



ZAKON O INTERVENTNIH UKREPIH ZA PODPORO TRGU DELA

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Zaradi hitrega naraščanja okužb s COVID-19, ki ima za posledico obsežne bolniške odsotnosti zaposlenih ter odsotnosti z dela zaradi odrejene karantene tako zaposlenih kot njihovih družinskih članov, v podjetjih prihaja do motenj poslovnega procesa. Odsotnost zaposlenih v posameznem podjetju predstavlja hude težave pri organizaciji delovnega procesa, kar lahko privede do še večjih motenj v oskrbovalnih verigah.

Problem tako nastale odsotnosti se lahko začasno omili s povečanim obsegom občasnega in začasnega dela upokojencev, ki je urejeno v Zakonu o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO, 54/21 in 172/21 – ZODPol-G; v nadaljnjem besedilu: ZUTD), saj gre pri upokojencih za bivše zaposlene, ki so za delo že usposobljeni in se lahko najhitreje vključijo v delovni proces ali pa za osebe, ki so s procesom že seznanjeni in pri podjetjih že opravljajo delo preko instituta začasnega in občasnega dela upokojencev.

V skladu z ZUTD upokojenec lahko opravi največ 60 ur začasnega ali občasnega dela v koledarskem mesecu. Izjemoma lahko upokojenec opravi tudi največ 90 ur začasnega ali občasnega dela v koledarskem mesecu, vendar največ trikrat v koledarskem letu, pri čemer seštevek ur opravljenega začasnega in občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 720 ur. Upokojenec lahko delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar v seštevku ne sme preseči predpisane omejitve glede števila ur in višine dohodka.

S tem predlogom interventnega zakona se predlaga določene izjeme od zakonske ureditve, in sicer v obliki povečanja mesečnega in letnega dovoljenega obsega opravljenega začasnega ali občasnega dela upokojencev, kar pomeni, da bodo upokojenci opravljali začasno in občasno delo v večjem obsegu, v kolikor se bodo za to odločili.

Predlogi rešitev niso predmet uskladitve s pravni redom Evropske unije.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

Glavni cilj predloga zakona je omiliti posledice pomanjkanja delovne sile, do katere prihaja zaradi obsežnih bolniških odsotnosti zaposlenih ter odsotnosti zaradi odrejenih karanten tako zaposlenih kot njihovih družinskih članov, kar je posledica epidemije COVID-19.

2.2 Načela

Predlagana novela je pripravljena ob upoštevanju:

- načela prilagajanja prava družbenim razmeram,
- načela zakonitosti,
- načela učinkovitosti.

2.3 Poglavitne rešitve

S predlogom zakona se rešuje posledice obsežne bolniške odsotnosti zaposlenih ter odsotnosti zaradi karantene, tako zaposlenih kot njihovih družinskih članov.

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

Predlog zakona nima finančnih posledic za državni proračun in druga javno finančna sredstva.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Predlog zakona ne predvideva porabe proračunskih sredstev.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Predlog zakona ni predmet usklajevanja s pravnim redom Evropske unije.

Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih:

Italija:

V primeru, da se oseba upokoji, ko doseže pogoje za starostno pokojnino, se le ta lahko zaposli ali opravlja občasna dela brez omejitev. Osebe upokojene po sistemu Quota 100 (seštevek pokojninske dobe in starosti mora biti 100) ali Quota 41 (41 let pokojninske dobe) se, dokler ne dosežejo pogojev za starostno upokojitev, ne morejo zaposliti, lahko pa opravljajo začasna in občasna dela. Njihova delovna aktivnost ni omejena z urami opravljenega dela, ampak je omejena z zneskom, in sicer smejo zaslužiti do maksimalno 5.000 EUR na leto.

Avstrija:

Tudi v Avstriji so lahko osebe, ki so dosegle pogoje za starostno pokojnino, aktivno udeležene na trgu dela, brez omejitev. Osebe, ki so se predčasno upokojile, pa smejo s svojim delom dodatno zaslužiti do 485,86 EUR mesečno. V primeru, da zaslužijo več, jim za tisti mesec ne pripada pokojnina. Omejitev začasnega in občasnega dela glede števila ur, ne poznajo. Po doseganju polne upokojitvene starosti, zaslužki iz naslova dela nivo več omejeni.

Nemčija:

Tudi Nemčija ne pozna omejitev začasnega in občasnega dela upokojencev, glede na število opravljenih ur. V primeru, da se oseba upokoji, ko doseže pogoje za starostno upokojitev, se lahko aktivnosti na trgu dela udeležuje neomejeno (majhna postranska dela ali pa večji zaslužki). V primeru predčasne upokojitve, pa je njihovo delo omejeno z mesečnim zneskom in ne s številom opravljenih ur. Te osebe smejo mesečno zaslužiti do 525 EUR mesečno. V primeru, da znesek presežejo, se jim za tisti mesec zmanjša pokojnina.

