


KLJUČNI POUČKI ZAKONA O INTERVENTNIH UKREPIH ZA OMILITEV IN ODPRAVO POSLEDIC EPIDEMIJE COVID-19

1. junij 2020

 *Prispevek pripravljen: 1. junija 2020. Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 je bil 29. maja 2020 sprejet v Državnem zboru ter objavljen v Uradnem listu št. 80 z dne 30.5.2020*

UKREP DELNEGA SUBVENCIONIRANJA SKRAJŠANJA POLNEGA DELOVNEGA ČASA

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

Subvencioniranja 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 do 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 posvetovati (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 seznaniti 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?

Delodajalcu se bo dodelila subvencija na podlagi vloge za dodelitev, ki jo bo skupaj z dokazili o izpolnjevanju pogojev iz prvega odstavka 12. 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 bo moral vlogi priložiti:

- dokazila o izpolnjevanju pogojev iz prvega odstavka 12. člena tega zakona,
- podpisano izjavo, s katero se zaveže, da v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju ne bo kršil prepovedi odpuščanja iz drugega odstavka 18. člena tega zakona,
- soglasje za objavo podatkov iz 20. člena tega zakona.

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.

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 primerčasne 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, 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,
- pravico do odmora med delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu,

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 20. 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?

Kazenske določbe na področju subvencioniranja skrajševanja delovnega časa so navedene v 79. členu, in sicer:

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

- kršil prepoved odpuščanja po drugem odstavku 18. 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 18. 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 18. 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 18. 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 dani ukrep predstavlja državno pomoč?

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.

13. 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 zanjo ne bodo zaprosili.

POVRAČILO NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO

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

Pravico do ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki jim začasno ne more zagotavljati dela zaradi posledic epidemije, 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. marca 2020,
- tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije, predstavništva mednarodnih organizacij ter institucije, organi in agencije Evropske unije v Republiki Sloveniji.

Do ukrepa iz prejšnjega odstavka so upravičeni tudi tisti delodajalci, ki

- ne izpolnjujejo in ne dosežejo pogoja iz tretjega odstavka 24. člena in
- imajo status humanitarne organizacije po Zakonu o humanitarnih organizacijah (Uradni list RS, št. 98/03 in 61/06 – ZDru-1) ali
- status invalidske organizacije po Zakonu o invalidskih organizacijah (Uradni list RS, št. 108/02 in 61/06 – ZDru-1).

15. 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.

16. Kaj je mišljeno pod prihodki?

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

17. Ali je dani ukrep časovno omejen?

Delodajalci navedeni v 25. členu, bodo lahko napotili posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do 30. junija 2020.

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

Delodajalec ima v času izvajanja ukrepa sledeče obveznosti:

- delavcem mora izplačevati nadomestila plače
- ne sme odrediti nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo
- če delodajalec delavca pozove, da se vrne na delo, mora o tem predhodno obvestiti 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 petega 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.

19. V katerih primerih mora delodajalec vrniti prejeta sredstva?

a) Delodajalec bo zavezan prejeta sredstva vrniti v celoti:

- 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
- če bo začel postopek likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:
 - prejemanja sredstev in
 - po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev.

20. 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 24. člena tega zakona, razen če ta zakon določa drugače.

21. Kolikšna bo višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače?

Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače iz 27. 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 27. 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

22. 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 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.

23. 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:

- oceno upada prihodkov, za pravilnost katere 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 siceršnjo 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.

24. 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.

25. 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 dolžnost, 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.

26. 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.

27. 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 24. do 32. člena tega zakona bo opravljal Inšpektorat Republike Slovenije za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor.

28. Ali dani ukrep predstavlja državno pomoč?

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.

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

Kazenske določbe na področju delnega povračila nadomestila za začasno čakanje na delo določa 80. člen, in sicer:

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

- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 31. člena),
- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 32. 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 (drugi in tretji odstavek 32. člena).

