



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Urad Vlade RS za komuniciranje

Gregorčičeva 25
1000 Ljubljana

gp.ukom@gov.si

Številka: 1001-53/2016/2

Datum: 11. 3. 2016

Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 7192-12: kratkotrajna bolniška odsotnost brez potrdila

Zveza: Vaš dopis št. 092-12/2016/1 z dne 19. 1. 2016

Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT) mora delavec vestno opravljati 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 organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu (33. člen ZDR-1). Delodajalec mora obveščati o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja (36. člen ZDR-1).

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih, v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju (167. člen). Delavec je upravičen do nadomestila plače za čas te odsotnosti (137. člen). 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. 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 prekinitve 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.

Če z ZDR-1 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 (137. člen). 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. 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. 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.

V skladu z navedenim bi uvedba predloga kratkotrajne bolniške odsotnosti brez zdravniškega potrdila neposredno posegla v ureditev različnih sistemov z vidika upravičenosti delavca do takšne odsotnosti, upravičenosti do nadomestila plače in njenega obsega, zavezancev za izplačilo nadomestila plače, upravičenj iz sistema zdravstvenega zavarovanja, itn. Pri čemer je treba poudariti, da z delovnopravnega vidika zdravniško potrdilo predstavlja dokazilo o upravičeni odsotnosti z dela, ki ga zaradi varstva in zaščite interesov delavca in delodajalca ni mogoče ukiniti, ne da bi ga nadomestili z drugim enakovrednim dokazilom.

Upošteevaje navedeno ocenjujemo, da je trenutna ureditev odsotnosti z dela v primeru nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe v Zakonu o delovnih razmerjih ustrezna in primerljiva ureditvam v drugih evropskih državah zato menimo, da ni utemeljenih argumentov za spreminjanje zakona v smislu izpostavljenega predloga.

S spoštovanjem,

Pripravil:
Andraž Bobovnik
sekretar


mag. Alenka Žagar
VODJA SEKTORJA

