

S P

T



Delo na domu in PKP5

Koraki delodajalca do zakonitega opravljanja dela na domu in bistveni ukrepi po PKP 5

Mag. Nina Scortegagna Kavčnik,
vodja pravne in kadrovske službe ter svetovalnega centra

OPOMBA

Strokovno mnenje je podano na podlagi posredovanih informacij s strani naročnika in je omejeno le na vprašanja, ki jih obravnava, zato zaključkov ni mogoče širiti na vprašanja, ki jih mnenje izrecno ne obravnava. Namenjeno je zgolj naročniku in se ga brez dovoljenja ne sme posredovati v uporabo tretjim osebam.



Domača pravna ureditev dela na domu

- V Sloveniji je bilo delo na domu prvič formalno urejeno z Zakonom o delu na domu že leta **1961**.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-77) iz leta **1977** je v 191. členu določal, da temeljna organizacija organizira delo na domu le v dejavnostih, ki so predmet njenega poslovanja ali so z njimi v neposredni zvezi, ne sme pa dela na domu organizirati za opravljanje del, ki so nevarna za zdravje in življenje delavca in drugih oseb v njegovi okolici.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) iz leta **1990** je v 26. členu določal, da organizacija oziroma delodajalec lahko organizira delo na domu, če narava dela to dopušča. Kot delo na domu se lahko opravljajo le dela, ki sodijo v dejavnost organizacije oziroma delodajalca ali so z njo v neposredni zvezi.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) iz leta **2002** je v 67. členu določal, da se kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Ureditev v ZDR-1

- ZDR-1 v **68. členu** kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.
- S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v **dejavnost delodajalca** ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.
- Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, **obvestiti** inšpektorat za delo.
- V 69. členu je določeno, da ima delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, **enake pravice** kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

- Člen 70 določa, da ima delavec pravico **do nadomestila** za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.
- Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Inšpektor za delo lahko v skladu z 71. členom ZDR-1 delodajalcu **prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu**, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.
- Člen 72 pa določa, da lahko zakon ali drug predpis določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu, ki pa **ne obstaja**.
- Člen 157 ZDR-1 tudi določa, da lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu **drugače**, ne glede na določbe ZDR-1, uredita **delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek**, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Enostranska sprememba kraja opravljanja dela

- Če gre v primeru opravljanja dela na domu po 68. členu ZDR-1 za **pogodbeni dogovor** med delavcem in delodajalcem, pa lahko delodajalec izjemoma, v skladu s 169. členom ZDR-1, kraj opravljanja dela **enostransko** spremeni.
- To lahko naredi v primerih **naravnih ali drugih nesreč**, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženja delodajalca, vendar le, **dokler trajajo** take okoliščine.
- V tem primeru je treba sicer glede opredelitve pojmov, kot so naravne in druge nesreče, upoštevati predpise s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami.
- Okoliščine, ko je treba izvajati ukrepe zaradi preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19, a le za čas trajanja okoliščin, so tudi take okoliščine. Mnenje MDDSZ: <https://www.gov.si/novice/2020-09-22-odrejanje-drugerega-dela-ali-na-drugem-kraju-zaradi-izjemnih-okoliscin/>

Ureditev v kolektivnih pogodbah dejavnosti

- Materijo organiziranja dela na domu urejajo le nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti, pa še te povzemajo določbe ZDR-1:
 - Kolektivna pogodba grafične dejavnosti,
 - Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva,
 - Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije,
 - Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije,
 - Kolektivna pogodba za lesarstvo, itd.

Obveščanje inšpektorata za delo

- Delodajalec je dolžan pred začetkom dela delavca na domu o tem obvestiti inšpektorat za delo (68/4 ZDR-1).
- Če pride do spremembe kraja opravljanja dela na sedežu delodajalca, ker se je le-ta preselil ali bo delavec pričel delati na drugi poslovni enoti, obveščanje inšpektorata za delo o tem ni potrebno.
- Obseg obveščanja in obrazec nista predpisana, je pa priporočljivo, da obvestilo zaradi ugotavljanja morebitne škodljivosti dela za delavce, ki opravljajo delo na domu, vsebuje:
 - *poimenski seznam delavcev,*
 - *skupno število delavcev, katerim je odrejeno delo na domu,*
 - *kakšno delo delavci opravljajo na domu,*
 - *kje se delo opravlja in*
 - *predvideno trajanje opravljanja dela na domu.*
- Obvestilo lahko delodajalec pošlje priporočeno po pošti ali na elektronski naslov **prijave.irsd@gov.si**.