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

- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 31. člena),
- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 32. 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 (drugi in tretji odstavek 32. člena).

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

- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 31. člena),
- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 32. 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 (drugi in tretji odstavek 32. člena).

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

- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora (prvi odstavek 31. člena),
- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (prvi odstavek 32. 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 (drugi in tretji odstavek 32. člena).

BON ZA IZBOLJŠANJE GOSPODARSKEGA POLOŽAJA NA PODROČJU POTROŠNJE TURIZMA

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

30. Kdo bo upravičen do prejema bona?

Upravičenec do bona je oseba s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji na dan 13. marca 2020, ki je:

- polnoletna oseba oziroma oseba, ki bo v letu 2020 dopolnila 18 let in je upravičena do bona v višini 200 eurov,
- ostale osebe, ki ne izpolnjujejo starostnega pogoja, izpolnjujejo pa pogoj glede stalnega prebivališča (mladoletni upravičenec), so upravičene do bona v višini 50 eurov.

Bon, ki se glasi na mladoletnega upravičenca, unovčijo zanj starši oziroma zakoniti zastopnik ali druga oseba, h kateri je mladoletni upravičenec z odločbo pristojnega organa zaupan v varstvo in vzgojo in za mladoletnega upravičenca dejansko skrbi (npr. rejnik, odgovorna oseba zavoda, kamor je mladoletni upravičenec nameščen). Bon se unovči na podlagi izjave, ki je določena z uredbo iz desetega odstavka tega člena.

Bon, ki se glasi na polnoletnega upravičenca, ki je postavljen pod skrbništvo, unovči zanj skrbnik. Bon se unovči na podlagi izjave skrbnika, ki je določena z uredbo iz desetega odstavka 35. člena.

Bon bo prenosljiv med upravičenčevimi sorodniki v ravni vrsti do drugega kolena (stari starši, starši, otroci, otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja, vnuki), zakonci, zunajzakonskimi partnerji, partnerji v sklenjeni ali nesklenjeni partnerski zvezi ter med otroci in njihovimi zakonitimi zastopniki, če to niso njihovi starši. Bon je prenosljiv le na osebo, ki izpolnjuje pogoje iz drugega odstavka tega člena in se ne deduje.

Bon je prenosljiv in se unovči na podlagi izjave, ki je določena z uredbo iz desetega odstavka 35 člena.

Bon je evidentiran kot dobroimetje v korist upravičenca v informacijskem sistemu FURS.

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

Bon se bo lahko unovčil od začetka uporabe uredbe iz desetega odstavka 35. člena do 31. decembra 2020.

Bon se bo lahko unovčil pri ponudniku na področju turizma, ki je na dan 13. marca 2020:

- vpisan v Poslovni register Slovenije in
- vpisan v register nastanitvenih obratov, ki ga vodi Agencija Republike Slovenije za javno pravne evidence in storitve kot izvajalec dejavnosti nastanitvenega obrata in
- opravlja dejavnosti 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:
- 55.100 – Dejavnost hotelov in drugih podobnih nastanitvenih obratov,
- 55.201 – Počitniški domovi in letovišča,

- 55.202 – Turistične kmetije s sobami,
- 55.203 – Oddajanje zasebnih sob gostom,
- 55.204 – Planinski domovi in mladinska prenočišča,
- 55.209 – Druge nastanitve za krajši čas,
- 55.300 – Dejavnost avtokampov, taborov.

Bon se unovči za nastanitev ali za nastanitev z zajtrkom

V primeru plačila storitve z bonom, ponudnik storitve za istovrstno storitev upravičencu ne sme zaračunavati višje cene, kot v primeru plačila z drugimi plačilnimi sredstvi.

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

Ponudnik storitve oziroma upravičenec bo od FURS prejel sredstva v višini unovčenega bona. Ponudnik storitve bo sredstva prejel na podlagi potrditve upravičenca v elektronskem sistemu FURS oziroma na podlagi predložene pisne potrditve upravičenca in kopije njegove osebne izkaznice ali potnega lista.

