

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

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

Ljubljana, 19.3.2020

Zadeva: Vprašanja Združenja delodajalcev Slovenije v zvezi Zakonom o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP)

Spoštovani,

Na vas se obračamo z zaprosilom, da nam podate pojasnila na spodnja vprašanja, ki jih zastavljamo na podlagi sprejetega Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP) in od petka 20.3.2020 zbranih vprašanj s strani gospodarstva. Prosimo za pojasnila in natančna navodila ter smernice, da bomo lahko delodajalcem s skupnimi močmi ustrezno svetovali.

1. Kdo vse se lahko šteje v kvoto – »najmanj 30%«, katerim delodajalec ne more začasno zagotavljati dela?

- a) Ali prav razumemo, da mora delodajalec kvoto 30 % zagotoviti na dan oddaje vloge in jo zagotavljati vse tri mesece, za katere bo uveljavljal povračilo delnega nadomestila plače? Gre namreč za to, da v teh treh mesecih delavec, ki je vključen v kvoto 30 % lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi, delodajalec ugotovi, da delavca, ki je vključen v kvoto nujno potrebuje na delu, delavka odide na porodniški dopust, delavec uveljavi starševski dopust, itd. Ali mora delodajalec zgoraj naštetih delavce dopolnjevati z drugimi delavci zato, da vse tri mesece zagotavlja kvoto 30 %?
- b) Ali sme delodajalec, ki je oddal vlogo s kvoto 30 %, to kvoto v trimesečnem roku, za katerega bo uveljavljal delno nadomestilo, naknadno povečevati z delavci, ki so bili na dan oddaje vloge v delovnem procesu?
- c) V drugem odstavku 2. člena zakona je navedeno, da se med zaposlene delavce iz druge alineje prvega odstavka tega člena ne vštevajo delavci v času odpovednega roka, ki jih ni dopustno napotiti na začasno čakanje na delo po tem zakonu. Ob izostanku drugih določb sklepamo, da delodajalec lahko napoti na čakanje vse zaposlene, ki so zaposleni ne glede na obliko pogodbe o zaposlitvi (določen, nedoločen čas, krajši/polni) in so zmožni za delo. Ali gredo morda v to kvoto tudi delavci, ki so v bolniškem staležu ali so na starševskem varstvu? Iz prejšnje obrazložitvi je to mogoče razumeti

na naveden način. **Ali so vključeni tudi delavci s krajšim delovnim časom in delavci v karanteni?**

- d) Prav tako se zastavlja vprašanje **ali se lahko v kvoto štejejo zaposleni, ki ne morejo delati zaradi ukrepov vlade** – zaprtje mej, vrtcev, šol, lokalov, trgovin.

V zvezi z navedenim se zastavlja vprašanje ali je v primerih, ko gre za zaprtje obratov, ki ne obratujejo zaradi ukrepa vlade – npr. zaprtje trgovin, **tem delavcem plačati nadomestilo skladno z 6. odst. 137. člen ZDR-1 – primer višje sile?**

2. Neizpodbojna domneva, da pred napotitvijo in v času začasnega čakanja na delo po tem zakonu ni nastal razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Četrty odstavek 2. člena Zakona določa, da za delavce, vključene v ukrep iz prvega odstavka 1. člena tega zakona, velja neizpodbojna domneva, da pred napotitvijo in v času začasnega čakanja na delo po tem zakonu ni nastal razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Kaj to pomeni za delodajalce, ki so zaposlenim podali odpoved iz poslovnega razloga pred nastankom posledic epidemije? Če obrazložimo na primeru: delodajalec ima npr. 40 zaposlenih, štirim je dal odpoved iz poslovnega razloga, ostale je napotil na čakanje – ali to pomeni, da tudi za ostalih 36 zaposlenih ne bo upravičen do povračila po tem zakonu?

3. Kakšen je pravilen način postopanja ob oddaji vloge na ZRZS? Predvsem se zastavlja vprašanje, kako bo delodajalec pravilno opredelil kvoto najmanj 30% zaposlenih?

