

KLUČNI POUDARKI ZAKONA O INTERVENTNIH UKREPIH ZA OMILITEV IN ODPRAVO POSLEDIC EPIDEMIJE COVID-19

24. maj 2020



Prispevek pripravljen: 22. maja 2020. Predlog Zakona o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 je bil 21. maja 2020 potrjen na Vladi RS, vendar še ni bil potrjen v Državnem zboru.

UKREP DELNEGA SUBVENCIONIRANJA SKRAJŠANJA POLNEGA DELOVNEGA ČASA

1. Kdo lahko pridobi pravico do subvencije po tem zakonu?

Subvencioniranje delovnega časa pripada delodajalcem, ki je pravna ali fizična oseba:

- ki so bili vpisani v Poslovni register Slovenije pred 13. marcem 2020 in
- ki zaposlujejo delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas in
- po njihovi oceni najmanj 10 % zaposlenim mesečno ne morejo zagotavljati najmanj 90 % dela ter
- ki niso neposredni ali posredni uporabniki proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 50 % in
- ki so se pred sprejetjem odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom posvetovali (glede obsega dela s skrajšanim delovnim časom, številu zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno, in trajanju odreditve) s sindikati pri delodajalcu, če sindikata pri delodajalcu ni, pa s svetom delavcev in pridobiti pisno mnenje sindikata oziroma sveta delavcev. Če pri delodajalcu ni sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred sprejetjem odločitve obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način. Identična obveza velja, če se spremenijo okoliščine odreditve dela s skrajšanim delovnim časom, zlasti obseg dela s skrajšanim delovnim časom, število zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno, in trajanje odreditve, ki so bile podlaga za sprejetje odločitve.

2. Za katere zaposlene delodajalci ne morejo uveljavljati subvencioniranega delovnega časa?

Delodajalci ne morejo uveljavljati subvencioniranega delovnega časa:

- za zaposlene v odpovednem roku ali
- za zaposlene, ki so upravičeni do dela s krajšim delovnim časom in prejemajo delno nadomestilo na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju oziroma zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu.

3. Koliko časa lahko delodajalec uveljavlja subvencioniranje delovnega časa?

Delodajalec lahko posameznemu delavcu, s katerim ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, odredi delo s skrajšanim delovnim časom od 1. junija 2020 do najdlje 31. decembra 2020.

Delodajalec uveljavlja subvencijo mesečno za pretekli mesec, dokler izpolnjuje pogoje. Izpolnjevanje pogojev delodajalec dokazuje z vsakokratno pisno izjavo.

4. Kakšne so obveznosti delodajalca v času uveljavljanja subvencioniranega delovnega časa?

Delodajalec mora v obdobju prejemanja subvencije:

- delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, redno izplačevati plačo in nadomestilo plače v sorazmernem delu glede na odrejeni delež dela oziroma delnega začasnega čakanja na delo
- voditi evidenco o izrabi delovnega časa delavca, ki mu odredi delo s skrajšanim delovnim časom v skladu s tem zakonom, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela. Čas prihoda in odhoda iz dela se mora vpisati v evidenco o izrabi delovnega časa ob dejanskem prihodu in odhodu delavca iz dela,
- pred sprejetjem odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom posvetovali (glede obsega dela s skrajšanim delovnim časom, številu zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno, in trajanju odreditve) s sindikati pri delodajalcu, če sindikata pri delodajalcu ni, pa s svetom delavcev in pridobiti pisno mnenje sindikata oziroma sveta delavcev. Če pri delodajalcu ni sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred sprejetjem odločitve obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način. Identična obveza velja, če se spremenijo okoliščine odreditve dela s skrajšanim delovnim časom, zlasti obseg dela s skrajšanim delovnim časom, število zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno, in trajanje odreditve, ki so bile podlaga za sprejetje odločitve, je treba opraviti novo posvetovanje.
- sporočiti zavodu, da je delavcu odredil čakanje na delo po tem zakonu, najkasneje v roku 3 delovnih dni od dneva odreditve,
- pisno odrediti delavcu delo s skrajšanim delovnim časom.

V pisnem napotilu določi:

- obseg skrajšanega delovnega časa, ki ne sme biti krajši od polovice polnega delovnega časa,
- čas trajanja dela s skrajšanim delovnim časom,
- razporeditev delovnega časa ali način razporeditve delovnega časa,
- čas trajanja odmora med delom,
- višino povračila stroškov v zvezi z delom,
- možnost in način poziva delavcu, da delo ponovno opravlja s polnim delovnim časom ter
- višino nadomestila plače.

Delodajalec ne sme:

- v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. 3. 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po tem zakonu ali ZIUZEOP (kršitev prepovedi odpuščanja) in

- odrediti nadurnega dela v obdobju prejemanja subvencije in
- neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa v obdobju prejemanja subvencije, če to delo lahko opravi z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom.