INŠPEKTORAT RS ZA DELO

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

ZADEVA: Obvestilo o opravljanju dela na domu

V skladu z 68/4 *Zakona o delovnih razmerjih* sporočamo, da bo delavec (ime in priimek) od do (*lahko napišete do preklica*), delo opravljal od doma na naslovu

Delavec opravlja delo (opis, kakšno delo delavec opravlja).

S spoštovanjem,

.....,
direktor

Nova pogodba o zaposlitvi

- Če bo delavec tekom delovnega razmerja pričel z opravljanjem dela od doma, morata delodajalec in delavec skleniti **ново** pogodbo o zaposlitvi. Če pa gre za novo zaposlitev, pa dejstvo, da bo delavec delo opravljal tudi od doma, vključita že v prvo pogodbo o zaposlitvi.
- Ena izmed obveznih sestavin vsake pogodbe o zaposlitvi je tudi **kraj** opravljanja dela (31/1 ZDR-1).
- Če v pogodbi o zaposlitvi ni naveden točen kraj velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca. Kraj opravljanja dela je tako pomembna sestavina pogodbe o zaposlitvi, da morata delavec in delodajalec, če ga želita spremeniti, skleniti **ново** pogodbo o zaposlitvi. Enako velja za opravljanje dela na domu.
- **Aneks** k pogodbi o zaposlitvi ne zadostuje (49. člen ZDR-1). Sankcija?

Praktično vprašanje:

Delodajalec ima z delavcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas za opravljanje dela na sedežu delodajalca. Delavec pa vsake toliko časa popoldne oddela še kaj doma.

Ali mora delodajalec z delavcem skleniti novo pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu?

Odgovor: Na področju dela od doma je Mednarodna organizacija dela (MOD) leta 1996 sprejela Konvencijo MOD št. 177*, ki pa je Slovenija še ni ratificirala. Le-ta v b) odstavku 1. člena določa, da delavec od doma (*homeworker*) po definiciji iz konvencije ni delavec, ki sam raje občasno dela od doma. Iz tega bi lahko sklepali, da delavec, ki popoldne še kaj naredi od doma ali delavec, ki občasno dela od doma, ker si tako želi, ni klasični delavec od doma (*homeworker*). Vendar ZDR-1 izjem ne določa. Zato je potrebno tudi v primeru občasnega dela od doma izvesti vse obveznosti, povezane z opravljanjem dela na domu.

Praktično vprašanje:

Delodajalec se je odločil, da bo delo organiziral tako, da bo vsak delavec nekaj dni na mesec delal na domu. S podpisom nove pogodbe o zaposlitvi en delavec ne soglaša.

Kako lahko delodajalec doseže, da bi delavec delal od doma?

Odgovor: Na sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu morata pristati delavec in delodajalec. Pogodba je namreč dvostranski pravni posel im je sklenjena s podpisom obeh pogodbenih strank. Če delavec nove pogodbe ne želi podpisati, mu delodajalec lahko veljavno pogodbo odpove iz poslovnega razloga in mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi z novim krajem opravljanja dela (91. člen ZDR-1). Če delavec v roku 15 dni ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev in za nedoločen čas, mu delovno razmerje preneha. V tem primeru nima pravice do odpravnine (91/4 ZDR-1). Mora pa sprememba kraja opravljanja dela pri delodajalcu predstavljati utemeljen poslovni razlog (89/1/1 ZDR-1).

Izjemoma lahko delodajalec delavcu spremembo kraja opravljanja dela odredi tudi enostransko, vendar le za čas trajanja izjemnih okoliščin kot so naravne in druge nesreče (169. člen ZDR-1).

