

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ

ODSOTNOST Z DELA SODNIKA POROTNIKA



Nataša Peterca

V Uradnem listu št. 73/2020 z dne 20.5.2020 je bil objavljen Razpis volitev sodnikov porotnikov delovnih in socialnih sodišč. Delodajalcem se zastavlja vprašanje, kako bo potrebno ovrednotiti odsotnost z dela delavcev, ki bodo imenovani za sodnike porotnike in se udeleževali obravnave na sodišču.

Iz 168. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/2013 in nadaljnji) izhaja, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite, reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno službo vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali mu je odrejeno ali predlagano, naj

sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu ali je iz drugih razlogov brez krivde poklican k sodelovanju z upravnim ali sodnim organom.

Iz 168. člena ZDR-1 torej izhaja, da ima delavec zaradi opravljanja funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, pravico do odsotnosti z dela. Delodajalec je torej delavcu, ki se kot sodnik porotnik udeleži obravnave na sodišču, dolžan omogočiti odsotnost z dela.

Delavec ima zaradi opravljanja funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, pravico do odsotnosti z dela. Pri tem ZDR-1 ne določa pravice do plačila te odsotnosti. Izhaja pa pravica do izplačila nadomestila plače iz Pravilnika o nagradi in povračilu stroškov sodnikom porotnikom (Uradni list RS, št. 88/01 in 79/08).

Delavec ima zaradi opravljanja funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, pravico do odsotnosti z dela. Pri tem ZDR-1 ne določa pravice do plačila te odsotnosti. Izhaja pa pravica do izplačila nadomestila plače iz Pravilnika o nagradi in povračilu stroškov sodnikom porotnikom (Uradni list RS, št. 88/01 in 79/08).

Ta pravilnik ureja nagrado in povračilo stroškov sodnikom porotnikom za sodelovanje pri sojenju. Stroški po tem pravilniku obsegajo:

- potne stroške,
- stroške za prehrano in prenočišče,
- nadomestilo plače oziroma izgubljeni zaslužek.

Pravilnik tako določa, da ima sodnik porotnik, ki je zaposlen in zaradi opravljanja funkcije odsoten z dela, na podlagi potrdila sodišča pravico do nadomestila plače.

Sodnik porotnik, ki je zaposlen in zaradi opravljanja funkcije odsoten z dela, ima na podlagi potrdila sodišča pravico do nadomestila plače.

Delodajalec sodniku porotniku izplača nadomestilo plače, sodišče pa nato delodajalcu povrne znesek, ki ustreza višini nadomestila plače na podlagi pisnega obračuna s priloženimi dokazili o višini plače sodnika porotnika in o izplačanem nadomestilu. Sodniku porotniku, ki ima pravico do nadomestila plače, sodišče izda potrdilo o sodelovanju pri sojenju v okviru opravljanja funkcije sodnika porotnika. Sklep o nagradi in povračilu stroškov ter nadomestilu plače oziroma izgubljenega zaslužka sodnika porotnika izda predsednik senata, v katerem je sodnik porotnik sodeloval. Izplačilo nagrade in povračila sredstev ter nadomestila plače oziroma izgubljenega zaslužka se izvrši na podlagi sklepa predsednika senata. Nagrade in povračila stroškov se izplačujejo iz proračunskih sredstev sodišča na tekoči račun sodnika porotnika, obračunani davki in druge dajatve pa na ustrezne račune javnih sredstev. Nadomestila plače oziroma izgubljenega zaslužka se izplačujejo iz proračunskih sredstev sodišča na račun prejemnika.

Delodajalec sodniku porotniku izplača nadomestilo plače, sodišče pa nato delodajalcu povrne znesek, ki ustreza višini nadomestila plače na podlagi pisnega obračuna s priloženimi dokazili o višini plače sodnika porotnika in o izplačanem nadomestilu.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Višine nadomestila plače za čas odsotnosti z dela Pravilnik ne določa. Glede na to, da ZDR-1 v 7. odstavku 137. člena določa, da če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini kot jo določa sedmi odstavek, delodajalec nadomestilo plače v tem primeru izplača v višini iz sedmega odstavka.

Ta določa, da 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.

Delavcu za čas odsotnosti z dela pripada nadomestilo plače v višini po sedmem odstavku 137. člena ZDR-1, torej v višini 100 %.

V praksi je pogosto prihajalo do težav pri refundiranju nadomestila plače za čas prevoza z mesta opravljanja dela do sodišča in nazaj. Sodišča so namreč v nekaterih primerih refundirala nadomestilo plače le za čas trajanja naroka in ne tudi za čas, ki ga je zaposleni potreboval za pot z delovnega mesta do sodišča in nazaj. V zvezi s tem smo se tako pred časom obrnili na Ministrstvo za pravosodje in jih prosili za mnenje.