5. V kakšnih primerih bo delodajalec zavezan vračati prejeta sredstva?

Delodajalec bo moral prejeta sredstva z zakonitimi zamudnimi obrestmi v celoti vrniti v sledečih primerih:

- če delodajalec ne bo delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, redno izplačeval plače in nadomestila plače v sorazmernem delu glede na odrejeni delež dela oziroma delnega začasnega čakanja na delo,
- če bo v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju začel postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom, ali odpovedal pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. 3. 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po tem zakonu ali ZIUZEOP (kršitev prepovedi odpuščanja)
- če bo odredil nadurno delo v obdobju prejemanja subvencije,
- če bo v obdobju prejemanja subvencije neenakomerno razporedil ali začasno prerazporedil delovni čas, če to delo lahko opravi z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom,
- če ne bo vodil evidence o izrabi delovnega časa delavca, ki mu odredi delo s skrajšanim delovnim časom, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda. Čas prihoda in odhoda iz dela se mora vpisati v evidenco o izrabi delovnega časa ob dejanskem prihodu in odhodu delavca iz dela,
- če ne bo sporočil zavodu, da je delavcu odredil čakanje na delo po tem zakonu, najkasneje v roku 3 delovnih dni od dneva odreditve.

Delodajalec, ki bo prejema ali je prejemal sredstva po tem zakonu, bo moral prejeta sredstva z zakonitimi zamudnimi obrestmi vrniti v celoti, če bo začel postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:

- prejemanja sredstev in
- po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev.

Delodajalec, ki bo prejel subvencijo na podlagi tega zakona, bo moral v primeru, da je od uveljavitve tega zakona prišlo do izplačila dobička, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačati nagrad poslovodstvu oziroma dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu, izplačanih v letu 2020 oziroma za leto 2020, o tem seznani Finančno upravo Republike Slovenije. Prejeta sredstva bo moral

vrniti po vročitvi odločbe, skupaj z zakonsko določenimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od dneva prejema subvencije do dneva vračila.

6. Koliko bo znašala višine subvencije?

Subvencija za ohranitev zaposlitve znaša:

- 448 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 20 do vključno 24 ur tedensko,
- 336 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 25 do vključno 29 ur tedensko,
- 224 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 30 do vključno 34 ur tedensko,
- 112 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu 35 ur tedensko.

Subvencija se sorazmerno zmanjša za čas odsotnosti z dela, v primerih, določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

Subvencija se delodajalcu izplačuje mesečno, v sorazmernem deležu ali v celoti, in sicer najkasneje v 30 dneh po podpisu pogodbe z Zavodom za zaposlovanje.

7. Za koliko ur bodo delodajalci lahko uveljavljali subvencionirani delovni čas?

Delodajalec, ki delavcu zagotavlja delo za vsaj polovični delovni čas, lahko zaradi povračila izplačanega nadomestila plače za preostali del delovnega časa do polnega delovnega časa, za katerega je delavcu odrejeno čakanje na delo v deležu od 5 do 20 ur tedensko, uveljavlja delno povračilo nadomestila plače zaradi odreditve dela s skrajšanim delovnim časom.

8. Na kakšen način se bo izvajal izbor delodajalcev?

Izbor delodajalcev, ki bodo vključeni v ukrep se bo izvajal z zbiranjem ponudb.

Delodajalcu se bo dodelila subvencija na podlagi vloge za dodelitev, ki jo bo skupaj z dokazili o izpolnjevanju pogojev iz prvega odstavka 13. člena zakona vložil pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavod bo izboru obvestil delodajalca z obvestilom o sprejemu ponudbe največ v roku 15 dni.

Delodajalec, katerega ponudba bo sprejeta, bo z zavodom sklenil pogodbo o subvencioniranju, v kateri se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank. Pogodba mora zlasti vsebovati predmet, višino, način izplačila subvencije, pogoje in način vračila subvencije, čas prejemanja subvencije, spremljanje, poročanje, sankcije za kršitve ter nadzor nad izvajanjem.

Delodajalec bo moral vlogi skupaj s soglasjem za objavo podatkov iz 21. člena zakona priložiti podpisano izjavo iz javnega povabila, s katero se bo zavezal, da v obdobju prejemanja subvencije in

še mesec dni po tem obdobju ne bo kršil prepovedi odpuščanja iz drugega odstavka 19. člena tega zakona.

9. Kakšne so pravice in obveznost delavcev po tem zakonu?

Delavec, ki mu bo začasno odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot da bi delal polni delovni čas, razen tistih, ki so drugače urejene s tem zakonom.

Delavec bo imel v času začasno odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom:

- pravico do plačila za delo v času, ko bo dejansko delal,
- za čas do polnega delovnega časa, ko v okviru odrejenega skrajšanega delovnega časa ne bo dela, pravico do nadomestila plače, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (80% nadomestilo plače). V primeru, da se delavec na podlagi soglasja delodajalca v času odrejenega skrajšanega delovnega časa v skladu z določbami zakona, ki ureja trg dela, prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve in se lahko vključi v ukrepe, ki jih zavod zagotavlja prijavljenim iskalcem zaposlitve, je osnova za nadomestilo plače določena v višini, kot je določena v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1.
- obveznost, da na zahtevo delodajalca opravlja delo s polnim delovnim časom,
- v primeru da se delavec na podlagi soglasja delodajalca vključi v ukrepe iz petega odstavka 15. člena zakona, je ne glede na določbo drugega odstavka tega člena, osnova za nadomestilo plače določena v višini, kot je določena v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1.