Nizozemska:

Na Nizozemskem ni omejitev glede udeležbe na trgu dela za prejemnike polne državne pokojnine – upokojencem pa v primeru zaposlitve ne pripada socialno zavarovanje za delavce, prav tako jih ne varujejo določila o varovanju zaposlitve.

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

Predloga zakona nima posledic na postopke oziroma poslovanje javne uprave ali pravosodnih organov.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

Predlog zakona nima posledic pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

Predlog zakona nima posledic za okolje.

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

- poslovne stroške in poslovanje,
- S predlogom zakona se bodo omilile posledice pomanjkanja delovne sile, do katere prihaja zaradi obsežnih bolniških odsotnosti zaposlenih ter odsotnosti zaradi odrejenih karanten tako zaposlenih kot njihovih družinskih članov, kar je posledica epidemije COVID-19.

- premoženjske pravice,
- inovacije in raziskave,
- potrošnike in gospodinjstva,
- S predlogom zakona se bo preprečilo motnje v oskrbovalnih verigah.

- določene regije in sektorje,
- druge države in mednarodne odnose,
- makroekonomsko okolje,
- mala in srednja podjetja:
 - število podjetij in njihova velikost,
 - število podjetij in delovnih mest, na katera se nanaša predlagani predpis,
 - pomen različnih kategorij malih in srednjih podjetij v panogah,
 - povezanost z drugimi panogami in mogoči vplivi na podizvajalce,
- konkurenčnost podjetij:
 - omejevanje dostopa na trg dobaviteljem,
 - omejevanje konkurenčnosti dobaviteljev,
 - zmanjševanje spodbud dobaviteljem za učinkovito konkurenčnost.

6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

- zaposlenost in trg dela,
- S predlogom zakona se delodajalcem zagotavlja možnost enostavnejšega in hitrega nadomeščanja zaposlenih, ki so zaradi trenutnih epidemioloških razmer odsotni z dela.

- standarde in pravice v zvezi s kakovostjo dela,

- socialno vključenost in zaščito določenih skupin,

S predlogom zakona se upokojujencem izboljšuje položaj, saj jim le-ta omogoča opravljanje večjega števila ur začasnega ali občasnega dela, kot to določa veljavni Zakon o urejanju trga dela.

- pravice iz starševskega varstva in družinskih prejemkov ter družinska razmerja,
- enakost spolov,
- enako obravnavo družbenih skupin glede na različne osebne okoliščine (nediskriminacija),
- sodno varstvo in učinkovito sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin,
- upravljanje, udeležbo, dobro asimilacijo, dostop do sodišč, medije in etiko,
- javno zdravje,
- zdravstveno varstvo.

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

Predlog zakona nima posledic na dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6 Presoja posledic za druga področja

Predlog zakona nima posledic na druga področja.

6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:

Sprejeti zakon bo predstavljen na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki bo izvajanje sprejetega zakona tudi spremljalo.

6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona:

Pri pripravi besedila predloga zakona ni sodeloval noben zunanji strokovnjak ali podjetje.

7. Prikaz sodelovanja javnosti pri pripravi predloga zakona:

Pri pripravi zakona javnost ni sodelovala.

8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:

Pri pripravi predloga zakona zunanji strokovnjak oziroma pravna oseba ni sodelovala.

9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES:

- Janez Cigler Kralj, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti;
- Mateja Ribič, državna sekretarka, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti;

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen (vsebina zakona)

S tem zakonom se zaradi urejanja trga dela odstopa od določb Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO, 54/21 in 172/21 – ZODPol-G; v nadaljnjem besedilu: ZUTD).

2. člen (obseg opravljanja začasnega ali občasnega dela)

(1) Ne glede na prvi odstavek 27.c člena ZUTD lahko upravičenec opravlja začasno ali občasno delo v obsegu 90 ur na koledarski mesec.

(2) Ne glede na drugi odstavek 27.c člena ZUTD lahko upravičenec opravlja začasno ali občasno delo tudi največ 120 ur v koledarskem mesecu, vendar največ trikrat v koledarskem letu, pri čemer seštevek ur opravljenega začasnega ali občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 1080 ur.

(3) Ne glede na peti odstavek 27.c člena ZUTD se pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 4.000 delavcev, lahko opravi največ 7.500 ur začasnega ali občasnega dela.

3. člen (trajanje ukrepov)

Ukrepi iz prejšnjega člena veljajo do 31. decembra 2022.

KONČNA DOLOČBA

4. člen (začetek veljavnosti)

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

OBRAZLOŽITEV K ČLENOM

K 1. členu:

Zakon določa odstop od določb Zakona o urejanju trga dela v delu, ki se nanaša na začasno in občasno delo upokoencev.