Ministrstvo je v dopisu št. 007-116/2016/3, z dne 30.5.2016 zapisalo: »Tudi

odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije sodnika porotnika po našem mnenju obsega čas od trenutka, ko sodnik porotnik zapusti delovno mesto z namenom odhoda na sodišče, do povratka nazaj na delovno mesto, torej se tudi razumen čas, ki ga porabi za pot z delovnega mesta na sodišče in nazaj, všteva v čas, za katerega je sodnik porotnik upravičen do nadomestila plače.«

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

VIŠINA NADOMESTILA PLAČE ZA ODSOTNOST Z DELA ZARADI VIŠJE SILE

Koliko znaša nadomestilo plače za odsotnost z dela zaradi višje sile?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v šestem odstavku 137. člena določa, da 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.

Ukrep določitve višine nadomestila plače in povračila nadomestila s strani RS po Zakonu o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitve njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP), ki je določal drugačno višino nadomestila plače (v višini 80%, vendar nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji) je veljal do 31.5.2020.

SUBVENCIJA SKRAJŠANEGA DELOVNEGA ČASA

Koliko znaša subvencija, če delavec dela le 20 ur na teden?

Iz 17. člena Zakona o interventnih ukrepih za omilitve in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIU00PE) izhaja, da subvencija za ohranitev zaposlitve znaša 448 EUR na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 20 do vključno 24 ur tedensko.

VIŠINA DELNEGA POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM, KI SO NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO

Od katerega zneska se izračuna višina delnega povračila nadomestila plače delavcem, ki so na začasnem čakanju na delo po Zakonu o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOPE)?

Po pojasnilu Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti oziroma Zavoda RS za zaposlovanje velja naslednji odgovor:

»Izračuna se od bruto plače delavca (t.i. l. bruto). Zavod bo povrnil 80 % nadomestila plače, pri čemer pa izplačano nadomestilo plače delavcu s strani delodajalca ne sme biti nižje od minimalne plače v RS. Najvišji znesek delnega povračila nadomestila je lahko v višini najvišjega zneska denarnega nadomestila za brezposelne (892,50 EUR).«

OSNOVA IZ IZRAČUN ODPRAVNINE

Kako izračunati odpravnino delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti, če delavec dela s polovičnim delovnim časom?

Načeloma se pri izračunu odpravnine upošteva prejeta plača (oziroma plača, ki bi jo delavec prejel, če bi delal). Pri delavcu, ki dela s polnim delovnim časom, se tako upošteva plača za polni delovni čas, pri delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, pa plača za krajši delovni čas.

Slednje izhaja tudi iz 65. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki določa, da ima delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmer-

ja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje (razen tistih, za katere zakon določa drugače).

Drugače pa je v primeru, ko delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi posebnih predpisov, torej na podlagi 67. člena ZDR-1. V tem primeru se kot osnova za izračun odpravnine upošteva plača delavca, preračunana na polni delovni čas.

UPRAVIČENOST DO KRIZNEGA DODATKA

Iz 33. člena ZIUZOP izhaja, da delodajalci, ki so za delavce iz prvega do četrtega in šestega odstavka 14. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, razen za delavce, ki so na začasnem čakanju na delo oziroma odsotni z dela zaradi višje sile, oproščeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, tako delodajalca kot zavarovanca vsakemu zaposlenemu, ki dela in čigar zadnja izplačana mesečna plača ni presegla trikratnika minimalne plače, izplačajo ob plači za posamezni mesec (del marca, april in maj 2020) krizni dodatek v višini 200 EUR, ki je oproščen plačila vseh davkov in prispevkov. Finančna uprava RS na svoji spletni strani pod točko 59b. pojasnjuje, da se pri »primerjavi upošteva plača opredeljena v 126. členu Zakona o delovnih razmerjih - ZDR-1 (osnovna plača + dodatek za delovno uspešnost + dodatki + plačilo za poslovno uspešnost, če je tako določeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi). Dodatki k plači so določeni v 127. in 128. členu ZDR-1.« Delodajalca zanima, ali navedeno pomeni, da se dodatek na delovno dobo, ki je opredeljen v 129. členu ZDR-1, odšteje od bruto izplačane plače za pretekli mesec?

Pri primerjavi se upošteva plača, kot je opredeljena v 126. členu Zakona o delovnih razmerjih - ZDR-1, tako kot tudi navaja Finančna uprava RS. 126. člen v drugem odstavku določa, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov, sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Med dodatke sodi tudi dodatek za delovno dobo, ki je tako del plače in se zato upošteva pri primerjavi.

ZNESEK REGRESA ZA LETNI DOPUST, KI SE NE VŠTEVA V DAVČNO OSNOVO

V kakšni višini lahko delodajalec izplača regres za letni dopust za leto 2020, da se ta ne bo všteval v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja?

Po Zakonu o dohodnini (ZDoh-2) se regres za letni dopust, ki je določen kot pravica iz delovnega razmerja v skladu z zakonom, ali vsebinsko primerljiv dohodek iz tujine, ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji.

