



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

OBMOČNA ORGANIZACIJA DOLENJSKE IN BELE KRAJINE

Novo mesto, 19. 6. 2009

INFORMATOR št. 4/09

ZAKON O DELNEM POVRAČILU NADOMESTILA PLAČE

V sredo, 17. 6. 2009 je v organizaciji Območne organizacije ZSSS Dolenjske in Bele krajine potekalo izobraževanje na temo Zakona o delnem povračilu nadomestila plače. Izobraževanja se je udeležilo kar 43 naših sindikalnih zaupnikov, kar seveda kaže na veliko zanimanje glede novosti, ki jih prinaša omenjeni zakon. Za izobraževanje smo angažirali Andrejo Toš Zajšek, univ. dipl. prav., svetovalko ZSSS za pravno področje.

Namen Zakona o delnem povračilu nadomestila je ohranitev delovnih mest v razmerah svetovne gospodarske krize s ciljem, da se čim več delavcev zadrži v delovnem razmerju in s tem ohrani njihove pravice ter manjša pritisk na odprto brezposelnost ter da se poveča zaposljivost delavcev z dvigom izobrazbenega nivoja. Gre za interventni zakon, ki je **začasen in uvaja nov institut in sicer institut začasnega čakanja na delo**.

Zakon je namenjen vsem gospodarskim družbam, zadrugam in fizičnim osebam, ki zaposlujejo delavce v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih, morajo pa izpolnjevati določene pogoje, ki so opredeljeni v zakonu.

Tako mora delodajalec, ki želi izkoristiti možnosti, ki jih ponuja zakon, predložiti **opis poslovnega položaja**, v katerem pojasni poslovni položaj, vzroke za zmanjšanj obseg dela, število delavcev, ki jim začasno ne more zagotoviti dela in možnosti za ohranitev delovnih mest. Na podlagi opisa poslovnega položaja ugotovi, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati **največ 50 % zaposlenim delavcev pri delodajalcu** in odloči o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo. Ob tem pa je dolžan sprejeti in predložiti tudi **program ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov**, v skladu s katerim bo delavcem, ki bodo napoteni na začasno čakanje na delo, zagotavljal usposabljanje, država pa mu bo povrnila stroške usposabljanja v višini do 500 EUR na delavca.

Delodajalec se je pred sprejemom odločitve o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo in pred sprejemom programa ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov **dolžan posvetovati s sindikati pri delodajalcu** ali, če ni sindikata pri delodajalcu s svetom delavcev ali z delavci na zboru delavcev.

Delavec je lahko napoten na začasno čakanje **najmanj 3 mesece in najdlje 6 mesecev**, prekinitve se ne vštevajo. Obdobje čakanja se lahko prekine, ko je delavec pozvan na delo ali koristi letni dopust ali uveljavlja pravico do odsotnosti z dela po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu ter do ustreznega nadomestila ali plačila prispevkov ali v drugih primerih, v katerih je delavec upravičen do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače, ki ne bremeni delodajalca.

Izjemoma pa se začasno čakanje podaljša za dodatnih največ 6 mesecev, če se spremenijo okoliščine pri delodajalcu glede na program.

V času čakanja na delo delavec **ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja**, razen tistih, ki so drugače urejene v tem zakonu. Delavcu **ne preneha pogodba o zaposlitvi** in je **upravičen do nadomestila plače v višini 85 %** osnove (osnova je povprečje zadnjih treh izplačanih plač, če pa je imel delavec zaradi krajšega delovnega časa tudi znižano plačo, pa se upoštevajo zadnji trije meseci pred znižanjem) ter ima **pravico in obveznost usposabljanja 20 % časa** napotitve na začasno čakanje. V času usposabljanja ima delavec pravico do povračila stroškov prevoza in prehrane v višini, kot to velja za povračilo strokov v zvezi z delom. Obveznost delavca je, da se na zahtevo delodajalca **vrne na delo**.

Najnižje nadomestilo je v višini minimalne plače (589,19 EUR) in **najvišje** v višini maksimalnega izplačila nadomestila za primer brezposelnosti (cca 805 EUR), nikakor pa ne več kot bi prejel, če bi delal. V primeru, da nadomestilo ne doseže višine minimalne plače se mora razlika do te višine doplačati (50 % delodajalec, 50 % v breme države – zavoda). Če delavec izrabí v tem obdobju dopust, ima pravico do nadomestila v skladu z ZDR.

