



## POVZETEK ZAKONA O INTERVENTNIH UKREPIH NA PODROČJU PLAČ IN PRISPEVKOV

Državni zbor RS je dne 20. 3. 2020 na izredni seji sprejel Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov, ki ureja delna povračila nadomestila plač delodajalcem za tiste delavce, ki bodo prejeli nadomestilo z naslova čakanja na delo doma ali karantene ter odlog plačila prispevkov.

Zakon bo začel veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu.

Zakon v Uradnem listu še ni objavljen.

### I. POVRAČILO NADOMESTILA PLAČE

Povračilo lahko uveljavljajo gospodarske družbe, zadruga ali fizične osebe, ki zaposlujejo delavce, ki delavcem začasno ne morejo zagotavljati dela zaradi posledic virusa in izpolnjujejo zakonsko določene pogoje.

Povračilo nadomestil plač delodajalcem je mogoče v dveh primerih:

#### **1) Če delodajalec ne more zagotavljati dela več kot 30 % svojim delavcem in jih pošlje na čakanje na delo doma**

Skladno z veljavnim Zakonom o delovnih razmerjih so delavci na čakanju na delo doma upravičeni do nadomestila v višini 80 % povprečne plače zadnjih 3 mesecev (v kolikor ne obstajajo posebne okoliščine). To breme je po interventnem zakonu razdeljeno med delodajalca in državo, saj na podlagi interventnega zakona delodajalec nosi strošek v višini 60 % od 80 % nadomestila, 40% od 80 % nadomestila pa mu bo povrnila država, pri čemer je znesek povračila s strani države omejen do višine najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (trenutno 892,50 EUR bruto).

Pogoji, pod katerimi je delodajalec upravičen do delnega povračila nadomestila plače za delavce, ki bodo prejeli nadomestilo z naslova čakanja na delo doma, so sledeči:

- a) delodajalec mora predložiti opis poslovnega položaja zaradi posledic epidemije;
- b) delodajalec mora dokazati, da je na podlagi opisa poslovnega položaja ugotovil, da začasno ne more zagotavljati dela vsaj 30% delavcem (pri čemer delavci, ki jim že teče odpovedni rok, v navedeni odstotek niso vključeni) hkrati iz poslovnega razloga in jih je napotil na čakanje na delo doma.



Navedeno pomeni, da mora delodajalec še pred napotitvijo delavcev na čakanje na delo doma, sprejeti opis poslovnega položaja zaradi posledic virusa.

Začasno čakanje na delo doma mora biti odrejeno pisno, pri čemer mora delodajalec opredeliti čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter višino nadomestila plače.

in

- c) delodajalec mora predložiti pisno izjavo, s katero se zaveže k ohranitvi delovnih mest delavcev na začasnem čakanju na delo doma najmanj šest mesecev od začetka čakanja na delo.

Zakon določa tudi vsebino opisa poslovnega položaja delodajalca in določa, da mora opis vsebovati:

- (i) navedbo vzrokov za bistveno zmanjšanje obsega dela zaradi posledic epidemije, zaradi česar je prišlo do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela delavcev pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi – dejansko gre za obrazložitev poslovnega razloga, kot ga opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih;
- (ii) podatek o številu delavcev, ki jim delodajalec zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela;
- (iii) oceno posloводства delodajalca o možnostih ohranitve delovnih mest.

Delodajalec lahko posameznega delavca na čakanje napoti za največ 3 mesece. V to obdobje se ne všttevajo morebitne prekinitve (npr. če delavec v času čakanja na delo izrablja letni dopust, če koristi bolniško odsotnost, ipd.).

Za delavce, ki so napoteni na čakanje na delo po tem zakonu 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.

Preden bo delodajalec sprejel odločitev o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo doma, se mora o tem posvetovati s sindikatom ali svetom delavcev, v kolikor sindikata ni. Če pri delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev, pa mora pred sprejemom odločitve o tem obvestiti delavce na običajen način.

Delno povračilo nadomestila plače ni omogočeno delodajalcem, katerih napoteni delavci na začasno čakanje na delo doma imajo pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa presežek ur v referenčnem obdobju v skladu z veljavnimi predpisi, in se presežek ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa lahko izravna. Zakon v zvezi s tem določa, da bo referenčno obdobje za izravnavo trajalo 12 mesecev in je enako koledarskemu letu 2020.



Delno povračilo nadomestila plače prav tako ni omogočeno delodajalcem, ki so davčni dolžniki, neplačniki oz. neredni plačniki plač in socialnih prispevkov v zadnjih treh mesecih pred mesecem napotitve na začasno čakanje na delo, oziroma delodajalci, nad katerimi je bil začet postopek insolventnosti.

V času čakanja na delo doma so delavci upravičeni do vseh pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

Glede nadomestila plačila delavcem zakon ureja še nekatere specifične situacije, vezane na morebitno začasno nezmožnost delavca za delo v obdobju čakanja na delo ali na izrabo dopusta. Takrat so pravila nekoliko drugačna.

## **2) Če je za zdravega delavca odrejena karantena, hkrati pa delavec nima možnosti za delo na domu**

Ministrstvo za zdravje lahko po predlogu Nacionalnega inštituta za javno zdravje odredi karanteno za osebo, ki je bila v stiku z okuženo osebo, in torej predstavlja visoko stopnjo tveganja.

V takih primerih je delavec upravičen do odsotnosti z dela in nadomestila plače, kot je določena z Zakonom o delovnih razmerjih za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, tj. v višini 80 % povprečne plače zadnjih 3 mesecev.

