upad prihodkov, kar je problematično z dveh vidikov. Prvič, nižji dohodki pomenijo poslabšanje materialnega položaja posameznikov, in drugič, povsem možno je, da bo znaten upad dohodka povzročil izmikanje temu, da bi do karantene prišlo. Slednje samo po sebi predstavlja grožnjo javnemu zdravju.

Nujnost permanentnega mehanizma nadomestil v primeru karantene

Izbruhi novih virusov niso nekaj, kar se nam dogaja, temveč nekaj, za kar smo soodgovorni kot družba. Izbruhi so tudi rezultat industrializacije kmetijstva, industrializirane produkcije hrane in deforestacije. Pričakujemo lahko, da bodo novi virusi postali stalnica. Izbruhi so posledica dveh oblik kriz, in sicer ekološke in medicinske. Prva segreva planet in uničuje življenjsko okolje vsem živim bitjem, druga pa medicinsko znanost podreja trgu in profitom do te mere, da je neučinkovita pri preprečevanju izbruhov virusov. Dejstvo je, da smo v tem stoletju že zaznali nove vrste afriške svinjske mrzlice, ebole, E. colija, Listerija, Nipa virusa, salmonele, Zika virusa in vrsto novih influenz H1N1 (2009), H1N2v, H3N2v, H5N1, H5N2, H5Nx, H6N1, H7N1, H7N3, H7N7, H7N9, in H9N2. Glede tega se ni storilo praktično nič.

COVID-19 prav tako ni bil neznanka v pravem pomenu besede. V začetku leta 2018 je skupina strokovnjakov na sestanku Svetovne zdravstvene organizacije v Ženevi predvidela, da bo naslednjo pandemijo povzročila tako imenovana bolezen X, kjer bo šlo za neznan, nov patogen, ki bo najverjetneje na človeka preskočil z živali. Predvideli so tudi hitro širjenje virusa. Svetovna zdravstvena organizacija vsak mesec iz celega sveta prejme okoli 5000 opozoril glede potencialnih bolezni. Od tega jih je potrebno 300 dodatno preiskati, za približno 30 pa so potrebne dodatne študije na terenu. Tudi Svetovni gospodarski forum je nalezljive bolezni redno umeščal na seznam 10 največjih globalnih tveganj. Zadnje poročilo, ki je zaobjelo 195 držav sveta, je ugotovilo, da niti ena država ni pripravljena na epidemijo ali pandemijo. Zapisali so: *“Naša kolektivna ranljivost na družbene ali ekonomske posledice krize z nalezljivo boleznijo se povečuje.”*

Jasno je torej, da nikakor ne moremo govoriti o višji sili. Prvič zato, ker gre pri pandemijah za pojav, ki bo postal stalnica družbe, v kateri živimo, in drugič zato, ker gre tako pri pandemiji kot pri odreditvi karantene za dogodka, ki nimata narave višje sile, temveč je prvi pogojen družbeno, drugi pa politično.

Karanteno odredi minister za zdravje, namen pa je zaščita prebivalstva. Zato mora biti tovrsten ukrep celosten, smiseln in sorazmeren, kar v tem trenutku ni. V nasprotnem primeru lahko pride do:

- povečanega tveganja za javno zdravje,
- poslabšanja socialnega položaja delavcev,
- krepitev nesolidarnih tržnih mehanizmov skozi tržna zdravstvena zavarovanja.

Ob tem je nujno treba dodati, da se je nadomestilo v primeru odrejene karantene že izplačevalo iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja, in sicer na podlagi Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja (Uradni list RS, št. 79/94, 73/95, 39/96, 70/96, 47/97, 3/98, 3/98, 51/98 – odl. US, 73/98 – odl. US, 90/98, 6/99 – popr., 109/99 – odl. US, 61/00, 64/00 – popr., 91/00 – popr., 59/02, 18/03, 30/03, 35/03 – popr., 78/03, 84/04, 44/05, 86/06, 90/06 – popr., 64/07, 33/08, 7/09, 88/09, 30/11, 49/12, 106/12, 99/13 – ZSVarPre-C, 25/14 – odl. US, 25/14, 85/14, 10/17 – ZČmIS, 64/18 in 4/20, v nadaljnjem besedilu: Pravila). Ta so v drugem odstavku 139. člena določala, da nadomestilo plače znaša *“100% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, darovanja krvi, posledic dajanja krvi ter izolacije oziroma **karantene**”*. Pravila so bila

spremenjena leta 2014 in od takrat naprej za odrejeno karanteno nadomestilo ni več možno. Predlagan zakonski predlog v resnici ne vrača stanja nazaj na leto 2014, saj ne zagotavlja 100 % nadomestila.