- a) Zakon v 3. členu določa, da lahko delodajalec napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo za največ tri mesece. V 10. členu Zakona je navedeno, da lahko pravico do delnega povračila nadomestil plače zaradi začasnega čakanja uveljavlja le enkrat in največ za tri zaporedne mesece. V 7. členu je navedeno, da lahko delodajalec uveljavi pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil z vlogo, ki jo vloži pri zavodu v 8 dneh od napotitve delavca na začasno čakanje na delo, vendar najpozneje do 30. septembra 2020.

Prosimo za obrazložitev pravilnega postopanja.

- b) Delodajalci oz. podjetja zaradi narave dela oz. delovnega procesa kvote 30 % namreč ne bodo dosegli takoj/naenkrat, ampak bodo zahtevano kvoto zelo verjetno dosegli postopoma. Delavci pri nekaterih delodajalcih pa so na čakanju že po obstoječi zakonodaji.

Vprašanje je, ali mora delodajalec sprejeti odločitev, da hkrati (tj. z istim datumom) napoti vsaj 30 % zaposlenih na čakanje na delo doma, ali pa je po drugi strani možno, da napotitve na čakanje odredi zaposlenim z različnimi datumi (npr. ko ti izkoristijo

vse viške ur in letni dopust) in bo upravičen do povračila izplačanih nadomestil v kolikor bo v trenutku oddaje vloge ta kvota izpolnjena.

- c) Kaj to pomeni, da lahko delodajalec svojo pravico uveljavlja le enkrat in največ za tri zaporedne mesece?

Vlogo bo namreč delodajalec oddal le enkrat in v tej vlogi sporočil število delavcev, pri čemer iz zakona ne izhaja, da je treba delavce navesti poimensko, se pa nato zahteva, da delodajalec ob menjavi sporoči zavodu, da bo delavca zamenjal. **Ali bo nato lahko delavce dodajal sproti z dopisom?** Iz določb poleg tega izhaja, da je možna zamenjava. **Na kakšen način lahko delodajalec uporabi možnost, ki mu jo omogoča 9. člen zakona - možnost, da poleg tega, da napotenega delavca pokliče nazaj na delo, nadomesti z drugim delavcem, o čemer mora obvestiti zavod? Kaj se razume pod zamenjavo?** Predpostavljamo, da je dovoljeno rotiranje delavcev, saj je to edino logično, delodajalec bo na ta način vsem delavcem omogočil delo in ne bo prišlo do očitkov diskriminacije.

Ali delodajalec vloži vlogo v trenutku, ko izpolnjuje pogoje iz 2. člena in nato po potrebi sporoča tudi nove delavce, ki so na čakanju? Nelogično je, da zato, ker se je ob izpolnjenem pragu odločil za vložitev vloge in sporočil 30 % kvote, nato pa se ponovno pojavi potreba po čakanju, ne bi smel za te delavce uveljaviti pravice do povračila. Isto vprašanje se postavi glede že napotenih delavcev. Če bo hotel delodajalec pravico do povračila uveljavljati za slednje, bo moral to storiti v roku 8 dni od uveljavitve.

- d) V drugem odstavku 7. člena je navedeno, da ne glede na prvi odstavek tega člena lahko pravico do delnega povračila nadomestila plače uveljavi delodajalec, ki je delavce na začasno čakanje na delo napotil pred uveljavitvijo tega zakona, če vloži vlogo iz prvega odstavka tega člena v osmih dneh od uveljavitve tega zakona in izpolnjuje pogoje za uveljavitev pravice. V tem primeru se delno povračilo nadomestila plače izplačuje za čas začasnega čakanja na delo po uveljavitvi tega zakona.