Podatek o povprečni plači se vsak mesec spremeni, tako se tudi znesek regresa za letni dopust, ki se ne všteva v davčno osnovo, vsak mesec spreminja.

Zadnji znani podatek o povprečni plači v RS, ki je objavljen v Uradnem listu RS št. 81/20 je za mesec marec 2020 v višini 1.758,27 EUR. To je torej tudi trenutni znesek regresa (ob redakciji Delodajalca 7/2020), ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in velja do objave podatka o povprečni plači v RS za mesec april 2020 v Uradnem listu RS.

OBRAČUN NADOMESTILA PLAČE ZA ČAS BOLEZNI

Delavcu je bil za mesec marec 2020 izdani bolniški list iz razloga O1 - Bolezen. Na podlagi tega je delodajalec delavcu naredil obračun nadomestila plače za marec, oddali so se vsi potrebni Rek obrazci, plačali prispevki in davki. Konec meseca aprila 2020 je bil izdan nov, popravljen bolniški list za mesec marec 2020, prejšnji bolniški list je bil preklican. Po novem je na bolniškem listu naveden razlog odsotnosti O8 - izolacija. Ali je bil delodajalec dolžan narediti popravek za mesec marec?

Zavod za zdravstveno zavarovanja Slovenije nam je po elektronski pošti dne 12.5.2020 posredoval naslednje pojasnilo:

»V zvezi z vašimi vprašanji, ki smo jih po elektronski pošti prejeli 05.05.2020, bi vam uvodoma radi sporočili razloge, zakaj prihaja do spremembe razloga začasne nezmožnosti za delo iz O1- BOLEZEN, v O8 - IZOLACIJA.

Nacionalni inštitut za javno zdravje je v začetku meseca aprila podal spremenjeno definicijo obolelih za COVID-19, med katere so pričeli šteti tudi tiste, ki nimajo pozitivnega brisa za okužbo z virusom SARS-Cov-2. Sporočili so, da zavarovanci z znaki akutne okužbe dihal z ali brez vročine, pri katerih bolezen poteka blago, diagnostičnega testiranja na COVID-19 ne potrebujejo. Izjeme temu pravilu določi epidemiolog – postavi epidemiološko indikacijo za testiranje. Ne glede na testiranje pa sledi ukrep izolacije – ki je potreben za preprečevanje prenosa povzročitelja v skupnosti in ga določa zdravnik.

Tako je od spremenjene definicije NIJZ zavarovanec začasno zadržan od dela v breme ZZSZ zaradi razloga »O8 – Izolacija«, ne le v primerih, če ima znake bolezn za COVID-19 in pozitivni bris, temveč tudi, če so pri njem prisotni:

Znaki bolezn za COVID-19 + bris ni bil opravljen + prisotnost COVID-19 v družini

Znaki bolezn za COVID-19 + bris ni bil opravljen + prisotnost COVID-19 v skupnosti (npr. na delovnem mestu) + velika verjetnost prenosa

To pomeni, da bo izbrani osebni zdravnik kot razlog začasne zadržanosti od dela opredelil izolacijo (razlog O8 – izolacija) ne le pri osebah, ki imajo potrjeno okužbo z novim koronavirusom oziroma so zboleli za COVID-19, temveč tudi pri (obolelih) osebah, ki (kumulativno):

- imajo respiratorno obolenje pa niso bili testirani in

- če izbrani osebni zdravnik hkrati ugotovi, da je bil posameznik v nekem (bolj) intenzivnem stiku z osebo, ki je obolela za COVID-19 (npr. družinski član, ipd). V slednjem primeru epidemiološka stroka predlaga zavarovancu odreditev ukrepa izolacije v trajanju 14 dni (ki se bo po tem času končal oziroma v primeru razvoja bolezn in potrjenega virusa nadaljeval do ozdravitve).

V primeru izolacije je zavarovanec upravičen do nadomestila v višini 90 % od osnove, pri čemer se nadomestilo že od prvega dne zadržanosti od dela izplača v breme ZZSZ.

V zvezi z vašimi vprašanji torej sporočamo, da so delodajalci dolžni upoštevati popravljene bolniške liste, saj se je spremenil razlog obravnave, posledično pa je zavarovanec v primeru izolacije upravičen do višjega odstotka nadomestila plače (90 % osnove) kot pri razlogu bolezn (80 % osnove). Poleg tega gre nadomestila plače v primeru izolacije od prvega dne v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, medtem ko gre nadomestilo plače zaradi bolezn v breme delodajalca za prvih 30 delovnih dni (razen v primeru bolniškega staleža od veljavnosti interventnih ukrepov dalje, vendar je v teh primerih zahtevke za refundacijo nadomestila plače drugačen, kljub temu, da gre nadomestilo zaradi bolezn od prvega dne v breme ZZSZ).

Kot smo vas na vaše vprašanje o rokih, v katerih se bolniški listi lahko izdajo, obvestili že dne 25.2.2020, ti roki ne obstajajo (enako velja za popravek eBOL).»