Discipliniranje delovne sile in ignoranca do javnega zdravja

Škodljiva praksa, ki se pojavlja v zadnjem času, so grožnje delavcem, da naj zaradi potencialne karantene ne zapuščajo države. V nekaterih primerih so morali delavci celo podpisati izjave, da države ne bodo zapustili. To je seveda nedopusten poseg v svobodo, pravice in zasebnost delavcev, da razpolagajo s svojim prostim časom, ter disciplinski ukrep, za katerega ni prav nobene pravne podlage. Dejanja nekaterih delodajalcev so jasen pokazatelj, da se želijo nekateri delodajalci na vse načine izogniti kakršnimkoli obveznostim, povezanim z epidemijo. Tudi to je razlog, da mora za plačilo nadomestila za odrejeno karanteno poskrbeti nosilec obveznega zavarovanja in v interesu javnega zdravja. Treba je dodati, da so med delavci, napotenimi v karanteno, pogosto zdravstveni delavci. Prav posebej nepošteno je, da so delavci, ki so se med epidemijo najbolj izkazali in ki so na svojih plečih nosili največje breme, kaznovani s tem, da se jim plača prepolovi.

Iz vseh navedenih razlogov je nujno, da se nadomestilo plače med začasno zadržanostjo z dela zaradi odrejene karantene izplača v breme nosilca obveznega zdravstvenega zavarovanja in v višini, kakršna je predvidena za nadomestilo ob začasni odsotnosti z dela zaradi bolezni.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE ZAKONA

2.1 Cilji

Predlagana novela zasleduje naslednje cilje:

- varovanje delavskih pravic,
- varovanje splošnega javnega zdravja,
- odprava negativnih posledic epidemije koronavirusa in bodočih epidemij na delavstvo.

2.2 Načela

Zakon sledi načelu prilagajanja prava družbenim razmeram. Razmere so se z epidemijo koronavirusa močno spremenile, karantena je postal realen ukrep, ki bo zadeval vse več ljudi. Novela temelji na načelu socialne države, katere naloga je zagotavljati posameznikom sredstva za dostojno preživetje.

2.3 Poglavitne rešitve

Poglavitna rešitev predloga zakona je, da delavcu, ki zaradi odrejene karantene ne more opravljati dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa zanj ne more organizirati dela na domu, zagotovi nadomestilo plače v višini 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas. Zakon predlaga, da nadomestilo v nobenem primeru ni nižje od minimalne plače in da nadomestilo izplača delodajalec, ki nato po ustaljenem postopku prejme refundacijo Zavoda.

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

3.1 Prilagojenost ureditve pravnemu redu Evropske unije

Predlog zakona ni predmet usklajevanja s pravnim redom EU.

3.2 Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

Italija

Država Italija je sprejela interventne ukrepe v zvezi z epidemijo koronavirusa v paketu, ki ima 4 stebre: Podpora zdravstvenemu sistemu in oddelku za civilno zaščito (3,2 mrd. EUR); Zaščita zaposlenosti in dohodkov (10,3 mrd. EUR); Povečanje likvidnosti za pomoč podjetjem in gospodinjstvom (5,1 mrd. EUR); Suspendiranje davčnih plačil in vzpostavitev davčnih spodbud za zaposlene in podjetja (1,6 mrd. EUR).

