



Prenovljeno: 19. 6. 2020

Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE)

Povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo in subvencije za krajši delovni čas

POGOSTA VPRAŠANJA IN ODGOVORI

Namen obeh ukrepov

Oba ukrepa iz ZIUOOPE sta namenjena **ohranjanju zaposlitve**. Ukrepi sta namenjeni delodajalcem, ki bi delavce **odpustili, če ne bi prejeli pomoči iz teh ukrepov**.

Elektronski naslov in priročniki

Vprašanja glede izvajanja teh ukrepov: ziuppp@ess.gov.si.

Priročniki za izpolnjevanje vlog so objavljeni na portalu za delodajalce:

<https://www.zadelodajalce.si/>.

Ukrepa

[I. Povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo](#)

[II. Subvencioniranje skrajšanja polnega delovnega časa](#)

I. POVRAČILO NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO

1. Kdaj bo mogoče vložiti novo vlogo po ZIUOOPE?

Vlogo za pridobitev povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo je Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: Zavod) objavil dne 3. 6. 2020 na Portalu za delodajalce.

2. Kakšen je rok za oddajo vloge?

Delodajalec mora vložiti vlogo v osmih dneh od napotitve delavca na začasno čakanje na delo.

3. Kdo je upravičen do povračila nadomestila plače?

Vsak delodajalec razen:

- neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 70 %;
- delodajalec, ki opravlja finančno ali zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti, in ima več kot deset zaposlenih na dan 13. marec 2020;
- tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije, predstavništva mednarodnih organizacij ter institucije, organi in agencije Evropske unije v Republiki Sloveniji.

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

4. Kakšne pogoje mora izpolnjevati delodajalec?

Delodajalec mora imeti na dan vložitve vloge:

- plačane vse obvezne dajatve in druge denarne nedavčne obveznosti;
- predložene vse obračune davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja za obdobje zadnjih petih let.

Delodajalec ne sme biti v stečajnem postopku.

5. Kakšen je čas trajanja ukrepa?

Delodajalec lahko napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do **30. junija 2020.**

6. Kakšna je višina izplačanega nadomestila plače s strani Zavoda?

Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače s strani Zavoda znaša 80 % nadomestila plače in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, ki znaša 892,50 EUR.

7. Ali moramo po ZIUOOPE vložiti novo vlogo, če nam je sklep potekel 31. 5., ali lahko pošljemo na Zavod le nove odredbe?

Oddati morate novo vlogo.

8. Delavcem smo že v marcu odredili čakanje na delo do preklica. Ali moramo za potrebe oddaje nove vloge po ZIUOOPE izdati nove odredbe, čeprav trenutne niso bile preklicane in še veljajo?

Če so odredbe še veljavne (ker niso bile preklicane oz. veljajo npr. do 30. junija), lahko te odredbe priložite k novi vlogi.

Na našem portalu je v priročniku za izpolnjevanje vloge opisano, kako lahko odredbe iz prejšnjih vlog prenesete k novi vlogi. S klikom na gumb UVOZ PODATKOV O OSEBAH IZ PREJŠNJIH VLOG se vam prikažejo EMŠO, ime in priimek osebe, ki ste jo že imeli na prejšnjih vlogah. Lahko uvozite vse osebe ali posamezno osebo. Tudi po prenosu oseb lahko še vedno popravljate, brišete ali dodajate nove osebe.

Obdobje čakanja je vpisano od 01.6. do 30.6, popravki obdobja so možni le znotraj tega obdobja.

9. Ali zadošča, če pokličemo delavca na delo za več kot 7 delovnih dni v mesecu, nova odredba in obvestilo Zavodu (kot po ZIUZEOP in ZIUZEOP-A) ali je potrebna nova vloga?

Zadoščata nova odredba in obvestilo Zavodu.

10. Ali lahko v ukrepe vključujemo tudi delavce, ki smo jih zaposlili preko programov APZ?

Delodajalec ob oddaji vloge izjavi: *»Za delavca, ki ga vključujemo v ta ukrep, ne uveljavljamo oz. v času uveljavljanja pravice iz tega zakona ne bomo uveljavljali sredstev iz programov aktivne politike zaposlovanja.«*

Če bo Zavod ob prejemu mesečnega zahtevka delodajalca za delno povračilo nadomestila plače ugotovil, da je delodajalec za navedenega delavca uveljavljal sredstva za subvencionirane zaposlitve ali javna dela, zahtevka delodajalca (kljub pozitivnemu sklepu in pogodbi) **za tega delavca** ne bo odobril.