Dogovor glede dinamike opravljanja dela na domu

- Vsebina pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je lahko zelo podrobna, lahko pa je zapisana na način, da omogoča fleksibilnost.
- Delavec in delodajalec se morata v pogodbi o zaposlitvi tudi dogovoriti, ali bo delavec delo na domu opravljal **celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca** (68/3 ZDR-1).
- To lahko naredita na način, da zelo natančno napišeta dneve in ure dela od doma, lahko napišeta, da bo delavec delo na domu opravljal trikrat tedensko ali pa napišeta, da se bosta o obsegu dela na domu dogovarjala sproti.
- Možen je tudi dogovor, da se o času in dinamiki dela od doma delavec odloča sam.

Časovno obdobje opravljanja dela na domu

- Delodajalec ne sme pozabiti na dogovor o tem, kakšno časovno obdobje bo delavec opravljal delo na domu.
- Pogodba za opravljanje dela na domu ne sme biti sklenjena za določen čas, saj to ni eden izmed naštetih razlogov, zaradi katerih lahko delodajalec z delavcem sklene pogodbo za določen čas (54. člen ZDR-1).
- To pa še ne pomeni, da delodajalec v pogodbi o zaposlitvi ne more določiti načina poziva delavca nazaj na delo na sedežu.

Praktično vprašanje:

Delodajalec in delavec sta pred enim letom podpisala pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu za dvakrat tedensko. V pogodbi pa delodajalec ni časovno opredelil, koliko časa bo delavec lahko delo opravljal od doma. Sedaj delodajalec želi, da delavec delo ves svoj polni delovni čas opravlja na sedežu. Delavec na podpis nove pogodbe ne pristaja.

Kako lahko delodajalec doseže, da bi delavec ponovno pričel delati na sedežu delodajalca?

Odgovor: Določba v pogodbi o zaposlitvi o tem, koliko časa bo delavec lahko opravljal dela na domu, je ena izmed pomembnejših. Najboljša možnost je sporazumna sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na sedežu delodajalca. Če delavec na to ne pristane, mu lahko delodajalec veljavno pogodbo odpove iz poslovnega razloga in mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi z novim krajem opravljanja dela (91. člen ZDR-1). Če delavec v roku 15 dni ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev in za nedoločen čas, mu delovno razmerje preneha. V tem primeru nima pravice do odpravnine (91/4 ZDR-1). Seveda pa mora sprememba kraja opravljanja dela pri delodajalcu predstavljati utemeljen poslovni razlog (89/1/1 ZDR-1).

Nadomestilo za uporabo sredstev

- Delavec ima zaradi dela na domu pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev (70/1 ZDR-1).
- Višino nadomestila določita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi.
- Nadomestilo zajema nadomestilo za uporabo osnovnih sredstev, če so v lasti delavca (računalnik, tiskalnik, scanner, telefon, ipd.), in drugih sredstev, ki so potrebna za opravljanje dela (električna energija, voda, internet, ipd.).
- Glede delovnih sredstev je pomembno, da delodajalec **v pogodbi o zaposlitvi ali pravilniku napiše**, katera sredstva so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela. Le tako se izplačan znesek za uporabo sredstev ne bo všteval v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

- Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu se **ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja** pod pogojem, da je določeno s posebnimi predpisi, na podlagi kolektivne pogodbe ali internega akta delodajalca in da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela.
- Poleg tega mora delodajalec nadomestilo določiti na podlagi **izračuna realnih stroškov** (le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek).
- Nadomestilo se **ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja** do višine 5 % mesečne plače delavca oziroma do višine 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. Dejanske stroške je mogoče uveljavljati na podlagi dokazil (44. člen ZDoh-2).
- Prispevki za socialno varnost pa se plačujejo od zneska nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu in nadomestila za uporabo lastnega orodja, naprav in predmetov (razen osebnih vozil), potrebnih za opravljanje dela na delovnem mestu, od katerega se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, plačuje dohodnina (144/1 ZPIZ-2).