Ukrepi za prebivalstvo in trg dela znašajo dobrih 10 milijard evrov. Med njimi najdemo okrepitev sheme subvencioniranja plač za zaposlene na čakanju (5 mrd. EUR) in vzpostavitev Last Resort sheme za delavce, ki niso upravičeni do teh ukrepov. To vključuje 1,3 mrd. EUR za nadomestila plač ter 3,6 mrd. EUR za povečanje skladov za presežne delavce in tiste, ki so prenehali, zmanjšali ali prekinili delovno razmerje (ita. cassa integrazione guadagni straordinaria, cassa integrazione in deroga) in 300 mio. EUR za vzpostavitev Last resort sheme. Del protikriznih ukrepov je tudi **kritje bolniške odsotnosti za dneve preživete v karanteni** (130 mio. EUR).

Španija

Sprejeta sta bila dva celovita paketa (12.3. in 17.3.), in sicer: Prvi paket v vrednosti 18,225 mrd. EUR (vključno z ukrepi za povečanje likvidnosti); Drugi paket v vrednosti 5 mrd. EUR dodatnih izdatkov in 100 mrd. EUR javnih garancij, ki naj bi po ocenah zagotovile do 200 mrd. EUR likvidnosti za podjetja in MSP; Konec marca in začetek aprila so bili ukrepi še dopolnjeni, zadnji ukrepi 21. aprila. Paketa vključujeta: Podporni ukrepi za ranljive delavce, družine in druge skupine; Ukrepi za povečanje prožnosti mehanizmov začasne prilagoditve aktivnosti v izogib odpuščanju; Likvidnostna jamstva za ohranjanje aktivnosti zaradi prehodnih težav kot posledica razmer; Ukrepi za podporo raziskavam za COVID-19; Drugi ukrepi za blažitev.

Med ukrepi najdemo tudi Povišanje nadomestila za bolniško odsotnost zaposlenih, ki so okuženi s koronavirusom **ali so v karanteni s 60 % na 75 % osnovne plače**.

Avstrija

Med ukrepi, ki jih je Avstrija sprejela z namenom pomoči prebivalstvu in trgu dela najdemo Skrajšani delovni čas – »korona skrajšano delo« (10 mrd. EUR, prvotno namenjeno 400 mio. EUR, kasneje večkrat povišano). Zavod za zaposlovanje Avstrija (AMS) prevzame plačo delavcev, vključno z vajenci. Do nadomestila so upravičena podjetja vseh velikosti in pravno-organizacijskih oblik (tudi javne institucije kot so muzeji in gledališča), razen državnih, pokrajinskih, občinskih uprav, subjektov javnega prava in političnih strank. Skrajšanje je možno za najmanj 10 % do največ 90 % normalnega delovnega časa, izjemoma začasno tudi za 100 % (za vaje). Prag je odvisen od bruto plače:

- z bruto plačo do 1.700 EUR pred skrajšanjem delovnega časa dobi 90 % svoje prejšnje neto plače,
- z bruto plačo do 2.685 EUR dobi 85 % svoje prejšnje neto plače,
- z bruto plačo do 5.370 EUR pa dobi 80 % svoje prejšnje neto plače, - vajenci dobijo 100 % svoje prejšnje neto plače.

28. aprila so bile natančneje določene COVID-19 rizične skupine zaposlenih, kjer se, če ni mogoče delo od doma ali dodatna zaščita predvideva oprostitev delovnih obveznosti in celovita povrnitev stroškov dela s strani države.

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

Predlog zakona nima neposrednih finančnih posledic za državni proračun. Predvideva se manjše povečanje odhodkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki pa jih ni možno oceniti. Predlog zakona ne bo imel posledic za druga javnofinančna sredstva.

5. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

Predlog zakona ne bo imel drugih posledic.

6. RAZLOG ZA SPREJEM ZAKONA PO SKRAJŠANEM POSTOPKU

Predlagamo, da se predlog zakona obravnava po skrajšanem postopku, ker gre za manj zahtevne dopolnitve zakona.