Če bo delavec v času začasno odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom odsoten z dela v primerih, določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja, bo imel mesečno pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, pri čemer se upošteva delovna obveznost delavca, kot je določena s pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Osnova za višino nadomestila plače se določi glede na plačo, ki bi jo delavec prejel, kot če bi delal polni delovni čas.

10. Kdo bo izvajal nadzor nad dodelitvijo subvencije in kdo bo izvajal nadzor nad izvajanjem določb?

a) Nadzor nad dodelitvijo in izplačevanjem subvencije bo izvajal Zavod za zaposlovanje, ki bo imel pravico

brezplačno pridobivati podatke o delavcih, za katere delodajalec prejme subvencijo, in sicer osebno ime, enotno matično številko občana, zavarovalno podlago, dejanski in polni delovni čas ter izplačane plače in plačane prispevke za socialno varnost, iz obstoječih zbirk osebnih podatkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Finančne uprave Republike Slovenije in od delodajalca evidenco izrabe delovnega časa.

b) Nadzor nad izvajanjem določb 11. do 21. člena tega zakona bo opravljal Inšpektorat Republike Slovenije za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor.

11. Kolikšna je višina glob sankcioniranja skrajševanja delovnega časa?

Z globo od 10.000 do 50.000 eurov se bo kaznoval delodajalec, ki bo prejel subvencijo in:

- kršil prepoved odpuščanja po drugem odstavku 19. člena tega zakona,
- v obdobju prejemanja subvencije odredil nadurno delo,
- v obdobju prejemanja subvencije neenakomerno razporedil ali začasno prerazporedil delovni čas, če bi to delo lahko opravil z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom

Z globo od 1.500 do 8.000 eurov se bo kaznoval delodajalec, ki bo prejel subvencijo in zaposluje deset ali manj delavcev, če bo:

- kršil prepoved odpuščanja po drugem odstavku 19. člena tega zakona,
- v obdobju prejemanja subvencije odredil nadurno delo,
- v obdobju prejemanja subvencije neenakomerno razporedil ali začasno prerazporedil delovni čas, če bi to delo lahko opravil z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom

Z globo od 450 do 2.000 eurov se bo kaznovala odgovorna oseba delodajalca, prejemnika subvencije, če bo:

- kršil prepoved odpuščanja po drugem odstavku 19. člena tega zakona,
- v obdobju prejemanja subvencije odredil nadurno delo,
- v obdobju prejemanja subvencije neenakomerno razporedil ali začasno prerazporedil delovni čas, če bi to delo lahko opravil z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom

Z globo od 450 do 1.200 eurov se bo kaznoval delodajalec posameznik, prejemnik subvencije, če bo

- kršil prepoved odpuščanja po drugem odstavku 19. člena tega zakona,
- v obdobju prejemanja subvencije odredil nadurno delo,
- v obdobju prejemanja subvencije neenakomerno razporedil ali začasno prerazporedil delovni čas, če bi to delo lahko opravil z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom

Za prekršek iz tega zakona se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

12. Ali je ukrep združljiv z ukrepom delnega povračila nadomestila delavcem na začasnem čakanju na delo in za delodajalce na področju turizma in gostinstva?

Ukrep iz tega zakona ni združljiv z ukrepom tega zakona iz podpoglavja 2.1. Ukrep delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo in za delodajalce na področju turizma in gostinstva.

13. Ali dani ukrep predstavlja državno pomoč?

Da, ukrep iz tega poglavja se izvaja v skladu s točko 3.10 Sporočila Komisije Začasni okvir za ukrepe državne pomoči v podporo gospodarstvu ob izbruhu COVID-19 (UL C št. 91 I z dne 20. 3. 2020, str. 1 in sprememba UL C št. 112 I z dne 4. 4. 2020, str. 1).

Skupni znesek sofinanciranja istih upravičenih stroškov, ki se financirajo tudi iz drugih javnih virov, ne sme preseči omejitev, določenih s tem zakonom.

Subvencija se lahko kombinira tudi z drugimi ukrepi za podporo ohranjanju delovnih mest, če kombinirana podpora ne povzroči prekomernega nadomestila za stroške plač posameznega delavca.

14. Ali se bodo delodajalci lahko poslužili danega ukrepa, tudi če ne bodo zaprosili za subvencijo?

Delodajalci bodo upravičeni do izvajanja ukrepa za čas veljavnosti tega zakona tudi v primeru, če jim subvencija po tem zakonu ne bo dodeljena ali zanje ne bodo zaprosili.