- ZDoh-2 je davčni predpis, zato je na podlagi izračuna realnih stroškov treba najprej ugotoviti, koliko je **dejansko utemeljena višina nadomestila**, ki delavcu po 68. členu ZDR-1 pripada. ZDoh-2 namreč ne določa maksimalne višine nadomestila, ampak le, do katerega zneska se le-to ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.
- Če se izplačajo večji zneski od teh, se **razlika všteje v davčno osnovo** in akontacija dohodnine pri glavnem delodajalcu obračuna po davčni lestvici. Od presežnega zneska se obračunajo tudi prispevki za socialno varnost.
- V primeru obdavčenega nadomestila ali obdavčenega dela nadomestila se poroča v obrazcu REK-1 z oznako vrste dohodka 1111.
- Znesek zakonsko določenega zneska oziroma odstotka povprečne plače določenega neobdavčenega nadomestila je kriterij, ki se uporablja **na mesečni ravni**. Če delavec ne dela na domu celoten mesec, se znesek **sorazmerno** preračuna glede na delovne dneve.

PRIMERJAVA DELA NA DOMU IN V PROSTORIH DELODAJALCA

POGODBA O ZAPOSLOTVI			
	Delo na domu	Delo na sedežu delodajalca	Opomba
Kraj opravljanja dela	obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi	obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi	31. člen ZDR-1
Nova določitev kraja opravljanja dela	nova pogodba o zaposlitvi	nova pogodba o zaposlitvi	navedeno urejata 49. (splošna ureditev) in 68. člen (posebej določeno za delo na domu) ZDR-1
Sprememba kraja opravljanja dela	nova pogodba o zaposlitvi	nova pogodba o zaposlitvi	49. ali 68. člen ZDR-1
Obveščanje inšpektorata	pred začetkom opravljanja dela na domu	ni predvideno	na podlagi 71. člena ZDR-1 lahko IRSD prepove opravljanje dela na domu, zato mora biti s tem seznanjen
Varnost in zdravje pri delu	v polnem obsegu brez posebnosti	v polnem obsegu brez posebnosti	ZVZD-1
Delovna sredstva	delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu	če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov	43. člen in 70. člen ZDR-1
Delovni čas	lahko drugače, ne glede na določbe ZDR-1 v pogodbi o zaposlitvi uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu	splošne določbe ZDR-1	posebnosti pri delu na domu ureja 157. člen ZDR-1

PRIPOROČENA VSEBINA POGODBE O ZAPOSLOTVI ALI PRAVILNIKA

- v katerem časovnem okviru bo delavec dosegljiv za komunikacijo (telefon, elektronska pošta),
- beleženje opravljanega dela,
- obveznost delavca, da pride v podjetje (npr. na sestanek, ipd) in kako mu bo delodajalec to sporočil,
- protokol v primeru poškodbe pri delu,
- kako lahko delodajalec delavcu prekliče »dovoljenje« za opravljanje dela na domu,
- obseg opravljanja dela na domu - lahko določen natančno (npr. vsak petek), ali pa le okvirno (npr. enkrat tedensko),
- za vodenje evidence o izrabi delovnega časa mora biti zadolžen delavec,
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe (bolezen ipd.),
- katera delovna sredstva bo priskrbel delodajalec,
- hranjenje občutljivih podatkov delodajalca, varna povezava v omrežje delodajalca ipd.

PRISTOJNOSTI INŠPEKTORATA ZA DELO

- IRSD beleži prijave delodajalec o delu na domu.
- Zaradi navala prijav dela na domu so že marca spremenili sistem beleženja, tako da ne vodijo več evidence po številu delavcev, temveč le še po prijavljenih delodajalcih.
- Letos je do začetka avgusta tako organiziranost dela prijavilo že 10.566 delodajalcev, lani pa so delodajalci v celotnem letu prijavili, da na domu dela 2.062 zaposlenih.
- Inšpektor za delo lahko v skladu z 71. členom ZDR-1 delodajalcu **prepove** organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z 72. členom ZDR-1 ne smejo opravljati kot delo na domu.