Predvidevamo, da lahko iste delavce, ki so bili napoteni po veljavni zakonodaji, z novimi obvestili o napotitvi obvesti o čakanju na delo na podlagi Zakona in jim pojasni pravice in obveznosti, ki jih imajo na podlagi Zakona. **Ali to pomeni, da bo čakanje na delo po Zakonu omejeno na tri mesece in se bo po zaključku lahko nadaljevalo po 138. členu ZDR-1?**

- e) Prav tako bi prosili za odgovor na še eno vprašanje, ki ga je izpostavil delodajalec: *Vzemimo primer, da smo pred uveljavitvijo interventnega zakona na čakanje napotili 100 ljudi po 138. členu. Ali je po uveljavitvi internetnega zakona potrebno za te ljudi izdati nove odločbe o čakanju? 2. odstavek 7. člena interventnega zakona pravi, da to ni potrebno, vendar če v 8 dneh ne vložiš vloge na zavod za teh 100 ljudi, potem izgubiš pravico do delnega povračila nadomestila. Problem pa je, če ima družba npr. 400 zaposlenih in v trenutku uveljavitve ne izpolnjuje pogoja 30%, bi ga pa z morda izpolnila*

čez 10 dni, ko bi na čakanje napotila še dodatnih 100 ljudi. Ampak, tedaj je 8 dnevni rok za oddajo vloge za prvih 100 ljudi že potekel. Prosimo za pojasnilo. Ali lahko delodajalec v tem primeru ravna na način, da bi prvim 100 zaposlenim, po uveljavitvi interventnega zakona ponovno izdali odločbe o napotitvi na čakanje in s tem ohranili rok za vseh 200 zaposlenih?

4. Glede na šesti odstavek 3. člena Zakona, ki določa, da delodajalec ne more uveljaviti pravice dokler imajo napoteni delavci presežke, vas sprašujemo ali to pomeni, da presežka ne smejo imeti samo napoteni delavci, ali je ta obveza za vse zaposlene?

5. Vračanje sredstev:

V sedmem odstavku 7. člena Zakona izhaja, da se v pogodbi o delnem povračilu izplačil nadomestil plače med drugimi vsebinami določi tudi obdobje vračanja sredstev.

Prosimo, da podate odgovor, **ali prav tolmačimo določbo, da gre za dve prepovedi vročanja odpovedi iz poslovnih razlogov in obstaja obveznost vračanja v celoti samo v primeru kršitve teh dveh prepovedi**, in sicer:

- a) V obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi nobenemu delavcu. **Ali torej v tem obdobju delodajalec sploh ne sme nikomur vročati odpovedi iz poslovnih razlogov?**
- b) Prepoved začetka postopka odpovedi iz poslovnih razlogov v obdobju 6 mesecev delavcem, ki so bili napoteni na čakanje po tem zakonu (tretja alineja 1. odst. 2. člena zakona). **Torej 6 mesecev od napotitve posameznega delavca, ki je bil napoten na čakanje?**

Delno vračanje je določeno, če delodajalec ne obvesti zavoda.

Predpostavljamo, da se namen ohranitve ne nanaša na delavce, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki se bodo iztekle.

6. V tretjem odstavku 9. člena je zapisano, da delodajalec pozove delavca, da se vrne na delo ali ga na začasnem čakanju nadomesti z drugim delavcem mora o tem predhodno obvestiti zavod. Če tega ne stori, mora prejeta sredstva vrniti za delavca, v zvezi s katerim je bila ugotavljana nepravilnost. **Na kakšen način naj delodajalec obvesti zavod**, saj zakon govori o le o obveznosti sporočanja števila delavcev?

7. Pravica do povračila nadomestil plače delavcem, ki jim je odrejena karantena

- a) Glede karantene se postavlja vprašanje glede na videno obrazložitev zakonodajnopravne službe, in sicer je bilo predlog zakona razumeti na način, da lahko pravico do povračila izplačanih plač delavcem zaradi odrejene karantene, ki ne morejo

opravljati dela, zahteva *vsak* delodajalec. Po obrazložitvi zakonodajnopravne službe naj bi bilo to nejasno, saj naj bi bil do navedenega upravičen le delodajalec, ki izpolnjuje zahtevane pogoje iz prvega odstavka 2. člena predloga zakona. **Katera razlaga je po mnenju MDDSZ pravilna?**

