

Spremembe in dopolnitve Zakona o urejanju trga dela

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela¹ je drugi zakon, ki ga je poleg Zakona o delovnih razmerjih² 5. marca 2013 na svoji seji sprejel Državni zbor Republike Slovenije. Gre za zakon v okviru reforme trga dela; 13. marca 2013 je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 21/2013, začel pa je veljati 12. aprila 2013.



v veljavi obvezna javna objava prostega delovnega mesta. Delodajalci lahko tej zahtevi zadostijo tudi z brezplačno objavo prostega delovnega mesta na Zavodu. Vseeno pa ZUTD-A določa obveznost objave prostega delovnega mesta na Zavodu za delodajalce iz javnega sektorja ali gospodarske družbe, ki so v večinski lasti države.

Prijava delavca, ki je v odpovednem roku

Delavec se lahko v odpovednem roku – po odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in ko mu ni bila ponujena sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 – prijavi na Zavodu v evidenco iskalcev zaposlitve. Delavec se mora prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitev najpozneje v treh delovnih dneh po vročeni odpovedi. To lahko stori osebno ali po elektronski pošti.

Ta zakon je prinesel spremembe in dopolnitve na različnih področjih, in sicer na področju zaposlovanja in iskanja zaposlitve, nadomestila za brezposelnost, aktivne politike zaposlovanja, začasnega ali občasnega dela upokojenцев ...

Spremembe in dopolnitve, ki jih zakon prinaša

Javna objava prostega delovnega mesta

Odpravljena je obvezna prijava prostega delovnega mesta na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.³ V skladu z ZDR-1 ostaja

Takemu delavcu mora delodajalec v skladu z ZDR-1 omogočiti odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela – pomoč pri iskanju zaposlitve. Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela, delodajalcu pa se povrne izplačano nadomestilo stroška delavčeve bruto plače.

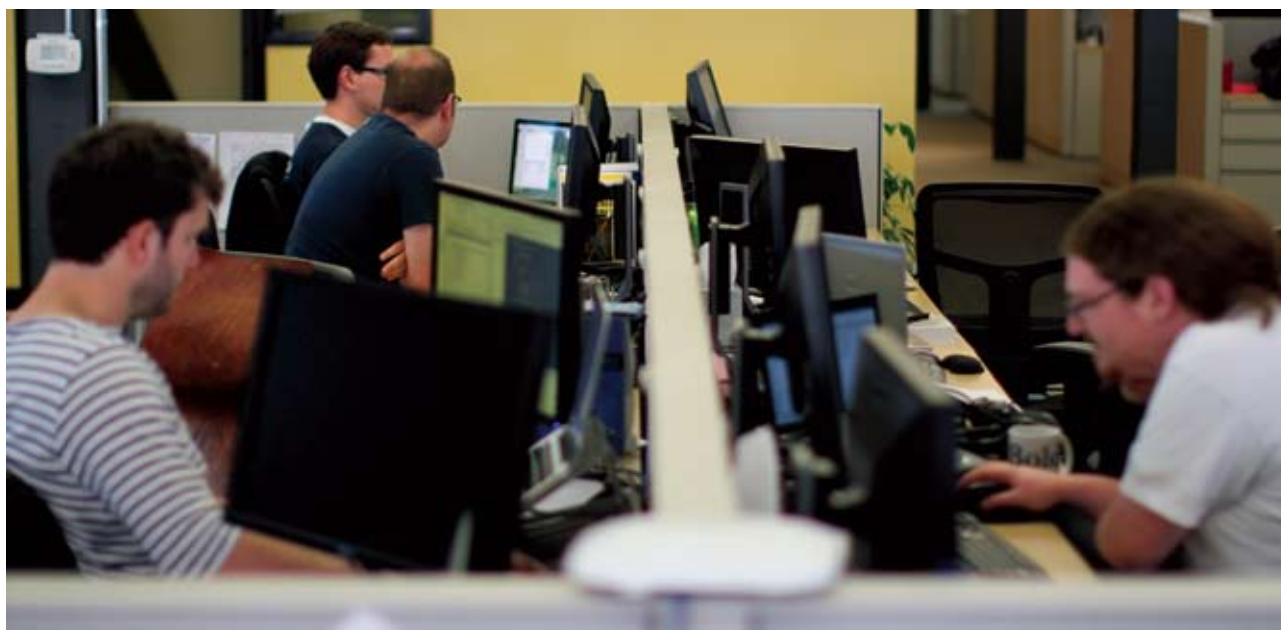
Avtorica:

Nina Kos, univ. dipl. pravnica
ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.
Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana Polje

¹ Ur. l. RS, št. 21/13 ZUTD-A

² Ur. l. RS, št. 21/13 ZDR-1

³ V nadaljevanju: Zavod



Trajanje denarnega nadomestila se takemu delavcu v prvem mesecu upravičenosti skrajša za čas odsotnosti z dela, ki jo je delodajalec zagotovil v skladu z ZDR-1.