Povračilo sredstev s strani FURS na podlagi unovčenih bonov se izvede najpozneje v 30 dneh.

Ponudnik storitve je dolžan hraniti predložene pisne potrditve upravičenca, kopije njegove osebne izkaznice ali potnega lista in vse izjave, ki so opredeljene v uredbi Vlade Republike Slovenije do poteka zastaralnega roka za nadzor iz sedemnajstega odstavka tega člena in 82. člena tega zakona.

Način unovčitve bona preko informacijskega sistema FURS, povračila sredstev s strani FURS in način vodenja evidence bonov iz šestnajstega odstavka 35. člena predpiše Vlada Republike Slovenije z uredbo v osmih dneh po uveljavitvi tega zakona.

33. Ali se od bona plača dohodnina in ali se bon šteje v dohodek pri uveljavljanju pravic po predpisih, ki urejajo pravice iz javnih sredstev

Ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, se od bona ne plača dohodnina in bon se ne šteje v dohodek pri uveljavljanju pravic po predpisih, ki urejajo pravice iz javnih sredstev.

34. 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

35. Ali zakon predvideva tudi pomoč izvajalcem javnih prevozov?

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 COVID-19 v obdobju trajanja razglašene epidemije, na območju Republike Slovenije, izvajanje storitev po veljavnih pogodbah ali okvirnih sporazumih onemogočeno ali pa je bistveno oteženo, lahko brez javnega razpisa podaljšajo do 1. septembra 2021.

36. 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) in 45.a člen Zakona o tujcih (Uradni list RS, št. 1/18 – uradno prečiščeno besedilo, 9/18 – popr. in 62/19 – odl. US; v nadaljnjem besedilu: ZTuj-2) lahko tujec v letu 2020 opravlja sezonsko delo na podlagi dovoljenja za sezonsko delo za največ 150 dni, za sezonsko delo daljše od 150 dni, pa mora pridobiti enotno dovoljenje za sezonsko delo v skladu s 45.a členom ZTuj-2.

37. Kakšni ukrepi so predvideni za področje invalidskega varstva?

Invalidska podjetja in delodajalci, ki zaposlujejo invalide, ki jim je skladno z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ – 2 in 98/14;) priznana pravica do subvencije minimalne plače pri Javnem štipendijskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladu Republike Slovenije so na podlagi tega zakona upravičeni do izplačila iz naslova subvencije plače, povečanega za 10 % skupnega sicer pripadajočega zneska po potrjenem zahtevku.

Zaposlitveni centri, ki za zaposlene invalide na zaščitnih delovnih mestih skladno z ZZRZI uveljavljajo subvencijo plače pri skladu, zahtevke za izplačilo skupnega sicer pripadajočega zneska po potrjenem zahtevku, zvišajo največ za 10 %, vendar skupna višina izplačane subvencije s strani sklada in subvencij iz drugih javnih sredstev, ne sme presegati 75 % plač invalidov.

Ukrep velja za zahtevke, ki jih delodajalci oddajo za plače, izplačane za obdobje od 1. junija 2020 do vključno 31. decembra 2020.

38. Kaj novi zakon predvideva glede ZIUPPP?

83. člen 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).

39. Ali je predviden tudi ukrep na področju kadrovske štípendij?

59. člen zakona predvideva sledeče:

Ne glede na četrti 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.

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 kadrovske štipendije, 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.

40. 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.

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

41. 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.

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.

42. 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 kadrovske štipendije?

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 štipendije, če:

- delodajalec izjavi, da štipendistu ni mogel omogočiti opravljanja enomesečne delovne prakse zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo,

- štipendist izjavi, da ni mogel opraviti enomesečne delovne prakse pri delodajalcu zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo.

43. 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.

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.

44. 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,
- da štipendije ne more vračati v dogovorjenem mesečnem znesku zaradi izjemnih okoliščin v zvezi z epidemijo.

45. 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.

46. 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, 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.