- b) Nadalje opozarjamo, da je v pojasnilu, ki je bilo dano s strani MDDSZ – najprej 5.3., nato 13.3. in sedaj 16.3. izhaja pojasnilo : *V primeru karantene, ki jo z odločbo odredi zdravi osebi minister za zdravje na predlog NIJZ, gre za osebe, ki so bile v tesnem kontaktu z okuženimi in se obravnavajo kot visoko rizične npr. družinski člani, ki živijo v skupnem gospodinjstvu ali druge osebe po presoji epidemiologa. V teh primerih je delavec upravičen do odsotnosti z dela in do nadomestila plače v višini, kot jo določa Zakon o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače. Delodajalec pa bo lahko uveljavil delno povračilo v skladu s tem zakonom.*

V pojasnilu z dne 5.3 je bilo pred tem zapisno : *V teh primerih je delavec upravičen do odsotnosti z dela in do nadomestila plače v breme delodajalca po predpisih s področja delovnih razmerij.*

Naše mnenje je, da zakon omogoča uveljavljanje pravice nadomestil delavcem, ki jim je bila odrejena karantena, ne da bi moral delodajalec izpolnjevati pogoje, ki jih določa prvi odstavek 2. člena Zakona, saj ta odstavek določa le primere, ko gre za plače delavcem na začasnem čakanju, torej ne gre za primer karantene. Po našem razumevanju je dovolj, da delodajalec upravičenost izkaže z vlogo, h kateri priloži odločbo ministra in izjavo, da ni mogoče organizirati dela doma.

- c) Delodajalci se tudi sprašujejo, **na kakšen način bo delodajalec prišel do podatka, da je delavec upravičen do karantene. Ali bo takšna odločba v vednost posredovana tudi delodajalcu?** Če ne, se postavi vprašanje, kako ravnati, če delavec zaradi odrejene karantene dalj časa ne bo zmožen dostaviti odločbe Ministrstva.
- d) V osmem odstavku 7. člena ZIUPPP je določeno, da se določbe glede delnega povračila nadomestila plače iz tega člena smiselno uporabljajo tudi za povračilo nadomestila plače zaradi odrejene karantene.
Ali to pomeni, da **lahko pravico do delnega povračila nadomestila plače delodajalec uveljavi tudi za delavce, ki jim je bila odrejena karantena pred uveljavitvijo tega zakona**, pri čemer delodajalci vložijo vlogo v osmih dneh od uveljavitve tega zakona in delno povračilo nadomestila plače izplačujejo za čas odrejene karantene po uveljavitvi tega zakona?

8. Omejitev izplačila

Iz 8. člena interventnega zakona izhaja, da višina delnega povračila izplačanih nadomestil plače s strani Republike Slovenije znaša 40 % nadomestila plače in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki

ureja trg dela. Torej je **razumeti, da bo Republika Slovenija delodajalcu povrnila 40% nadomestila, vendar ne več kot 892,50 EUR**. Nadalje pa iz 8. člena zakona izhaja, da izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti. **Ali prav razumemo, da tu omejitve navzgor ni?**

9. Vmesne prekinitve tekom čakanja

Iz obrazložitve 3. člena interventnega zakona izhaja naslednje: "Pri izračunu časa napotitve posameznega delavca na začasno čakanje na delo je treba upoštevati, da se morebitne prekinitve ne vštevajo v to obdobje. To pomeni, da se v obdobje vključenosti posameznega delavca v ukrep ne šteje čas, ko je delavec npr. odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, izrabe letnega dopusta, kot tudi čas, ko se delavec na zahtevo delodajalca za določen čas vrne na delo."

- a) **Ali prav razumemo, da če delavec med odrejenim čakanjem na domu zboli, mu za ta čas pripada nadomestilo plače za odsotnost zaradi bolezni?** Pred časom je namreč ZZSZ podal razlago, da če je delavec na čakanju in vmes zboli, ohrani pravico do nadomestila plače iz razloga čakanja, če pa je delavec že bolan in mu v vmesnem času delodajalec ne more zagotavljati dela, delavec ohrani pravico do nadomestila plače iz razloga bolezni.

10. ZIU PPP v tretjem odstavku 2. člena določa, da se za delodajalca, ki zaposluje le enega delavca, šteje, da izpolnjuje pogoj iz druge alineje prvega odstavka tega člena in lahko odloči o začasnem čakanju na delo delavca, če ugotovi, da iz poslovnih razlogov ne more zagotavljati dela za skupno najmanj 50 % delovnega časa delavca v posameznem koledarskem mesecu.