- Na podlagi prve alineje prvega odstavka 19. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) ima inšpektor pravico pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora pri fizični ali pravni osebi **pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente.**
- Mu je pa prepovedano brez odločbe sodišča **vstopiti** v stanovanjske prostore in druge prostore, če delavec odkloni vstop.
- Ali delavec lahko da **vnaprejšnje dovoljenje** za vstop v svoje zasebne prostore?
- Po tretjem odstavku 20. člena ZIN ima inšpektor v primeru, da zavezanec brez upravičenih razlogov ne dovoli vstopa v prostore ali objekte, ker se dejavnost opravlja, pravico vstopiti v prostor proti volji zavezanca ob pomoči policije. Tudi v tem primeru mora pridobiti odločbo sodišča o dopustnosti preiskave. Glej odločbo USRS U-I-40/12 z dne 11. aprila 2013.
- Pravi nadzor IRSD na področju dela na domu **trenutno ni mogoč**. Na domovih delavcev, ki delajo na domu ga ne opravljajo, saj za to nimajo pravih pristojnosti. Vsako leto pa prejmejo nekaj prijav delavcev, da delodajalec dela od doma ni ustrezno prijavil.

Povračilo stroškov v zvezi z delom

- Delodajalec mora delavcu zagotoviti mesečno povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju (130. člen ZDR-1).
- Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.
- Če delavec opravlja delo na domu, ni upravičen do povračila stroškov prevoza. Do njih je upravičen le za tiste dni, ko pride na delo na sedež ali v poslovne prostore delodajalca.
- Povračilo stroškov za prehrano pa delavcu pripada za vsak dan dela na domu. Pri tem je potrebno upoštevati enaka pravila in višino povračila, kot če bi delavec delo opravljal na sedežu delodajalca.

- Če mora delavec opraviti kakšno nabavo ali kakšen drug opravke, ki je v zvezi z opravljanjem dela, ga delodajalec s potnim nalogom (lahko tudi elektronskim) napoti na službeno pot. V tem primeru mu pripada povračilo stroškov, ki mu nastanejo na tej službeni poti.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu

- Delodajalec mora v skladu z zakonodajo s področja varnosti in zdravja pri delu zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. Tudi tistih, ki delajo na domu v rednih in izrednih okoliščinah.
- Ukrepi, ki jih delodajalec zagotavlja na podlagi ocene tveganj delovnih mest, v izjemnih okoliščinah **praviloma ne zadostujejo**.
- Zato morajo delodajalci sprejeti in izvajati dodatne ukrepe, s katerimi v največji možni meri zagotavljajo varno in zdravo delo delavcem v danih okoliščinah.
- **V primeru izrednih razmer**, ko se pričakuje, da bo delodajalec kar **najhitreje odredil drugo delo ali delo na domu**, je razumljivo, da mu pogosto ne bo uspelo izvesti vseh postopkov (oceniti novo nastala tveganja, preveriti ustreznost razmer na domu, sprejetje morebitnih ukrepov za delo na domu), s katerimi bi ugotovil ustreznost delovnega okolja na domu.

- Zato je mnenje MDDSZ, da v izjemnih okoliščinah lahko delodajalec organizira in zagotovi izvajanje dela od doma, vendar mora takoj, ko je to možno, preveriti pogoje dela na domu in uvesti morebitne dodatne ukrepe za zagotavljanje varnega in zdravega dela.
- <https://www.gov.si/novice/2020-03-18-delo-na-domu-in-zagotavljanje-varnega-in-zdravega-dela-v-izrednih-razmerah/>.
- V praksi je predvsem nekaj dilem glede načina zagotavljanja ustreznosti varnega in zdravju neškodljivega delovnega okolja, saj ga zakonodaja s tega področja ne predpisuje.
- Do nedavnega je veljalo, da so pooblaščen varnostni inženirji tisti, ki ugotavljajo ustreznost delovnih pogojev. To je pomenilo, da si mora varnostni inženir ogledati domače delovno okolje in ga oceniti. Ker je to v času epidemije in ogromnemu porastu števila delavcev, ki so ali še vedno delajo od doma postalo neobvladljivo, je MDDSZ zavzelo stališče, da je odločitev o tem, kako bo delodajalec ugotavljal ustreznost delovnih pogojev dela na domu prepuščena delodajalcu samemu.