Delodajalcu se za čas trajanja odsotnosti z dela izplača znesek v višini nadomestila plače delavca. Gre za nadomestilo stroška delavčeve bruto plače, ki jo je delodajalec izplačal delavcu za dneve odsotnosti z dela. Odločbo o tem izda Zavod po uradni dolžnosti hkrati z odločbo, s katero se delavcu prizna pravica do denarnega nadomestila. Če se delavec po izteku odpovednega roka ne prijavi na Zavod in ne uveljavlja pravice do denarnega nadomestila, mora delodajalec vložiti zahtevek za priznanje te pravice, in sicer najpozneje do izteka treh mesecev po prenehanju delavčevega delovnega razmerja.

Nadomestilo za brezposelnost

Brezposelna oseba, ki je mlajša od 30 let, lahko uveljavlja pravico

do nadomestila, če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj šest mesecev v zadnjih 24 mesecih. Denarno nadomestilo se ji prizna za dva meseca. Osnova za odmero denarnega nadomestila v tem primeru je povprečna mesečna plača, ki jo je oseba prejela v petih mesecih pred mesecem nastanka brezposelnosti.

ZUTD-A določa oziroma povzema višino denarnega nadomestila, tako kot jo je določil že Zakon o uravnoteženju javnih financ.⁴ Tako znaša denarno nadomestilo v prvih treh mesecih 80 odstotkov, v naslednjih devetih mesecih 60 odstotkov in po izteku enega leta 50 odstotkov povprečne mesečne plače, ki jo je upravičenec prejel v zadnjih osmih mesecih pred nastankom brezposelnosti. Izplačano denarno nadomestilo ne sme biti višje od 892,50 evra.

Zvišala sta se tudi pogoja, potrebna za odmero denarnega nadomestila od celotne zavarovalne

dobe. Po novem pa ni več potrebno, da sta pogoja izpolnjena kumulativno. Zadostuje, da je izpolnjen le en pogoj; starost ali zavarovalna doba (prej sta morala biti izpolnjena oba pogoja). Tako se denarno nadomestilo odmeri od celotne zavarovalne dobe pri osebi, ki je dopolnila 57 let starosti ali ima 35 let zavarovalne dobe.

Novost je tudi to, da se osnova za odmero denarnega nadomestila ugotavlja na podlagi podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev, ki jih zavezanec posreduje davčni upravi na REK-obrazcih. Zavod bo pridobival podatke od Davčnega urada Republike Slovenije in ne več od nekdanjega delodajalca brezposelne osebe.

Javna dela

Brezposelna oseba je lahko vključena v javna dela največ eno leto.

⁴ Ur. l. RS, št. 40/12, 96/12-ZPIZ-2, 104/12-ZIPRS1314, 105/12, 8/13, 25/13 – odl. US; ZUJF

Delodajalec	Maksimalno št. opravljenih ur	Nevladne organizacije, ki delujejo v javnem interesu
Nima zaposlenega* delavca	60 ur	120 ur
Zaposluje od vključno 1 do vključno 10 delavcev	100 ur	200 ur
Zaposluje od vključno 11 do vključno 30 delavcev	150 ur	300 ur
Zaposluje od vključno 31 do vključno 50 delavcev	400 ur	800 ur
Zaposluje od vključno 51 do vključno 100 delavcev	750 ur	1500 ur
Zaposluje več kot 100 delavcev	1050 ur	2100 ur
Zaposluje več kot 1250 delavcev	1500 ur	Ministrstvo, pristojno za delo ⁶ , lahko za največ 3 mesece v koledarskem letu določi višje št. ur začasnega ali občasnega dela na podlagi vloge delodajalca in po predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji.

* V število zaposlenih delavcev štejejo vse pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za polni delovni čas, ne glede na to, ali so sklenjene za določen ali nedoločen čas, v času podpisa pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela pri delodajalcu.