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 in 81/19) se za 138. doda nov 138.a člen, ki se glasi:

»138.a člen

(nadomestilo plače v času odrejene karantene)

1. Delavec, ki zaradi odrejene karantene, kot je določena z zakonom, ki ureja nalezljive bolezni, ne more opravljati dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa zanj ne more organizirati dela na domu, ima pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.
2. Nadomestilo plače, določeno v skladu s prejšnjim odstavkom, ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji.
3. Nadomestilo plače iz prvega in drugega odstavka tega člena izplača delodajalec v breme zdravstvenega zavarovanja.«

2. člen

V prvem odstavku 217. člena se na koncu 32. točke pika nadomesti s podpičjem ter doda nova 33. točka, ki se glasi:

»delavcu ne izplača nadomestila v skladu z 138.a členom tega zakona.«

PREHODNI IN KONČNI DOLOČBI

3. člen

Delodajalci delavcem, ki jim je bila odrejena karantena v času med 1. 6. 2020 in dnem začetka uporabe tega zakona ter so prejeli nadomestilo v višini 50 % plače v preteklem mesecu za polni delovni čas, izplača sorazmerni del nadomestila v višini 30 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas. Znesek nadomestila gre v breme zdravstvenega zavarovanja.

4. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITVE

K 1. členu

Prvi člen določa obveznost delodajalcev, da delavcem, ki jim je bila odrejena karantena, za čas trajanja karantene izplača nadomestilo plače v višini 80 % plače preteklega meseca. Člen v drugem odstavku določa, da nadomestilo za čas karantene ne more znašati manj od zakonsko določene minimalne plače. Delodajalci izplačajo nadomestilo delavcem, nato pa na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije vložijo zahtevek za refundacijo na enak način kot to stori za bolniške odsotnosti, ki trajajo dlje od enega meseca.

Z novim 138.a členom se predlaga rešitev, ki je utemeljena na podlagi preteklih rešitev na področju določanja nadomestila za čas odrejane karantene ter upoštevajoč pomen odreditve karantene za javno zdravje. Zgolj ustrezno nadomestilo zagotavlja, da bodo delavci rizične stike javljali pristojnim. Za čas odrejane karantene je zato predlagano nadomestilo v višini 80 % plače preteklega meseca, kar ustreza višini bolniškega nadomestila. Pravica do nadomestila v času karantene je bila v preteklosti krita v 100 % oziroma 90 % v breme Zavoda. Pri tem se določa najnižje možno nadomestilo in sicer v višini minimalne plače v Republiki Sloveniji, kar je bilo v primeru odrejane karantene določeno že z interventno zakonodajo v času epidemije.

Predlog vrača pravico, ki je bila delavcem leta 2014 odvzeta v podzakonskem aktu Pravilih obveznega zdravstvenega zavarovanja (Uradni list RS, št. 79/94, 73/95, 39/96, 70/96, 47/97, 3/98, 3/98, 51/98 – odl. US, 73/98 – odl. US, 90/98, 6/99 – popr., 109/99 – odl. US, 61/00, 64/00 – popr., 91/00 – popr., 59/02, 18/03, 30/03, 35/03 – popr., 78/03, 84/04, 44/05, 86/06, 90/06 – popr., 64/07, 33/08, 7/09, 88/09, 30/11, 49/12, 106/12, 99/13 – ZSVarPre-C, 25/14 – odl. US, 25/14, 85/14, 10/17 – ZČmIS, 64/18 in 4/20). Ta je v svojem 139. členu določal, da se nadomestilo v primeru odrejane karantene izplačuje iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja in sicer v višini *“100% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, darovanja krvi, posledic dajanja krvi ter izolacije oziroma karantene”*. Pravila so bila spremenjena leta 2014 in od takrat naprej za odrejeno karanteno nadomestilo ni več možno.

V času veljavnosti interventnih ukrepov za pomoč prebivalstvu v času epidemije, ki so se prenehali veljati 31. 5. 2020, sta nadomestilo za delavce, ki jim je odrejena karantena, urejala dva interventna zakona. Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP) je v danes razveljavljenih določbah 5. člena določal, da ima delavec, ki zaradi odrejane karantene ne more opravljati dela pravico do nadomestila plače kot bi veljalo zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. To za delavce praviloma 80 % svoje siceršnje plače. Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZO) pa je za delavce, ki zaradi odrejane karantene ne morejo opravljati dela v 26. členu, določil spodnjo mejo nadomestila v primeru odrejane karantene, in sicer v višini minimalne plače.

K 2. členu

Člen dopolnjuje veljavne kazenske določbe Zakona o delovnih razmerjih na način, da predvideva globo od 3.000 do 20.000 evrov za delodajalce – pravne osebe, samostojne podjetnike posameznike oziroma posameznike, ki samostojno opravljajo dejavnost v primeru, ko ne izplačajo nadomestila plače delavcu, ki mu je bila odrejena karantena (v skladu s tem zakonom).