- Najpogosteje delodajalec to preverja z vprašalnikom, ki ga izpolni delavec, fotografijami delovnega mesta doma, ki jih predloži delavec, ogledom,
- Mora pa varnostni inženir narediti dodatek k izjavi o varnosti z oceno tveganja.
- Kako in če sploh se ugotavlja ustreznost delovnih pogojev dela izven doma (na letališču, coworking prostorih, ipd), pa zakonodaja ne predvideva.

Koraki delodajalca do zakonitega opravljanja dela na domu:

1. Delavcem je potrebno predstaviti idejo o delu na domu in se pozanimati, kdo je za.
2. Revizija izjave o varnosti z oceno tveganja.
3. Usposabljanje zaposlenih za varno delo na domu.
4. Preverjanje delavčevih pogojev za delo na domu.
5. Sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.
6. Obvestilo inšpektoratu za delo.
7. Delavec lahko prične z opravljanjem dela na domu.

že 50 let



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

Ukrepi za delodajalce in samozaposlene
po ZZUOOP (PKP 5)

Skrbimo za odličnost

že 50 let

Skrbimo za odličnost

OPOZORILO:

Zapisano temelji tudi na lastnih stališčih predavateljic in na podlagi zavzetih stališčih pristojnih organov, ki pa se spreminjajo. Zato je ob branju teh slajdov potrebno spremljati spremembe predpisov ter nove in spremenjene razlage pristojnih razlagalcev zakonodaje.

PPT, ki ste ga prejeli, je avtorsko delo. Brez pisnega dovoljenja avtorjev je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava in druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnem koli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali shranitvijo v elektronski obliki. Tako ravnanje je, razen v primerih iz 46. do 57. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah, kršitev avtorske pravice.



**OBRNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

že 50 let

Skrbimo za odličnost

Pregled interventnih zakonov

- Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov - ZIUPPP (PKP 1).
- Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo - ZIUZEOP + ZIUZEOP-A (PKP 2).
- Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 – ZIUOOPE (PKP 3).
- Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 – ZIUPODV (PKP 4).
- Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic Covid-19 – ZZUOOP (PKP 5).



**OBRNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

Kaj prinaša PKP 5

- Za delodajalce:
 - **kratkotrajna bolniška odsotnost** - od uveljavitve zakona pa do 31. 12. 2020, z možnostjo podaljšanja za 6 mesecev,
 - **čakanje na delo**: od 1. 10. – 31. 12. 2020 z možnostjo podaljšanja za 6 mesecev, vendar ne dlje kot do 30. 6. 2021,
 - podaljšanje **dela s skrajšanim delovnim časom**: za 6 mesecev, vendar ne dlje kot do 30. 6. 2021 (trenutno po ZIUPDV velja do 31. 12. 2020),
 - višje nadomestilo plače delavcu in delna povrnitev nadomestila plače delodajalcu zaradi **odrejene karantene** – od 1. 10. do 31. 12. 2020, z možnostjo podaljšanja za 6 mesecev,
 - višje nadomestilo plače delavcu in delna povrnitev nadomestila plače delodajalcu zaradi **višje sile delavca** - od 1. 9. do 31. 12. 2020, z možnostjo podaljšanja za 6 mesecev,
 - preventivno testiranje delavcev na Covid-19 ni boniteta.

Kaj prinaša PKP 5

- Za samozaposlene:
 - izredna pomoč v obliki **temeljnega dohodka** – za oktober, november in december, z možnostjo podaljšanja za 6 mesecev in
 - **delna povrnitev izgubljenega dohodka zaradi karantene ali višje sile** – od 1. 9. – 31. 12. 2020, z možnostjo podaljšanja za 6 mesecev.

OPOZORILO:

Pri posameznih institutih poudarjava le ključne stvari in tiste, ki so se po ZZUOOP spremenile. Določbe, ki v primerjavi s prejšnjimi interventnimi zakoni ostajajo enake, ne izpostavljava posebej.