Delavec mora s strani delodajalca prejeti **pisno obvestilo o napotitvi na začasno čakanje**, v katerem mora biti določen čas trajanja čakanja na delo, na kakšen način bo delodajalec delavca pozval nazaj na delo, določena višina nadomestila in obveznost ter vsebina usposabljanja.

Ker je namen zakona o delnem povračilu nadomestila plač, da se ohranijo delovna mesta, delodajalec v obdobju vključenosti v ukrep delnega povračila nadomestila plače ne bo smel začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, prav tako pa pod določenimi pogoji ne bo smel odrejati nadurnega dela ter obračunati in izplačati nagrad organom vodenja in nadzora.

Pravica delodajalca do delnega povračila nadomestila plač se ne izključuje s pravicami delodajalca v skladu z zakonom, ki reja pravico do delnega subvencioniranja polnega delovnega časa s tem, da se pravice delodajalca po obeh zakonih ne morejo uveljavljati hkrati za istega delavca pri istem delodajalcu.

Delodajalec se mora, če želi izkoristiti, kar ponuja zakon, prijaviti z vlogo na Zavod RS za zaposlovanje najkasneje do 31. 3. 2010. Delodajalec prejme odločbo in podpiše pogodbo z zavodom za zaposlovanje.

Zavod za zaposlovanje delodajalcu ne bo povrnil obračunanih nadomestil plač v višini 50 % osnove nadomestila plače, ki pripada delavcu na začasnem čakanju na delo, če jih ta ni izplačal delavcem, ki so do tega bili upravičeni.

PISNO OBVESTILO O NAMERAVNI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

V tem obdobju se v območni organizaciji pogosto srečamo s člani sindikatov, ki so prejeli pisno obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je delodajalec dolžan skladno s četrnim odstavkom 83. člena Zakona o delovnih razmerjih podati v primeru individualne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Namen tega obvestila je v tem, da ima delavec možnost zahtevati od delodajalca, da o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvesti sindikat, katerega član je in na ta način pritegne v postopek sindikat, katerega član je. Torej, ko delavec prejme pisno obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi, naj takoj na delodajalca naslovi zahtevo, da delodajalec obvesti sindikat katerega član je. Le na ta način si član zagotovi, da bo v postopku sodeloval sindikat. Sindikat lahko poda mnenje v roku osmih dni po prejemu pisnega obvestila o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če ugotovi, da ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno z delovno pravno zakonodajo. Mora pa svoje mnenje utemeljiti.

Sindikalne zaupnike želimo opozoriti, da članom takoj, ko le-ti prejmejo pisno obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi svetujejo, da na delodajalca naslovijo zahtevo, da le-ta obvesti sindikat.

POSLOVANJE SINDIKALNIH PISARN V JULIJU IN AVGUSTU

V juliju in avgustu bomo tudi zaposleni v Območni organizaciji koristili letni dopust, zato bo nekoliko spremenjen delovni čas in sicer:

Sindikalna pisarna Črnomelj bo v času od 20. 7. 2009 do 10. 8. 2009 odprta:

- ob ponedeljkih od 12. do 15. ure in
- ob sredah od 12. do 15. ure.

Sindikalna pisarna Trebnje bo v času od 20. 7. 2009 do 10. 8. 2009 ob sredah zaprta in odprta

- ob ponedeljkih od 8. do 9. ure.

Sindikalna pisarna na sedežu v Novem mestu bo poslovala po ustaljenem urniku:

- ponedeljek, torek in četrtek od 7. do 15. ure,
- sreda od 7. do 16. ure in
- petek od 7. do 14. ure.

Prosimo pa vas, da svoj obisk v Črnomlju ali v Trebnjem v juliju in avgustu predhodno telefonsko najavite sekretarju Velše Dušanu na GSM: 031/744-602 oziroma sekretarki Majdi Marolt na GSM: 041/760-204 ali pa na sedež Območne organizacije v Novo mesto na tel.: 07/33-75-810.

Članom Svobodnih sindikatov želimo prijeten dopust.

Majda Marolt
Sekretarka OO