UKREP DELNEGA POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO IN ZA DELODAJALCE NA PODROČJU TURIZMA IN GOSTINSTVA

15. Kateri delodajalci bodo upravičeni do povračila nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo?

Delodajalci z glavno dejavnostjo na področju turizma in gostinstva ter nosilci dopolnilnih dejavnosti na kmetiji v skladu z zakonom, ki ureja kmetijstvo za potrebe tega zakona po Standardni klasifikaciji dejavnosti Uredbe o standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07 in 17/08) po Prilogi I: Standardna klasifikacija dejavnosti – SKD 2008 in Priloga II: Pojasnila k standardni klasifikaciji dejavnosti – SKD 2008 so:

- 55.10 – Dejavnost hotelov in drugih podobnih nastanitvenih obratov
- 55.20 – Dejavnost počitniških domov in podobnih nastanitvenih obratov za kratkotrajno bivanje
- 55.30 – Dejavnost avtokampov, taborov
- 56.10 – Dejavnost restavracij in druga strežba jedi
- 79 – Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezane dejavnosti
- 82.30 – Organiziranje razstav, sejmov, srečanj
- 90.020 – Spremljajoče dejavnosti za umetniško uprizorjanje
- 90.040 – Obratovanje objektov za kulturne prireditve
- 92.001 – Dejavnost igralic
- 49.391 – Medkrajevni in drug cestni potniški promet.

16. Kakšni so pogoji, za pridobitev pravice do povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo?

Do ukrepa bodo upravičeni tisti delodajalci, ki jim bodo po njihovi oceni prihodki v letu 2020 zaradi epidemije upadli za več kot 10 % glede na leto 2019.

Če niso poslovali v celotnem letu 2019 oziroma 2020, so do ukrepa upravičeni tudi tisti delodajalci, ki se jim bodo povprečni mesečni prihodki leta 2020 zaradi epidemije znižali za več kot 10 % glede na povprečne mesečne prihodke v letu 2019.

Če v letu 2019 niso poslovali, so do ukrepa upravičeni tudi tisti delodajalci, ki se jim bodo povprečni mesečni prihodki v letu 2020 zaradi epidemije znižali za več kot 10 % glede na povprečne mesečne prihodke v letu 2020 do 12. marca 2020.

Če pogoji ob predložitvi letnih poročil za leto 2020 ne bodo doseženi, bodo upravičenci naknadno vrnili prejeta sredstva na podlagi ukrepa.

17. Kaj je mišljeno pod prihodki?

Prihodki so čisti prihodki od prodaje, ugotovljeni po pravilih o računovodenju, ter nadomestila iz zavarovanja za starševsko varstvo.

18. Ali je dani ukrep časovno omejen?

Delodajalci navedeni v 26. členu, bodo lahko napotili posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do 30. junija 2020.

19. Kakšne so obveznosti delodajalcev v času izvajanja tega ukrepa?

Delodajalec ima v času izvajanja ukrepa sledeče obveznosti:

- delavcem mora izplačevati nadomestila plače
- ne sme odrejati nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo
- če delodajalec delavca pozove, da se vrne na delo, o tem predhodno obvesti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
- delodajalec ne sme odpustiti delavca v času prejemanja nadomestila plače
- delavca pisno napoti na začasno čakanje na delo v skladu z odločitvijo iz tretjega odstavka 26. člena tega zakona.

V pisnem napotilu določi:

- čas začasnega čakanja na delo,
- možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter
- višino nadomestila plače.

20. V katerih primerih mora delodajalec vrniti prejeta sredstva?

a) Delodajalec bo zavezan prejeta sredstva vrniti v trikratni višini:

- če ne bo delavcem izplačeval nadomestila plače,
- če bo delavcem odredil nadurno delo, pri čemer bi delo lahko opravil z delavci na začasnem čakanju na delo
- če ne bo predhodno obvestil Zavod RS za zaposlovanje, da je delavca pozval nazaj na delo

b) Delodajalec bo zavezan prejeta sredstva vrniti v celoti, če bo začel postopek likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:

- prejetja sredstev in
- po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev.

21. Kolikšna bo višina nadomestila plače?

Delavec ima v času začasnega čakanja na delo pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (80% nadomestilo plače).

Nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji.

Ne glede na zakon, ki ureja delovna razmerja, za čas trajanja začasnih ukrepov iz tega zakona velja tako določena višina nadomestila plače za vse delavce, ki delajo pri delodajalcih iz 26. člena tega zakona, razen če ta zakon določa drugače.

22. Kolikšna bo višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače?

Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače iz 29. člena tega zakona s strani Republike Slovenije znaša 80 % nadomestila plače in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki ureja trg dela (ta trenutno znaša 892,50 EUR).

V 80 % nadomestila plače, ki ga krije Republika Slovenija, je vključeno nadomestilo plače in prispevki za vsa socialna zavarovanja.

Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače iz 29. člena tega zakona s strani Republike Slovenije ne sme presegati 80 % vrednosti izplačanega nadomestila plače, zato delodajalec krije preostalo višino povračila do 20 % nadomestila plače in prispevkov.

Delodajalec, ki je neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 nižji od 70 %, lahko uveljavlja povračilo nadomestila plače le v višini deleža, ki je enak deležu njegovih prihodkov iz nejavnih virov.

23. Kateri delodajalec ne more uveljavljati pravice do povračila izplačanih nadomestil?

Pravice do povračila izplačanih nadomestil plače ne more uveljavljati delodajalec:

- ki ne izpolnjuje obveznih dajatev in drugih denarnih nedavčnih obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, ki jih pobira davčni organ, če ima neplačane zapadle obveznosti na dan vložitve vloge. Šteje se, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz te alineje tudi, če na dan oddaje vloge ni imel predloženih vseh obračunov davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja za obdobje zadnjih petih let do dne oddaje vloge;
- če je nad njim uveden postopek stečaja.

24. Kakšen je postopek in način uveljavljanja povračila nadomestila plače?

Delodajalec uveljavi pravico do povračila izplačanih nadomestil plače po tem zakonu z vlogo, ki jo vloži v elektronski obliki pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje v osmih dneh od napotitve delavca na začasno čakanje na delo, vendar najpozneje do 30. junija 2020.

Vlogi priloži:

- izjavo iz tretjega odstavka 26. člena tega zakona, za katere pravilnost kazensko in materialno odgovarja, ter
- dokazila o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga.

Delodajalec, katerega zaposlitve so neposredno ali posredno sofinancirane iz proračuna Republike Slovenije preko posebnih programov in lahko uveljavlja povračilo nadomestila plače le v višini razlike med polnim sofinanciranjem in siceršno subvencijo, v vlogi navede delež financiranja iz proračuna Republike Slovenije v letu 2019.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje odloči o vlogi v 15 dneh s sklepom, ki mora vsebovati:

- predmet,
- osnovo za izračun nadomestil plače,
- način izračuna povračila nadomestil plače,
- višino povračila nadomestil plače,
- vsebino zahtevkov za povračilo nadomestil plače in njihovih prilog,
- razloge za zavrnitev zahtevka za povračilo,
- rok za izplačilo,
- obdobje vračanja sredstev,
- spremljanje in poročanje,
- sankcije za kršitev pogodbe ter
- nadzor nad njenim izvajanjem.

25. V kakšnih časovnih okvirih se izplačuje nadomestilo plače?

Delno povračilo nadomestila plače, se delodajalcu izplačuje mesečno, v sorazmernem deležu ali v celoti, in sicer deseti dan meseca, ki sledi mesecu izplačila nadomestila plače po tem zakonu.

Delodajalcu pripada povračilo nadomestila plače za dejansko mesečno oziroma tedensko obveznost, za prazničen in drug dela prost dan, določen z zakonom, če bi delavec na ta dan dejansko delal.

26. Kakšne pravice in obveznosti imajo delavci napoteni na začasno čakanje na delo?

Delavec napoten na začasno čakanje na delo in za katerega delodajalec prejema povračilo izplačanega nadomestila plače, ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, razen tistih, ki so drugače urejene s tem zakonom.

Delavec ima v času začasnega čakanja na delo po tem zakonu pravico, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo do sedem dni v tekočem mesecu, pri čemer mora delodajalec o tem predhodno obvestiti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Če je bila plača delavca znižana zaradi določitve krajšega polnega delovnega časa pri delodajalcu, se za določitev osnove za nadomestilo plače za čas začasnega čakanja na delo upošteva plača ali osnova za nadomestilo plače zadnjih treh mesecev pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa.

Če delavec v dogovoru z delodajalcem v času začasnega čakanja na delo izrabi pravico do letnega dopusta, ima za čas izrabe letnega dopusta pravico do nadomestila plače v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

27. Kako je z delavci, ki imajo pravice iz socialnih zavarovanj?

Če je delavec ob napotitvi na začasno čakanje na delo upravičen do odsotnosti z dela ali med trajanjem začasnega čakanja na delo pridobi pravico do odsotnosti z dela na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu ter do ustreznega nadomestila plače ali plačila prispevkov, se nadomestilo plače iz prejšnjega člena v tem času ne izplačuje.

Če je delavec ob napotitvi na začasno čakanje na delo ali med trajanjem začasnega čakanja na delo uveljavil oziroma je upravičen do dela s krajšim delovnim časom in prejema delno nadomestilo na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu, se nadomestilo plače iz prejšnjega člena v tem času izplačuje v sorazmernem delu, delavec pa zadrži pravico do prejemkov oziroma plačila prispevkov iz socialnih zavarovanj po teh predpisih, kot da bi delal.