Zaradi stanja na trgu se lahko ponovno vključi, a pri istem izvajalcu javnega dela za največ eno dodatno leto. Kot ponovna vključitev se jemlje vključitev, opravljena v šestih mesecih pred iztekom zadnje vključitve v javna dela.

Po novem lahko občina zaradi aktiviranja svojih brezposelnih občanov sprejme program javnih del, če v celoti zagotovi sredstva za izvajanje programa in če pred sprejemom programa pridobi soglasje Zavoda. Slednji poda soglasje, če je program v skladu z objavljenim javnim povabilom za izbiro izvajalcev javnih del.



Začasno ali občasno delo

Novost, ki jo je prinesel ZUTD-A, pa je začasno ali občasno delo upokojencev. Opravljajo ga lahko upokojenci na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela. Gre za pogodbeno razmerje med delodajalcem in upravičencem, ki ima lahko nekatere elemente delovnega razmerja.⁵ Upravičenec je oseba, ki ima status upokojenca. Sem ne štejejo delno upokojene osebe. Upravičenec lahko sklene pogodbo o začasnem ali občasnem delu z več delodajalci. Zakon do-

loča tudi obvezne sestavine te pogodbe.

Poleg tega ZUTD-A napotuje na uporabo določb ZDR-1, in sicer določb o prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, enake obravnave glede na spol, o delovnem času, odmorih in počitkih ter odškodninski odgovornosti. Določa tudi uporabo predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu. V sporih med delodajalcem in upravičencem odloča delovno sodišče.

Določene so omejitve začasnega ali občasnega dela, tako pri upravičencu kot tudi pri delodajalcu, in urne postavke.

To delo je za upravičenca časovno omejeno, in sicer na največ 60 ur v koledarskem mesecu. Če upravičenec v koledarskem tednu ne dela 60 ur, preostanka

⁵ Prvi odstavek 4. člena ZDR-1 določa definicijo delovnega razmerja – delovno razmerje je torej razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

⁶ Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti



ur ne more prenesti v naslednji koledarski mesec.

Za opravljeno uro začasnega ali občasnega dela je določen minimalni znesek 4,20 evra. Dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo pa v seštevku v koledarskem letu ne sme presegati 6.300,00 evrov. Oba zneska se usklajujeta z rastjo minimalne plače v Republiki Sloveniji v skladu z veljavno zakonodajo.

Če upravičenec hkrati opravlja začasno ali občasno delo pri več delodajalcih, v seštevku ne sme prekoračiti omejitev niti glede števila ur niti glede višine dohodka.

Pri delodajalcu so omejitve določene glede opravljenega števila ur začasnega ali občasnega dela v koledarskem mesecu, in sicer glede na število zaposlenih pri delodajalcu (glej tabelo na strani 13).



Zakon določa obveznost delodajalca, da vodi dnevno evidenco prihoda in odhoda ter števila dejansko opravljenih ur začasnega ali občasnega dela.

Delodajalec je dolžan upravičencu zagotoviti dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo, in sicer najpozneje do 18. dne naslednjega meseca. Če je v koledarskem mesecu opravljenih manj kot 10 ur začasnega ali občasnega dela in upravičenec še vedno nadaljuje z delom v naslednjem koledarskem mesecu, lahko delodajalec izvede izplačilo dohodka za opravljeno delo skupaj za oba meseca hkrati, a najpozneje do 18. dne v naslednjem mesecu.

Za začasno ali občasno delo delodajalec obračuna in plača dajatev v višini 25 odstotkov od prejemkov. Ta sredstva nakazuje v proračun Republike Slovenije.



Delodajalec mora dajatev obračunati na posebnem obračunu in ga predložiti pristojnemu davčnemu organu najpozneje na dan izplačila dohodka iz začasnega ali občasnega dela. Obračunano dajatev pa mora plačati na dan plačila dohodka. Zakon v zvezi s podrobnejšimi navodili za obračun in plačilo dajatve predvideva sprejem podzakonskega akta, ki ga sprejme minister, pristojen za finance.

Nadzor v zvezi z obračunavanjem in plačevanjem dajatve opravlja Davčna uprava Republike Slovenije.

ZUTD-A in ZDR-1 sta torej dva zakona, ki sta bila sprejeta v okviru reforme trga dela z namenom na eni strani prispevati k večji varnosti in zaščiti zaposlenih, na drugi strani pa zagotoviti prožnost in prilagodljivost trga dela, zmanjšanje administracije, poenostavitev nekaterih postopkov ...



Poslovna skupina Sava