Delodajalec ima lahko zaposlene druge delavce, za katere je pri Zavodu pridobil subvencijo (Zaposli.me...), vendar teh oseb ne more vključiti v ukrep čakanja na delo v času prejemanja subvencije.

Delodajalec lahko koristi programe usposabljanj (UDM- Usposabljanje na delovnem mestu, DP- delovni preizkus), saj v tem primeru ne gre za zaposlovanje (vključene osebe ostanejo brezposelne osebe).

11. V 3. odstavku 30. člena je predvideno, da delodajalec priloži k vlogi oceno upada prihodkov. Ali je potrebna posebna priloga k vlogi?

Ne, ni potrebno. Zadostuje, da delodajalec to potrdi pri ustrezni izjavi na obrazcu vloge.

12. Od katerega bruto se izračuna višina delnega povračila nadomestila plače?

Izračuna se od bruto plače delavca (t.i. l. bruto). Zavod bo povrnil 80% nadomestila plače, pri čemer pa izplačano nadomestilo plače delavcu s strani delodajalca ne sme biti nižje od minimalne plače v RS. Najvišji znesek delnega povračila nadomestila je lahko v višini najvišjega zneska denarnega nadomestila za brezposelne (892,50 EUR).

13. Kaj je mišljeno z zadnjim odstavkom 32. čl., da delodajalec ne sme odpustiti delavca v času prejemanja nadomestila plače?

Delodajalec ne sme odpustiti tistega delavca, ki ga je vključil v ukrep in zanj uveljavlja delno povračilo nadomestila plače.

14. Kako je po novem zakonu glede obveščanja Zavoda o pozivu delavcu nazaj na delo. Kdaj predhodno obvestimo Zavod? Kaj se zgodi, če presežemo 7 delovnih dni v mesecu (zadošča nova odredba in obvestilo Zavodu ali je potrebna nova vloga)?

Potekalo bo enako kot v primeru ZIUZEOP in ZIUZEOP-A. Obveznost obveščanja nastane po tem, ko Zavod delodajalcu izda sklep, s katerim je delodajalcu odobreno delno povračilo nadomestila plače. Delodajalec Zavod o tem obvesti na elektronski naslov gpzrsz@ess.gov.si. V obvestilu se sklicuje na naziv, MŠO podjetja in številko sklepa.

II. SUBVENCIONIRANJE SKRAJŠANJA POLNEGA DELOVNEGA ČASA

15. Kakšen je rok za oddajo vloge?

Delodajalec mora vložiti vlogo v 15 dneh po odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom, vendar mora o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom Zavod obvestiti najkasneje tri dni po tej odredbi. Podrobneje pri naslednjem vprašanju.

Vloga za skrajšani delovni čas bo na Portalu objavljena dne 12. 6. 2020.

16. Na kakšen način Zavod obvestimo, da smo delavcem odredili delo s skrajšanim delovnim časom?

V skladu z ZIUOOPE morajo delodajalci v treh delovnih dneh od takrat, ko zaposlenim odredijo delo s skrajšanim delovnim časom, poslati obvestilo po elektronski pošti na naslov: obvestilacas@ess.gov.si. Obvestilo naj vsebuje naslednje podatke: naziv in MŠO delodajalca, število zaposlenih, ki jim je bilo odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom in datum odreditve takšnega dela. Dokazilo o poslanem obvestilu je obvezna priloga k vlogi za dodelitev subvencije (zato naj si ga delodajalec shrani).

Gre za zakonsko obveznost obveščanja Zavoda. **Dokazilo o posredovanem obvestilu je obvezna priloga k vlogi za dodelitev subvencije.**

Enoten elektronski naslov za ta obvestila je obvestilacas@ess.gov.si. Zavod bo upošteval tudi obvestila, ki so prispela na gpzrsz@ess.gov.si.