Ali to pomeni, da **lahko delodajalec tega delavca napoti na delno čakanje na delo** (delavec bo npr. polovico časa na čakanju, polovico časa bo delal)?

Je razumeti določbo Zakona na način, da **v primeru enoosebnih družb** (lastnik in direktor/zaposleni ena oseba) **bi lahko direktor poslal sebe na čakanje na delo s 80 % plače?**

11. V tretjem odstavku 5. člena ZIU PPP je določeno, da 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 iz zadnjih treh mesecev pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa.

Prosimo za obrazložitev, **kaj v praksi ta določba pomeni**. Namreč, če delavec dela v krajšem delovnem času, prejme enako plačo na uro dela kot ga je za enako delo prejel v polnem

delovnem času. Torej ne gre za znižanje plače, pač pa je mesečna plača sorazmerno znižana zaradi manjšega števila ur. Kaj je torej namen te določbe oziroma kako jo razumeti?

12. Zanima nas, na kaj se nanaša zapis "v sorazmernem deležu" v tretjem odstavku 8. člena ZIUPPP.

13. ZIUPPP v četrtem odstavku 8. člena določa, da delodajalcu pripada delno povračilo nadomestil plače delavcev na začasnem čakanju na delo in nadomestilo zaradi odrejene karantene za praznične in druge dela proste dni, določene z zakonom.

Preverjamo, ali se delno povračilo iz četrtega odstavka 8. člena nanaša le na tiste delavce, ki bi na praznične dni in dela proste dni po delovnem koledarju delodajalca morali v normalnih razmerah opravljati delo in bi za to prejeli plačo oziroma bi bili na te dni odsotni z dela in bi za to prejeli nadomestilo plače?

14. Iz drugega odstavka 9. člena ZIUPPP izhaja, da v obdobju prejetanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače delodajalec ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov in odrejati nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

Zanima nas, kaj to pomeni na naslednjem primeru: Če bo delodajalec uveljavljal delno povračilo za čakanje od aprila do junija 2020, bo za to obdobje, glede na določbe tretjega odstavka 8. člena ZIUPP, prejemal delno povračilo v obdobju od junija do avgusta 2020.

Ali to pomeni, da ta delodajalec ne bo smel npr. začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov do konca junija 2020 (dokler je delavec na čakanju) ali do konca avgusta 2020 (dokler se delodajalcu izplačuje delno povračilo izplačanih nadomestil plače)?

Ugotavljamo, da se vsa vsebina ZIUPP sklicuje na obdobje čakanja na delo, z izjemo drugega odstavka 9. člena, ki ga zato ni mogoče logično uporabiti. Menimo, da bi se tudi v tem primeru morali sklicevati na obdobje čakanja na delo.

15. Iz 18. člena ZIUPPP izhaja, da se v letu 2020 pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljša od dvanajst mesecev, pri čemer se za referenčno obdobje, v katerem se polni delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi delovnega časa kot povprečni delovni obveznosti v obdobju dvanajstih mesecev izravna, koledarsko leto 2020.

Ali prav razumemo, da se prvi odstavek nanaša le na delodajalce, ki imajo skladno z Zakonom o delovnih razmerjih določeno 6 mesečno referenčno obdobje in se tako pri njih s prvim odstavkom referenčno obdobje podaljšuje na 12 mesecev? Ali to pomeni, da ima delodajalec v primeru, ko se mu sicer 6 mesečno referenčno obdobje izteče 30. septembra 2020, pravico podaljšati referenčno obdobje do 31. marca 2021 ali zgolj do 31. decembra 2020?

Ali se ta odstavek nanaša tudi na tiste delodajalce, ki imajo skladno z Zakonom o delovnih razmerjih določeno 12 mesečno referenčno obdobje in velja, da lahko v primeru, če se jim 12 mesečno referenčno obdobje izteče tekom leta 2020, referenčno obdobje podaljšajo do konca leta 2020?

Vljudno prosimo, da nam odgovore na vprašanja podate v čim krajšem roku.

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