To nadomestilo bo skladno z zakonom krito s strani države v celoti.

Za uveljavljanje povračila izplačanih nadomestil plače delavcem, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, mora delodajalec izjaviti, da za take delavce ne more organizirati dela na domu.

Obdobje prejemanja delnega povračila nadomestila plače iz razloga karantene lahko traja celotno obdobje odrejene karantene, vendar ne dlje kot do 30. septembra 2020.

Določene posebnosti veljajo tudi za delavce s pravicami iz socialnih zavarovanj, ki čakajo na delo doma ali so v odrejeni karanteni (npr. v primeru delavčeve odsotnosti z dela na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu).

### **Način in roki za uveljavljanje povračil plačanih nadomestil**

Delodajalec mora uveljavljati pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače v roku 8 dni od napotitve delavca na čakanje na delo oz. odreditve karantene, vendar najpozneje do vključno 30. septembra 2020.



Če je delodajalec delavce na začasno čakanje na delo napotil oz. je bila karantena odrejena pred uveljavitvijo interventnega zakona, je rok za uveljavljanje pravic 8 dni od uveljavitve interventnega zakona. Tudi v tem primeru mora delodajalec izpolnjevati vse zgoraj navedene pogoje za uveljavljanje pravic do delnega povračila izplačanih nadomestil plače.

Če je delodajalec delavce na začasno čakanje na delo napotil oz. je bila karantena odrejena pred uveljavitvijo interventnega zakona, je sicer prav tako upravičen do delnega povračila nadomestila plače, vendar pa ne za nazaj, t.j. za nadomestila plač, izplačana pred uveljavitvijo interventnega zakona, temveč zgolj za obdobje po njegovi uveljavitvi.

Delodajalec lahko pravico do delnega povračila nadomestil plače iz razloga čakanja na delo uveljavlja le enkrat in največ za tri zaporedne mesece.

Vloga se vloži pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: »Zavod«).

V primeru uveljavljana povračila nadomestila za delavce na čakanju na delo doma mora delodajalec vlogi priložiti vsa dokazila, naštetá zgoraj, s katerimi izkazuje izpolnjevanje pogojev po tem zakonu.

V primeru uveljavljanja povračila nadomestila za delavce, katerim je bila odrejena karantena, mora delodajalec priložiti kopijo odločbe ministra za zdravje in izjavo, iz katere izhaja, da za delavca ni mogoče organizirati dela na domu.

## **Način povračila plačanih nadomestil delodajalcu in obveznosti delodajalca**

Delodajalec je upravičen do povračila deleža tistih nadomestil, do katerih so delavci upravičeni in ki jih je delodajalec tudi izplačal.

Če Zavod izda odločbo o priznanju pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plače, se med Zavodom in delodajalcem sklène pogodba o delnem povračilu izplačanih nadomestil plače, v kateri se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti.

Že zakon določa, da se povračilo delodajalcu izplačuje mesečno v sorazmernem deležu ali v celoti, in sicer zadnji dan meseca, ki sledi mesecu, v katerem je delavcu pripadlo nadomestilo plače.

Delodajalcu pripada delno povračilo nadomestil plače delavcev na začasnem čakanju na delo in nadomestilo zaradi odrejene karantene za dejansko mesečno oziroma tedensko obveznost, za praznične in druge dela proste dni, določene z zakonom.



Obveznosti delodajalca v obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače so sledeče:

- a) delodajalec mora izplačevati nadomestila plače in poravnati prispevke za obvezna socialna zavarovanja;
- b) v obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače delodajalec ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov;
- c) v obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo;
- d) delodajalec mora Zavod predhodno obvestiti o pozivu delavcu, da se vrne na delo, ali da ga bo na začasnem čakanju na delo nadomestil z drugim delavcem.

Če delodajalec ne ravna skladno s točkami od a) do vključno c), ali če ne ohrani zaposlitve delavcev na začasnem čakanju na delu najmanj šest mesecev po začetku začasnega čakanja na delo, mora prejeta sredstva vrniti v celoti (tj. za vse delavce). Če delodajalec ravna v nasprotju s točko d), pa mora prejeta sredstva vrniti za delavca, v zvezi s katerim je bila ugotovljena nepravilnost.

Prav tako mora delodajalec v celoti vrniti prejeta sredstva, če v obdobju prejemanja sredstev ali po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev, začne postopke likvidacije po Zakonu o gospodarskih družbah.

Nadalje mora delodajalec, ki uveljavi povračilo nadomestil plač, Zavodu omogočiti administrativni in finančni nadzor nad izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti. Interventni zakon predpisuje tudi kazenske sankcije (globo) v primeru kršitev njegovih določb, za ugotavljanje katerih je pristojen Inšpektorat RS za delo.

## II. ODLOG PLAČILA PRISPEVKOV

Interventni zakon uveljavlja tudi odlog plačila prispevkov za samozaposlene osebe, pri čemer pa so iz ukrepa izvzete osebe:

- ki do datuma uveljavitve zakona niso vpisane v poslovni ali drug ustrezn register;
- ki ne izpolnjujejo obveznih dajatev in drugih denarnih nedavčnih obveznosti po zakonu, ki ureja finančno upravo;
- ki so do dneva uveljavitve tega zakona pričele s postopkom prenehanja opravljanja dejavnosti.

Odlog prispevkov velja za prispevke, ki zapadejo v plačilo aprila, maja in junija 2020, upravičenec pa jih mora poravnati najkasneje do 31. 3. 2022 (v enem znesku ali obročno).