Zakonski rok za obvestila za osebe napotene na skrajšan delovni čas od 1. 6. 2020 dalje je 4. 6. (v treh delovnih dneh od dneva odreditve).

17. V kakšnem času Zavod odloči o vlogi?

Zavod o vlogi odloči s sklepom v 15 dneh od prejema vloge.

18. Ali se je na sklep mogoče pritožiti?

Zoper sklep ni pritožbe, možen pa je upravni spor.

19. Kakšna je višina 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.

20. Kakšne so obveznosti delodajalca?

Delodajalec mora:

- pred sprejetjem odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom opraviti posvetovanje s sindikati oziroma s svetom delavcev in pridobiti njihovo mnenje,
- delavcem redno izplačevati plačo in nadomestilo plače,
- v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po tem zakonu ali ZIUZEOP in

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

21. Ali je mogoče vložiti vlogo za ukrep subvencioniranja skrajšanega delovnega časa in hkrati vlogo za ukrep čakanja na delo?

Ukrep subvencioniranja skrajšanega delovnega časa je združljiv z ukrepom čakanja na delo.

22. Kako lahko delodajalec razporeja skrajšani delovni čas?

V pisni napotitvi mora delodajalec določiti tudi razporeditev delovnega časa in način razporeditve. Referenčno obdobje za razporejanje delovnega časa je teden.

Ker gre za tedensko določen obseg delovnega časa, je z odredbo tako delo lahko po stališču MDDSZ odrejeno na ravni enega tedna tudi na nek način neenakomerno (manj dni in več ur ali se te ure porazdelijo različno glede na dneve, kot je imel delavec pred odredbo) in takšne razporeditve ne moremo šteti kot neenakomerne. Znotraj enega tedna pa je v vsakem primeru omejitev. Ker gre za zmanjšanje delovne obveznosti delavca na tedenski ravni, je dolžnost delodajalca, da ure tedensko ustrezno razporeja, tako da ne more priti do (pre)razporejanja tedenskega števila ur na mesečni ravni referenčnega obdobja, temveč le na tedenski ravni.

Pri obsegu skrajšanega delovnega časa npr. 20 ur tedensko, lahko delodajalec kombinira delovne ure, tako kot je določen delovni čas v odredbi (ni potrebno 5 x 4 ure dnevno, lahko npr. 2 dni x 8 ur +2 dni x 2 uri). Ni pa možna izravnava na mesečni ravni, saj ZIUOOPE izrecno prepoveduje neenakomerno razporeditev ali začasno prerazporeditev delovnega časa.

Dolžnost delodajalca je, da vodi evidenco o izrabi delovnega časa, in sicer na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda z dela. Evidenco mora za namen nadzora hraniti še 10 let.

23. Komu delodajalec lahko odredi delo s skrajšanim delovnim časom?

Delodajalec lahko delo s skrajšanim delovnim časom, vsaj 20 ur/teden, odredi le delavcem, ki so pri njem zaposleni za polni delovni čas.

Odreditev dela s skrajšanim delovnim časom ni mogoča delavcu:

- ki mu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi teče odpovedni rok,
- ki 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.

24. Kdo ima pravico do subvencije?

Pravico do subvencije lahko uveljavlja delodajalec, ki:

- je pravna ali fizična oseba in ki je bil v PRS vpisan pred 13. marcem 2020 ter zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas in
- po njegovi oceni najmanj 10 % zaposlenim mesečno ne more zagotavljati najmanj 90 % dela.

Do subvencije niso upravičeni neposredni ali posredni uporabniki proračuna RS oziroma proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 50 %.

25. Ali lahko za istega delavca uveljavljamo ukrep začasnega čakanja na delo in odreditev dela s skrajšanim delovnim časom?

Kombinacijo ukrepa začasnega čakanja na delo in odreditev dela s skrajšanim delovnim časom je v mesecu juniju 2020 na podlagi Zakona o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE) mogoče uporabiti tudi na primeru enega delavca, vendar z omejitvijo, da se ukrepa ne izvajata v istem delovnem tednu. Upoštevati je namreč treba, da je ukrep skrajšanja delovnega časa vezan na skrajšanje tedenske delovne obveznosti, ukrep začasnega čakanja na delo pa se veže na izkazan poslovni razlog nemožnosti zagotavljanja dela v polnem obsegu delovne obveznosti delavca.