28. Kdo bo izvajal nadzor nad dodelitvijo in izplačevanjem nadomestil plače ter izvajanjem pogodbe subvencije in kdo bo izvajal nadzor nad izvajanjem določb?

a) Nadzor nad dodelitvijo in izplačevanjem nadomestil plače bo izvajal Zavod za zaposlovanje, ki bo imel pravico brezplačno pridobivati podatke o delavcih, na začasnem čakanju na delo, in sicer

- osebno ime,
- enotno matično številko občana,
- zavarovalno podlago ter
- podatke o izplačanih plačah in plačanih prispevkih za socialno varnost iz obstoječih zbirk osebnih podatkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Finančne uprave Republike Slovenije.

Za namen izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti delodajalca ima Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje pravico tudi neposredno od delodajalca pridobivati dokazila in listine, iz katerih je razviden način uveljavljanja pravic po tem zakonu, na katerih mora delodajalec prekriži oziroma iz katerih mora izločiti tiste dele listin, ki niso nujni za ugotovitev razloga prenehanja zaposlitve in za vročitev takšne listine

b) Nadzor nad izvajanjem določb 26. do 34. člena tega zakona bo opravljal Inšpektorat Republike Slovenije za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor.

29. Ali dani ukrep predstavlja državno pomoč?

Da, ukrep iz tega poglavja se izvaja v skladu s točko 3.10 Sporočila Komisije Začasni okvir za ukrepe državne pomoči v podporo gospodarstvu ob izbruhu COVID-19 (UL C št. 91 I z dne 20. 3. 2020, str. 1 in sprememba UL C št. 112 I z dne 4. 4. 2020, str. 1).

Skupni znesek sofinanciranja istih upravičenih stroškov, ki se financirajo tudi iz drugih javnih virov, ne sme preseči omejitev, določenih s tem zakonom.

Subvencija se lahko kombinira tudi z drugimi ukrepi za podporo ohranjanju delovnih mest, če kombinirana podpora ne povzroči prekomernega nadomestila za stroške plač posameznega delavca.

30. Kakšne so kazenske določbe na področju delnega povračila nadomestila za začasno čakanje na delo?

Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki:

- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 34. člena),
- v času prejemanja delnega povračila nadomestil plače delavcem odredi nadurno delo ali
- ne obvesti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v primeru, da delavca pozove, da se vrne na delo,
- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 33. člena),

Z globo od 1.500 do 8.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev, če:

- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 34. člena),
- v času prejemanja delnega povračila nadomestil plače delavcem odredi nadurno delo ali
- ne obvesti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v primeru, da delavca pozove, da se vrne na delo,
- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 33. člena),

Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje odgovorna oseba delodajalca, če :

- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 34. člena),
- v času prejemanja delnega povračila nadomestil plače delavcem odredi nadurno delo ali
- ne obvesti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v primeru, da delavca pozove, da se vrne na delo,
- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 33. člena),

Z globo od 450 do 1.200 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če:

- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 34. člena),
- v času prejemanja delnega povračila nadomestil plače delavcem odredi nadurno delo ali
- ne obvesti Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v primeru, da delavca pozove, da se vrne na delo,
- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 33. člena),

BON ZA IZBOLJŠANJE GOSPODARSKEGA POLOŽAJA NA PODROČJU DOMAČE POTROŠNJE TURIZMA

Z zakonom se ureja bon z namenom odprave posledic epidemije v turizmu za izboljšanje gospodarskega položaja na področju domače potrošnje turizma.

31. Kdo bo upravičen do prejema bona?

Bon v višini **200 EUR** prejmejo polnoletne osebe oziroma osebe, ki bodo v letu 2020 dopolnile 18 let, s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji na dan 13. marca 2020. Bon v višini **50 EUR** prejmejo ostale osebe, ki ne izpolnjujejo starostnega pogoja, izpolnjujejo pa pogoj glede stalnega prebivališča.

32. Pri katerem ponudniku in do kdaj se bo lahko bon vnovčil?

Bon se bo lahko vnovčil **do 31. decembra 2020** za nastanitev ali za nastanitev z zajtrkom pri subjektih, registriranih v Republiki Sloveniji, ki opravljajo dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti – SKD 2008:

- **55.10** – Dejavnost hotelov in drugih podobnih nastanitvenih obratov,
- **55.20** – Dejavnost počitniških domov in podobnih nastanitvenih obratov za kratkotrajno bivanje,
- **55.30** – Dejavnost avtokampov, taborov.

33. Na kakšen način bo ponudnik storitve prejel sredstva v višini unovčenega bona?

Ponudnik storitve oziroma upravičenec bo od Finančne uprave Republike (FURS) prejel sredstva v višini unovčenega bona.

Način unovčitve bona preko informacijskega sistema FURS in povračila sredstev s strani FURS bo predpisala Vlada Republike Slovenije z uredbo v osmih dneh po uveljavitvi tega zakona.

Ukrep se začne izvajati po odobritvi sheme državne pomoči s strani Evropske komisije.

34. Ali se od bona plača dohodnina?

Ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, se od bona ne plača dohodnina.