K 3. členu

Tretji člen uvaja retroaktivno veljavnost zakona in delavcem, ki jim je bila odrejena karantena v obdobju med 1. 6. 2020 in dnem začetka uporabe zakona, zagotavlja izplačilo 30 % plače, kolikor znaša razlika med 50 %, ki jih delavci prejmejo na podlagi določb o višji sili in 80 %, kolikor znaša nadomestilo v predlogu zakona. Znesek nadomestila gre v breme Zavoda in delodajalci lahko vložijo zahtevek za refundacijo.

Predlagatelji menimo, da gre za primer, kjer je poseg v pravna razmerja pred uveljavitvijo zakona utemeljen in da so za pravno urejanje ta razmerja še dosegljiva. Dejstvo je namreč, da je po 31. 5. 2020 nastala pravna praznina in status nadomestil v primerih odrejene karantene ni bil primerno urejen. V preteklosti so te primere urejala Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja, po 31. 5. 2020, ko so se iztekli protikrizni ukrepi, pa so se deležniki zatekli k argumentu višje sile. Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP) je v danes razveljavljenih določbah 5. člena določal, da ima delavec, ki zaradi odrejene karantene ne more opravljati dela, pravico do nadomestila plače, kot bi veljalo zaradičasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. To za delavce praviloma 80 % svoje siceršnje plače. Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZO) pa je za delavce, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela v 26. členu, določil spodnjo mejo nadomestila v primeru odrejene karantene, in sicer v višini minimalne plače.

Predlagatelji menimo, da v primeru odrejene karantene ne gre za višjo silo, temveč za silo, ki je znana, predvidljiva in ima svoj politični ter družbeni namen. Ustava RS (drugi odstavek 155. člena) odstopanje od prepovedi retroaktivnosti dovoljuje pod kumulativno izpolnjenimi pogoji, in sicer omejenost retroaktivnosti samo na posamezne določbe, obstoj javne koristi in neposeganje v pridobljene pravice. Predlagatelji menimo, da je učinek za nazaj zadostno omejen in sicer na delavce, ki jim je bila odrejena karantena, da obstaja očitna javna korist in da se v pridobljene pravice ne posega.

K 4. členu

Člen določa začetek veljavnosti zakona.

Določitev krajše vacatio legis od običajne je ustrezna, če so izdaja, objava in začetek učinkovanja predpisa nujni. Kratki roki do uveljavitve predpisa se praviloma in v stabilnem pravnem redu uporabijo samo izjemoma, med drugim tudi zaradi nenadnega nastanka okoliščin, ki zahtevajo nujno ukrepanje.

Ker je čimprejšnja uveljavitev zakona potrebna zaradi varovanja socialnega položaja delavcev ter to terja nujno in hitro ukrepanje države, se predlaga začetek veljavnosti predloga zakona že naslednji dan po njegovi objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

IV. BESEDILO ČLENA, KI SE SPREMINJA

138. člen

(začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga)

(1) Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Pisna napotitev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka prejšnjega člena in dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve.

(3) V času čakanja na delo v skladu s prvim odstavkom tega člena, se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom tega zakona. V primeru iz prejšnjega stavka ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom tega zakona.

217. člen

(1) Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen);
3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (21. člen);
5. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (22. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 22. člena tega zakona;
6. objavi prosto delo v nasprotju s 27. členom tega zakona;
7. ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;
8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;
11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;
12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona;
13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;
14. delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;
15. v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;
16. o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);
17. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona;
18. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;

19. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;
20. v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
21. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
22. predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrnim odstavkom 113. člena tega zakona;
23. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
24. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
25. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
26. delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom tega zakona;
27. delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
28. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
29. delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;
30. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;
31. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 210. člena tega zakona;
32. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 211. in 212. členom tega zakona.

(2) Z globo od 1.500 do 8.000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 450 do 1.200 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.



t: 01 478 96 49, f: 01 478 98 45, e: ps-levica@dz-rs.si, www.dz-rs.si