V kolikor je torej podana okoliščina, da lahko delodajalec v obdobju enega tedna delavcu zagotavlja delo vsaj za polovični delovni čas, v tem časovnem obdobju ni izkazan razlog nemožnosti zagotavljanja dela v polnem obsegu in lahko delodajalec uporabi le ukrep skrajšanja delovnega časa in delavcu odredi čakanje na delo le v določenem deležu.

Glede na to, da je treba izhajati iz (ne)možnosti zagotavljanja tedenske delovne obveznosti, pa je možna kombinacija izvajanja ukrepa začasnega čakanja na delo npr. v časovnem obdobju dveh tednov, v naslednjih dveh tednih pa izvajanje ukrepa skrajšanja delovnega časa ali obratno ali v kombinaciji na nivoju posameznega tedna.

26. Ali lahko v ukrepe vključujemo tudi delavce, ki smo jih zaposlili preko programov APZ?

Ključni namen subvencijskih programov je spodbujanje zaposlovanje brezposelnih oseb. Delodajalci so dolžni zaposliti brezposelne osebe za neprekinjeno obdobje, najmanj 12 mesecev in sicer za polni delovni čas, 40 ur na teden ali krajši tedenski delovni čas v skladu z odločbo o invalidnosti, vendar ne krajši od 20 ur na teden. Upravičen strošek projekta je mesečna subvencija za zaposlitev posamezne vključene osebe. Višina subvencije je sorazmerno nižja v primeru zaposlitve za krajši delovni čas.

Pogodba z delodajalcem se šteje za razvezano, če pride do prenehanja Pogodbe o zaposlitvi pred iztekom pogodbeno dogovorjenega obdobja subvencioniranja zaposlitve ali če

delodajalec delavcu spremeni delovni čas iz pogodbe o zaposlitvi na krajši delovni čas, razen v primeru, kadar je sprememba upravičena z ustrezno odločbo o invalidnosti.

Namen novega interventnega ukrepa (subvencioniranje skrajšanega delovnega časa, SSDČ) pa je ohranitev delovnega mesta, zaradi posledic epidemije in začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov. Ukrepi so namenjeni delodajalcem, ki bi delavce v nasprotnem primeru odpustili. Delodajalci so upravičeni do mesečnega izplačila subvencije za ohranitev zaposlitve.

Iz navedenega izhaja, da gre sicer za iste upravičene stroške, vendar pa sta oba ukrepa po vsebini izključujoča. Delodajalec, ki prejme subvencijo za zaposlitev brezposelne osebe, je pogodbeno zavezan ohraniti njeno zaposlitev za polni delovni čas v zahtevanem obdobju, skrajšanje delovnega časa je omogočeno zgolj na podlagi odločbe o invalidnosti in vpliva na višino prejete subvencije. Ta delodajalec ne more hkrati uveljaviti pravice do SSDČ, saj je namen le te ohranitev delovnega mesta, ker bi v nasprotnem primeru delodajalec delavca odpustil.

V takih primerih, bi lahko prišlo do tega, da bi delodajalec za isti mesec lahko dobil hkrati mesečno subvencijo na podlagi javnih povabil in hkrati povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo ali pa subvencijo za skrajšanje delovnega časa. V primeru nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo skupaj z izplačilom subvencije iz javnega povabila, ki se izkazuje na istem REK obrazcu, bi tako prišlo do javnega financiranja, ki bi preseglo dejanske stroške delodajalca.

V primeru subvencioniranja za skrajšan delovni čas SKUPAJ z izplačilom subvencije iz javnega povabila, pa bi pri prav tako lahko prišlo do preseganja dejanskih stroškov delodajalca.

Na primer: mesečna subvencija za Učne delavnice znaša 740 € + subvencija za skrajšan delovni čas 20 ur, ki znaša 448 EUR = skupaj 1.188 EUR. Dejanski strošek delodajalca ob minimalni plači s prispevki pa bi bil:

$$0,5 \times (940,58 \times 1,1610) = 546,01$$

$$0,5 \times (940,58 \times 1,1610) \times 0,8 = 436,51 \text{ EUR}$$

SKUPAJ 982,82 eur.