35. Kdo bo izvajal nadzor nad ponudnikov storitev in kakšne so predpisane globe za kršitve?

Nadzor nad ponudnikom storitev bo izvajal Tržni inšpektorat Republike Slovenije v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor.

Zakon predvideva tudi globe za primer, ko ponudnik storitve unovči bon v nasprotju s petim odstavkom 37. člena tega zakona (ta določa, da se bon unovči za nastanitev ali za nastanitev z zajtrkom) v višini:

- z globo od 3.000 do 40.000 eurov se za prekršek kaznuje ponudnik storitve na področju turizma, ki je pravna oseba,
- z globo od 1.500 do 20.000 eurov se za prekršek kaznuje samostojni podjetnik posameznik - ponudnik storitve na področju turizma,
- z globo od 1.200 do 4.000 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost - ponudnik storitve na področju turizma,
- z globo od 1.200 eurov do 4.000 eurov se za prekršek kaznuje odgovorna oseba pravne osebe,
- z globo od 600 do 2.000 eurov se za prekršek kaznuje odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika,
- z globo od 400 do 1.800 eurov se za prekršek kaznuje odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost.

Za prekršek iz tega člena se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem členom.

OSTALI UKREPI

36. Ali zakon predvideva tudi pomoč izvajalcem javnih prevozov?

Da, zakon omogoča podaljšanje veljavnosti pogodb za posebne linijske prevoze, in sicer ne glede na določbe ZJN-3 se veljavne pogodbe ali veljavni okvirni sporazumi za izvajanje posebnih linijskih prevozov, sklenjeni z veljavnostjo do 1. septembra 2020 z gospodarskimi subjekti, ki jim je zaradi ukrepov države in zaradi širjenja bolezni v obdobju trajanja razglašene epidemije nalezljive bolezni Covid-19, na območju Republike Slovenije, izvajanje storitev po veljavnih pogodbah ali okvirnih sporazumih onemogočeno ali pa je bistveno otežkočeno, lahko brez javnega razpisa podaljšajo do 1. septembra 2021.

37. Ali je za kmetijstvo kot ukrep predvideno podaljšanje sezonskih dovoljenj?

Ne glede na drugi odstavek 28. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 1/18 – uradno prečiščeno besedilo in 31/18) v letu 2020 tujec pridobi dovoljenje za sezonsko delo v kmetijstvu ali gozdarstvu za največ 150 dni, sezonsko delo, daljše od 150 dni, pa opravlja na podlagi enotnega dovoljenja, izdanega na podlagi soglasja za sezonsko delo.

38. Kakšni ukrepi so predvideni za področje invalidskega varstva?

Invalidska podjetja za zaposlene invalide, za katere uveljavljajo subvencijo plače pri Javnem štipendijskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladu Republike, mesečni zahtevek za izplačilo subvencije plače za posameznega invalida zvišajo za 10 odstotkov minimalne plače.

Zaposlitveni centri za zaposlene invalide na zaščitene delovnih mestih, za katere uveljavljajo subvencijo plače pri skladu, zahtevek za izplačilo subvencije plače za vsakega zaposlenega invalida na zaščitene delovne mesta zvišajo največ za 10 odstotkov minimalne plače, vendar skupna višina izplačane subvencije za posameznega invalida s strani sklada ne sme presegati 75 odstotkov invalidove plače.

Delodajalci, ki zaposlujejo invalide z odločbo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o podporni zaposlitvi in, ki za njih uveljavljajo subvencijo plače pri skladu, mesečni zahtevek za izplačilo subvencije plače za posameznega invalida zvišajo za 10 odstotkov minimalne plače. (4) Subvencije plače zaposlenih invalidov po tem členu in subvencije iz drugih javnih sredstev ne smejo presegati 75 odstotkov plače invalida.

Ukrep delodajalci uveljavljajo v obdobju od 1. junija 2020 do najkasneje 31. decembra 2020.

39. Kaj novi zakon predvideva glede ZIUPPP?

84. člen predlaganega zakona vsebuje prehodne določbe na področju dela in plačevanja prispevkov za socialno varnost, pri čemer z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati 2., 3., 4., 5., 6. 7., 8., 9.

10. in 11. člen Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (Ur. l. RS, št. 36/20, 49/20 – ZIUZEOP in 61/20 – ZIUZEOP-A).

40. Ali je predviden tudi ukrep na področju kadrovskih štipendij?

61. člen zakona predvideva sledeče:

Ne glede na četrty odstavek 77. člena ZŠtip-1, delodajalec ni dolžan vrniti prejetega zneska sofinanciranja kadrovske štipendije za štipendista, ki mu je odpovedal pogodbo o zaposlitvi, pri čemer je delovno razmerje trajalo manj kot eno leto, če izjavi, da je pogodbo o zaposlitvi odpovedal zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo Covid-19.

