

## **IZPLAČEVANJE NADOMESTIL V PRIMERIH NEZMOŽNOSTI ZA DELO ZARADI BOLEZNI**

Zaradi številnih vprašanj pojasnujem pravico do nadomestila plače v času, ko delavec ni zmožen za delo. V nadaljevanju bom navajala le okrajšavo nadomestilo, saj se razume, da pišem o nadomestilu plače za tisti čas, ko delavec ni zmožen za delo (bolezen, poškodba izven dela, poklicna bolezen, poškodba na delu).

Navedeno pravico urejata:

- 137. člen Zakona o delovnih razmerjih
- od 29. do 33.člena Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- KP dejavnosti v okviru nadomestil.

Zakon o delovnih razmerjih določa pravico do nadomestila, ki se izplačuje iz lastnih sredstev delodajalca. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju pa določa pravico do nadomestila, ki se izplačuje v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja.

### **Zakon o delovnih razmerjih določa nadomestilo v naslednjih primerih:**

1. Bolezen ali poškodba, ki ni povezana z delom – do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost, vendar največ 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primeru dveh ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom do 30 delovnih dni, kjer je prekinitiv med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljne odsotnosti od prekinitve dalje nadomestilo v breme zdravstvenega zavarovanja.
2. Poklicna bolezen ali poškodba na delu – do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost.

Osnova za obračun nadomestila ter pripadajoča višina:

1. Bolezen ali poškodba, ki ni povezana z delom – 80% plače delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas. Kolektivne pogodbe dejavnosti ali podjetniške kolektivne pogodbe ali interni akti podjetja lahko določijo višji odstotek nadomestila.
2. Poklicna bolezen ali poškodba na delu – 100% povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.

Ker je osnova za obračun nadomestila plača za poln delovni čas, se v tej osnovi upoštevajo poleg osnovne plače tudi dodatki k plači (dodatek za delovno dobo, dodatek za nočno delo, itd.), del plače iz naslova delovne uspešnosti ter vsa druga izplačila, ki jih je delavec prejel (npr. razlika do minimalne plače). V osnovo ni vključen del plače iz naslova nadurnega dela ter del plače iz naslova uspešnosti poslovanja podjetja.

Osnova za nadomestilo se izračuna tako, da se znesek celotne bruto plače za redno delo deli s številom ur rednega dela in tako ugotovljen znesek predstavlja urno postavko za obračun nadomestila.

Nadomestilo se izplača za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko ni delal. V primeru enakomerne razporeditve delovnega časa pri obračunu nadomestil običajno ni posebnih nejasnosti. Delavec dela enako število ur in v določenih dnevih, torej na primer 8 ur na dan od ponedeljka do petka in tako dobi tudi obračunano nadomestilo. V primeru neenakomerne razporeditve, ko delavec dela v skladu s potrebami delovnega procesa v vnaprej določenih dnevih več ur, ob določenih dnevih pa ne dela, se nadomestilo obračuna glede na opredeljen plan dela zanj. To pomeni, da v kolikor ima delavec na določen dan planiranih 10 ur dela, mora dobiti za ta dan obračunano nadomestilo v višini 10 ur.

### **Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju določa nadomestilo v naslednjih primerih:**

1. Od prvega dne zadržanosti od dela zaradi presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi, nege ožjega družinskega člana, izolacije in spremstva, ki ju odredi zdravnik, poškodb, ki so nastale v okoliščinah iz 18.člena tega Zakona (npr. pri organiziranju javnih del splošnega pomena), v primerih iz 3. in 4. odstavka 137. člena Zakona o delovnih razmerjih in v primerih prostovoljnega darovanja krvi;
2. Od 31. dne zadržanosti od dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, poklicne bolezni ali poškodbe pri delu.

Nadomestila v zgoraj navedenih primerih izplača delodajalec, Zavod za zdravstveno zavarovanje pa delodajalcu ta sredstva povrne oz. refundira.

Osnova za obračun nadomestila je povprečna mesečna plača in nadomestila oz. povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Na primer: če je delavec upravičen do nadomestila v breme ZZZS v mesecu aprilu 2009, se mu kot osnova za obračun nadomestila upošteva povprečna mesečna plača in nadomestila od decembra 2007 do novembra 2008. Za delavca, ki ni imel plače oz. osnove za plačilo prispevkov v tem obdobju, je osnova povprečni mesečni znesek plač oz. osnov za zavarovanje pred začetkom zadržanosti od dela.

Višina nadomestila znaša:

- 100% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije, ki jo odredi zdravnik;
- 90% osnove ob zadržanosti od dela zaradi bolezni;
- 80% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poškodb izven dela, nege družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik.

Nadomestilo ne more biti manjše od zajamčene plače in ne višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal oziroma od osnove, po kateri je v času zadržanosti od dela zavarovan. Delavcu pripada nadomestilo za delovne dneve, ko je zadržan od dela ter tudi za praznične in druge dela proste dneve, ki so določeni z zakonom.

Delavcu, ki mu je v času bolniške prenehalo delovno razmerje, pripada nadomestilo še za največ 30 dni po prenehanju delovnega razmerja. Če pa je odsoten zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, mu pripada nadomestilo tudi po prenehanju delovnega razmerja in sicer tako dolgo, dokler ni spet zmožen za delo.

Sestavila:

Jolanda Lašič, strokovna delavka v območni organizaciji ZSSS Podravja