Kratkotrajna bolniška odsotnost

- Gre za nov institut.
- Delavec je lahko enkrat v koledarskem letu odsoten z dela zaradi bolezni do tri zaporedne delovne dni brez bolniškega lista.
- Upravičenci: delavci (zavarovanci), ki so v OZZ iz naslova sklenjenega delovnega razmerja, **ne** pa tudi samostojni zavezanci za prispevek (zavezanci, ki samostojno opravljajo gospodarsko ali poklicno dejavnost, družbeniki zasebnih družb in zavodov, ki so poslovodne osebe, zavarovane osebe pri tujih delodajalcih, vključene v OZ v RS, ...).
- Delavcu pripada nadomestilo plače v velikosti 80 % osnove iz 137/8 ZDR-1.
- Delodajalcu bo nadomestilo plače (bruto II) povrnjeno iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja. Gre za refundacijo.
- Zahtevek lahko vložijo vsi delodajalci, tudi posredni in neposredni uporabniki proračuna občine ali države.
- Delavec mora o odsotnosti pisno ali elektronsko obvestiti delodajalca prvi dan odsotnosti. Tega obvestila se ne prilaga k refundacijskemu zahtevku na ZZZS.

- Če delavčeva odsotnost traja več kot tri zaporedne delovne dni, si mora delavec zagotoviti bolniški list. V tem primeru se šteje, da pravica do enkratne kratkotrajne odsotnosti zaradi bolezni ni izkoriščena.
- Ker gre za bolniško odsotnost delavca, veljajo vsa pravila, kot sicer veljajo po ZDR-1.
- Vključno z možnimi sankcijami v primeru zlorab bolniške odsotnosti (pisni opomin, možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi in podobno).
- Je pa v ZZUOOP izrecno določeno, da delavec v času koriščenja odsotnosti ne sme opravljati pridobitne dejavnosti ali odpotovati izven kraja svojega bivanja.
- Delodajalec bo zahtevek vložil elektronsko na spletni strani ZZZS v obliki Excel ali .pdf datoteke.
- Kot razlog zadržanosti se označi št. 13 „bolezen – 3 dni“.
- Ukrep velja od 24. oktobra do 31. decembra 2020. Vlada ga lahko s sklepom podaljša za šest mesecev.

Karantena delavca

Zakonodajni pregled:

- Odsotnost z dela zaradi karantene je od 29. marca do 30. maja 2020 urejal ZIUPPP.
- Od 31. maja do 10. julija je bilo nadomestilo plače za čas odrejene karantene v celoti strošek delodajalca.
- Od 11. julija do 30. septembra, ko je veljal ZIUPDV, pa je bilo nadomestilo plače za čas odrejene karantene pod določenimi pogoji ponovno izplačano v breme države.
- Od 1. oktobra dalje institut ureja ZZUOOP. Delavcu pripada višje nadomestilo plače, delodajalcu pa le-to delno povrne država.

Karantena delavca

Nadomestilo plače za čas odrejene karantene, če ne bi bilo interventne zakonodaje:

- Če ne bi bilo interventnih zakonov je karantena višja sila. Delavec je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače (137/6 ZDR-1).
- Nadomestilo plače delavcu pa delodajalcu ne bi bilo povrnjeno s strani države.

Karantena delavca

- Z ZZUOOP se tako ukrep delnega povračila nadomestila plače delodajalcu in višjega nadomestila plače delavcu le podaljšuje (od 1. 10 – 31. 12. 2020), z možnostjo podaljšanja z 6 mesecev.
- Po ZIUPDV je ukrep trajal do 30. 9. 2020.

Pogoji za delodajalce:

- Delodajalci bodo lahko uveljavljali pravico do povračila izplačanih nadomestil za čas odrejene karantene za delavce, ki jim ne bodo mogli organizirati dela na domu.