Delodajalec mora v enem letu po odpovedi pogodbe o zaposlitvi štipendistu ponuditi pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto, katere trajanje skupaj s trajanjem odpovedane pogodbe o zaposlitvi je najmanj eno leto. Če je štipendist že zaposlen pri drugem delodajalcu, delodajalec to izkaže z izjavo štipendista, da ponudbe zaradi zaposlitve ne sprejema. Delodajalec, ki ravna v nasprotju s to obveznostjo, mora vrniti celoten znesek prejetega sofinanciranja kadrovske štipendije za tega štipendista.

Določba prejšnjega odstavka velja tudi za obveznosti iz pogodb o posrednem sofinanciranju kadrovskih štipendij, sklenjenih na podlagi ZŠtip-1, pri čemer mora ne glede na prejšnji odstavek skupno trajanje odpovedane pogodbe o zaposlitvi in ponujene pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto ustrezati obveznosti iz sklenjene pogodbe o štipendiranju.

41. Kakšne so obveznosti štipendista, ki je že zaposlen pri delodajalcu?

Ne glede na prvi odstavek 78. člena ZŠtip-1 mora štipendist, ki je že zaposlen pri delodajalcu, v osemnajstih mesecih zaključiti izobraževanje.

Če štipendist izobraževanja ne zaključi v roku osemnajstih mesecev po zaposlitvi, mora delodajalec vrniti celoten znesek prejetega sofinanciranja kadrovske štipendije za tega štipendista.

42. Ali se lahko delodajalec izogne obveznosti zaposlitve štipendista?

Ne glede na prvi odstavek 80. člena ZŠtip-1, je delodajalec prost obveznosti zaposlitve štipendista, če izjavi, da je prenehal zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo Covid-19.

Če delodajalec v enem letu od prenehanja ponovno začne poslovati, mora štipendistu ponuditi ustrezno pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto v dveh mesecih od začetka poslovanja.

43. V katerih primerih delodajalec ni dolžan vrniti prejetega zneska sofinanciranja kadrovske štipendije za šolsko oziroma študijsko leto 2019/2020 za štipendista, za katerega je prejemal sofinancirano kadrovsko štipendijo?

Da, ne glede na drugi odstavek 81. člena ZŠtip-1 delodajalec ni dolžan vrniti prejetega zneska sofinanciranja kadrovske štipendije za šolsko oziroma študijsko leto 2019/2020 za štipendista, za katerega je prejemal sofinancirano kadrovske štipendijo, če:

- delodajalec izjavi, da štipendistu ni mogel omogočiti opravljanja enomesečne delovne prakse zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo Covid-19,
- štipendist izjavi, da ni mogel opraviti enomesečne delovne prakse pri delodajalcu zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo Covid-19.
-

44. Ali se lahko delodajalec in štipendist dogovorita o zamiku izplačila štipendij?

Da, ne glede na peti odstavek 88. člena ZŠtip-1, se lahko z aneksom k pogodbi o štipendiranju delodajalec in štipendist dogovorita o zamiku izplačila štipendij za največ šest mesecev, če delodajalec izjavi, da štipendije ne more izplačati v roku zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo Covid-19.

Če se naknadno ugotovi, da je delodajalec oziroma štipendist iz tega člena v izjavi navedel neresnične podatke oziroma predložil neresnična dokazila, je delodajalec dolžan vrniti znesek sofinancirane kadrovske štipendije v skladu z Zakonom o štipendiranju (Uradni list RS, št. 59/07, 63/07 – popr., 40/09, 62/10 – ZUPJS, 40/12 – ZUJF in 57/12 – ZPCP-2D in 56/13-ZŠtip-1) in ZŠtip-1.

45. Ali se lahko že sklenjen dogovor o odlogu vračila ali obročnem vračanju štipendije podaljša?

Da, in sicer ne glede na drugi odstavek 101. člena ZŠtip-1 se lahko že sklenjen dogovor o odlogu vračila ali obročnem vračanju štipendije podaljša za eno leto, če štipendist izjavi:

- da po preteku odloga vračila, štipendije ne more vrniti zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo Covid-19,
- da štipendije ne more vračati v dogovorjenem mesečnem znesku zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo COVID-19.
-

46. Kakšni so pogoji za podaljšanje odloga vračila štipendije?

Štipendist mora pred iztekom roka za plačilo podati prošnjo za podaljšanje odloga vračila oziroma prošnjo za spremembo dogovora o obročnem vračanju z dokazili. O prošnji odloča dodeljevalec štipendije.

47. Kako je s plačilom dohodnine za darila učencem in dijakom?

Ne glede na 2. točko tretjega odstavka 105. člena ZDoh-2 so darila, prejeta v letu 2020 v obliki informacijske tehnologije za namene izvedbe izobraževanja učencev in dijakov na daljavo zaradi epidemije virusa COVID-19, dana učencem in dijakom, ki jim jih zaradi socialne ogroženosti družine ne morejo priskrbeti starši oziroma skrbniki, oproščena plačila dohodnine, če je darilo dano izbranim učencem in dijakom, ki jih ministrstvo, pristojno za šolstvo, izbere na podlagi enotnih kriterijev in meril.