K 2. členu:

Veljavni 27.c člen ZUTD določa, da začasno ali občasno delo lahko upokojenec opravlja v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu, pri čemer neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec (prvi odstavek 27.c člena ZUTD). Ne glede na navedeno lahko upokojenec opravlja začasno ali občasno delo tudi največ 90 ur v koledarskem mesecu, vendar največ trikrat v koledarskem letu, pri čemer seštevek ur opravljenega začasnega in občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 720 ur (drugi odstavek 27.c člena ZUTD). S predlogom 2. člena tega zakona se predlaga izjema od navedenega pravila, in sicer na način, da se upokojencem dovoli, da v koledarskem mesecu opravijo največ 90 ur začasnega ali občasnega dela oziroma tudi največ 120 ur v koledarskem mesecu, vendar največ trikrat v koledarskem letu, pri čemer seštevek ur opravljenega začasnega ali občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 1080 ur.

ZUTD določa omejitve tudi na strani delodajalcev (peti odstavek 27.c člena ZUTD), tako se na primer pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca, lahko opravi največ 60 ur začasnega ali občasnega dela, pri delodajalcu, ki zaposluje od enega do vključno deset delavcev, se lahko opravi največ 100 ur začasnega ali občasnega dela ipd.. Na podlagi 2. člena tega zakona se predlaga, da se pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 4.000 delavcev, lahko opravi največ 7.500 ur začasnega ali občasnega dela (po veljavnem zakonu je pri takih delodajalcih dopustno opraviti največ 3.750 ur začasnega ali občasnega dela). Predlog navedene izjeme ne bo vplival na trg dela, saj je v Sloveniji registriranih le 5 gospodarskih družb, ki zaposlujejo več kot 4.000 oseb.

K 3. členu:

S 3. členom se določa, da začasni ukrepi iz 2. člena predloga tega zakona veljajo do 31. decembra 2022.

K 4. členu:

Določba je uveljavitvene narave.

BESEDILO ČLENOV, OD KATERIH SE ODSTOPA:

27.c člen (omejitev začasnega ali občasnega dela)

(1) Začasno ali občasno delo lahko upravičenec opravlja v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu. Neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek lahko upravičenec opravlja začasno ali občasno delo tudi največ 90 ur v koledarskem mesecu, vendar največ trikrat v koledarskem letu, pri čemer seštevek ur opravljenega začasnega in občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 720 ur.

(3) Urna postavka upravičenca za opravljeno uro začasnega ali občasnega dela ne sme biti nižja od 4,20 eurov, dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo pa v seštevku v koledarskem letu ne sme presegati 6.300 eurov. Višina urne postavke in višina dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo se usklajuje z rastjo minimalne plače v Republiki Sloveniji, kot jo določa zakon, ki ureja minimalno plačo, ter ju enkrat letno določi minister, pristojen za delo, in objavi v Uradnem listu Republike Slovenije najpozneje do konca februarja v koledarskem letu. Višina urne postavke velja od marca tekočega koledarskega leta do vključno februarja naslednjega koledarskega leta.

(4) Upravičenec lahko začasno ali občasno delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar v seštevku ne sme preseči predpisane omejitve glede števila ur in višine dohodka iz prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena.

(5) Omejitve za opravljanje začasnega ali občasnega dela pri delodajalcu v posameznem koledarskem mesecu so:

- pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca oziroma delavke (v nadaljnjem besedilu: delavec), se lahko opravi največ 60 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje od enega do vključno deset delavcev, se lahko opravi največ 100 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot deset do vključno 30 delavcev, se lahko opravi največ 150 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se lahko opravi največ 400 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev do vključno 100 delavcev, se lahko opravi največ 750 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 do vključno 500 delavcev, se lahko opravi največ 1.500 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 500 do vključno 1.000 delavcev, se lahko opravi največ 2.250 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 1.000 do vključno 2.000 delavcev, se lahko opravi največ 3.000 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 2.000 delavcev, se lahko opravi največ 3.750 ur začasnega ali občasnega dela.

(6) Število ur začasnega ali občasnega dela v posameznem koledarskem mesecu, opravljenega pri nevladni organizaciji, delujoči v javnem interesu, lahko preseže omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar ne več kot dvakratnika ur opravljenega začasnega ali občasnega dela glede na število zaposlenih delavcev.

(7) V število zaposlenih delavcev iz četrtega in šestega odstavka tega člena se štejejo vse pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za polni delovni čas v času podpisa pogodbe o opravljanju

začasnega ali občasnega dela s strani delodajalca, ne glede na to, ali so pogodbe sklenjene za določen ali nedoločen čas.