

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

- G. Janez Cigler Kralj, minister
- Strokovna služba MDDSZ

Ljubljana, 19.3.2020

Zadeva: Dodatna vprašanja Združenja delodajalcev Slovenije – pojasnila v zvezi z koronavirusom in posledičnim odrejanjem dela v gospodarstvu

Spoštovani,

na vas se ponovno obračamo z **dodatnim sklopom vprašanj, ki so povezana s trenutno situacijo – koronavirusom in njenimi posledicami**. Vprašanja (1. del) smo sicer naslovili na vas 17. in 18. marca 2020.

Dodatna vprašanja so naslednja:

1.) Po 6. odstavku 5. člena predloga Zakona o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače, delavec, ki mu je odrejena karantena, prejema nadomestilo plače v višini 80 % osnove iz 138. člena Zakona o delovnih razmerjih. Zastavlja se vprašanje, ali velja samo odločba, ki jo izda Republika Slovenija, ali veljajo vse odločbe, ne glede v kateri državi je bila izdana. Naj pojasnimo na primeru: Delavec, zaposlen pri slovenskem delodajalcu, je bil na službenem potovanju v Avstriji, ki mu je izdala odločbo za karanteno. Ali bo na osnovi avstrijske odločbe po 6. odstavku 5. člena zakona upravičen do 80 % nadomestila plače?

2.) Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače. Kakšno nadomestilo plače je delodajalec dolžan izplačati temu delavcu za dan praznika, ki nastopi med tem časom - nadomestilo plače za odsotnost z dela zaradi praznika ali nadomestilo plače za odsotnost z dela zaradi višje sile?

Ali je pri tem kakšna razlika med delavci, ki delo zaradi nepretrganega delovnega procesa ali narave dela opravljajo tudi na dan praznika in delavci, ki so na dan praznika odsotni z dela zaradi praznovanja?

Enako nas zanima za primere, ko praznik nastopi v času, ko je delavec odsoten z dela iz drugih razlogov (npr. zaradi odrejene karantene, čakanja na delo ipd.).

3.) Do kakšnega nadomestila plače je upravičen delavec, ki zboli, medtem ko je odsoten z dela iz drugih razlogov (npr. zaradi višje sile, odrejene karantene, čakanja na delo ipd.)?

4.) Ali lahko delavec, ki je v bolniški že dalj časa in delodajalec zanj prejema refundacijo s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, še naprej izplačuje nadomestilo plače za odsotnost zaradi bolezni, četudi delavec dela ne more opravljati tudi iz kakšnega drugega razloga (npr. za delavca ni več dela, zaprtje mej, varovanje otrok, ki zaradi zaprtja šol in vrtcev ostanejo doma ipd.)?

5.) Kako naj delodajalec ravna v primeru, ko delavec izpolnjuje več podlag za odsotnost z dela zaradi neopravljanja dela iz razloga koronavirusa. Konkretna primera:

- Delavec je odsoten z dela zaradi višje sile po šestem odstavku 137. člena Zakona o delovnih razmerjih (npr. delavci, ki zaradi zaprtja šol in vrtcev ostajajo doma z namenom varstva otrok, delavci, ki zaradi prepovedi javnega prevoza ne morejo priti na delo...), istočasno pa delodajalec delavcu ne more zagotavljati dela iz poslovnih razlogov, ki so posledica koronavirusa.
- Delavec, ki je doma iz preventivnih razlogov in je upravičen do nadomestila plače v višini polne plače, istočasno pa delodajalec delavcu ne more zagotavljati dela iz poslovnih razlogov, ki so posledica koronavirusa.

6.) Ali lahko delodajalec v skladu 138. členom Zakona o delovnih razmerjih odreja začasno čakanje na delo na način, da si delavci na čakanju sledijo izmenično (npr. dva delavca na istem delovnem mestu se izmenjujeta tedensko, tako da je en teden prvi delavec na čakanju, drugi na delu, naslednji teden pa drugi delavec na čakanju, prvi na delu...)?

Na tem mestu ponovno podajamo vprašanje, ali je možna "delna" odreditev čakanja na delo (4 ure čakanje, 4 ure delo). Ali bodo tem primeru delodajalci lahko uveljavljali (v sorazmernem delu) ukrepe, ki jih bo država v okviru interventnega zakona omogočila delodajalcem (delno povračilo nadomestila plače)?

7.) Zakon o delovnih razmerjih v 138. členu določa, da lahko delodajalec napoti delavca na čakanje na delo doma najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu. Razumemo, da se v to obdobje ne štejejo prekinitve čakanja (ko je delavec pozvan na delo). Ali to stališče drži?

Vljudno prosimo, da nam odgovore na oba sklopa vprašanj podate v čim krajšem roku. V primeru, da za morebitni odgovor na vprašanje niste pristojni, vas naprošamo, da vprašanje posredujete pristojnemu organu in nas o tem tudi obvestite.

Za podrobnejša pojasnila situacij v praksi vam je na voljo strokovna služba ZDS (delodajalci@zds.si). Poskrbeli bomo, da bodo vaša pojasnila na voljo čim širše v gospodarstvu.

Hvala in lepo pozdravljeni,
Jože Smole l.r.
Generalni sekretar