Če je delodajalec upravičen do olajšav pri prispevkih (invalidi, starejši,...), pa bi bil delež javnega financiranja še večji.

27. Ali prav razumemo, da se omejitev nadurnega dela nanaša na delavce, ki jim ni bil odrejen skrajšani delovni čas?

Da, če lahko to delo opravite z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom.

28. Ali lahko delavci, ki ne delajo s skrajšanim delovnim časom, delajo v neenakomerni razporeditvi?

Ne, če bi delo delavcev, ki bi jim delodajalec odredil neenakomerno razporeditev polnega delovnega časa lahko opravil z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom.

29. Kakšno je pravilno postopanje, ko delodajalec ugotovi, da ima več dela in bi delavcem z že odrejenim skrajšanim delovnim časom (npr. 20 ur) lahko povečal obseg dela (npr. na 30 ur)? Ali je možno to spremeniti na mesečni ravni in sicer na način, da se delavcem odredi, da delajo v večjem ali pa v manjšem obsegu? Ali je to možno samo na način, da jim delodajalec prekliče odredbe o skrajšanem delovnem času in gredo nazaj na polni delovni čas?

V skladu z ZIUOOPE gre za tedensko določen obseg delovnega časa. Delavec opravlja delo na način in v obsegu kot je določen v pisni odredbi. Če delodajalec želi spremeniti obseg dela, mora delavce bodisi pozvati nazaj na delo za polni delovni čas oziroma določiti nove odredbe. Postopati mora v skladu s petim odstavkom 12. člena ZIUOOPE (novo posvetovanje s sindikati pri delodajalcu).

30. Delodajalec je v zakonskem roku obvestil zavod, da je delavcu odredil delo s skrajšanim delovnim časom, vendar pa je vlogo oddal več kot 15 dni po odreditvi skrajšanega delovnega časa. Ali se bo ta vloga štela kot pravočasna?

Ne. ZIUOOPE namreč v prvem odstavku 16. člena določa, kaj se po tem zakonu šteje za vlogo za dodelitev subvencije zaradi odreditve dela delavcem s skrajšanim delovnim časom, prav tako jasno in nedoumno določa tudi rok, v katerem je treba vlogo vložiti. Delodajalec je v skladu z določbo četrtega odstavka 18. člena ZIUOOPE dolžan sporočiti Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: zavod), da je delavcu odredil delo s skrajšanim delovnim časom po tem zakonu, najpozneje v treh delovnih dneh od dneva odreditve. Delodajalec mora, kot izhaja iz tega odstavka, navedeno obveznost izpolniti pred vložitvijo vloge, zato se takšno sporočilo zavodu ne šteje za vlogo.

Tudi v primeru, če delodajalec zavodu na podlagi citiranega četrtega odstavka 18. člena ZIUOOPE pravočasno sporoči, da je delavcu odredil delo s skrajšanim delovnim časom, je skladno s prvim odstavkom 16. člena ZIUOOPE še vedno dolžan vložiti vlogo in jih priložiti zahtevana dokazila iz prvega odstavka 12. člena ZIUOOPE v predpisanem 15-dnevnom roku od odreditve skrajšanega delovnega časa (in ne od dneva obvestila zavodu iz četrtega odstavka 18. člena ZIUOOPE).

31. Kako se šteje tri dnevni rok od odreditve dela s skrajšanim delovnim časom?

V primeru, da je delodajalec odredil delavcu delo s skrajšanim delovnim časom se za štetje tri dnevnega roka v vsakem primeru šteje tri delovne dni od datuma začetka dela s skrajšanim delovnim časom.

Če je ta rok zamujen, se vloga zavrne zaradi prepozne oddaje obvestila.

Primer: Delodajalec je v sredo, 10. 6. vročil delavcu odredbo za delo s skrajšanim delovnim časom, s pričetkom opravljanja v petek, 12. 6.

Rok, da delodajalec obvesti Zavod, je vključno do srede, 17. 6., torej tri delovne dni od začetka dela s skrajšanim delovnim časom. Prvi dan roka je prvi naslednji delovni dan po začetku del s skrajšanim delovnim časom.