Karantena delavca

- Velikost nadomestila plače za čas odrejene karantene:
 - **100%**, ki bi jo prejel, če bi delal, pripada delavcu, ki mu je odrejena karantena zaradi **stika z okuženo osebo v okviru opravljanja dela** (na delovnem mestu),
 - **80%** osnove iz 137/7 ZDR-1 pripada delavcu, ki je odločbo o karanteni prejel ob prihodu v Slovenijo, ob njegovem odhodu pa se je ta država nahajala na **zelenem ali oranžnem** seznamu ter delavcu, ki mu je bila odrejena karantena zaradi **stika z okuženo osebo izven** opravljanja dela,
 - **50%** plače, ki bi jo prejel, če bi delal in ne manj kot 70% minimalne plače (višja sila po 137/6 ZDR-1) pripada delavcu, ki je odšel v državo na rdečem seznamu in je delodajalcu **najmanj en dan pred odhodom** predložil pisno izjavo, da odhaja v državo na rdečem seznamu iz naslova naslednjih osebnih okoliščin:
 - smrt zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
 - smrt otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
 - smrt staršev (očeta, matere, zakonca ali zunajzakonskega partnerja starša, posvojitelja),
 - rojstvo otroka,
 - **vabilo na sodišče.**

- **0%** nadomestila plače pripada delavcu, ki je odšel v državo na rdečem seznamu in ne uveljavlja izjem.

Kako se obračuna neplačana odsotnost?

- Čas, ko delavec med trajanjem delovnega razmerja nima pravice do nadomestila plače, se všteje v zavarovalno dobo le, če je plačan prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (132. člen ZPIZ-2).
- Delodajalec obračuna in plača vse prispevke za socialno varnost delojemalca in delodajalca od plače delavca, ki jo je imel v zadnjem mesecu pred nastopom teh primerov, valorizirane glede na gibanje povprečnih mesečnih plač na zaposlenega v RS na raven meseca pred mesecem, za katerega se plača prispevek (150. člena ZPIZ-2).
- Delavec je zavezanec za plačilo prispevka za zdravstveno zavarovanje (6,36 %), prispevka zavarovanca za zavarovanje za primer brezposelnosti (0,14 %) in prispevka zavarovanca za starševsko varstvo (0,10 %).
- Zavezanec za plačilo vseh ostalih prispevkov (15,50 % prispevka zavarovanca za PIZ in prispevkov delodajalca v velikosti 16,10 %), je delodajalec (152/1 ZPIZ-2).
- Delodajalec se mora z delavcem dogovoriti, na kakšen način mu bo le-ta povrnil tiste prispevke, za katere je sam zavezanec za plačilo (v skupni višini 6,60 %). Lahko se dogovorita, da mu delodajalec te prispevke na podlagi pobotne izjave odtegne pri prvem naslednjem izplačilu plače ali pa da jih delavec nakaže na transakcijski račun podjetja.
- V kolikor do povrnitve prispevkov s strani delodajalca ne pride, se le ti štejejo za boniteto delavca.

Dolžnost delavca

- v 24 urah obvestiti delodajalca, da je v karanteni in o razlogih zanjo in
- v 3 delovnih dneh od prejema odločbe o karanteni le-to posredovati delodajalcu.

Povračilo nadomestila plače delodajalcu:

- Izplačana nadomestila plač zaradi odrejene karantene se povrnejo v celoti (bruto I), tudi za praznik in druge dela proste dni, določene z zakonom.

Rok za oddajo vloge:

- **ZRSZ sporoča, da z namenom pravočasnosti lahko vlogo predložite tudi brez odločbe o karanteni – slednjo pošljete naknadno in tako dopolnite vlogo.**
- Sicer mora delodajalec vlogo vložiti v 8 dneh od pričetka odsotnosti delavca zaradi odrejene karantene (61. člen ZZUOOP). Prej je bil rok v 30 dneh od pričetka odsotnosti delavca!

Problematika v zvezi z neodrejanjem karanten

- Za delavce in samozaposlene bo kot dokazilo, da jim je bila odrejena karantena, služilo potrdilo NIJZ. Sprva je bilo navodilo MZ, da se mora delodajalec obrniti na medicino dela ali na osebnega zdravnika delavca, samozaposleni pa na osebnega zdravnika. Sedaj potrdilo dobite na NIJZ tako, da jim napišete mail.
- Pripravlja se rešitev na spletni strani NIJZ, kjer bodo lahko delavci sami ali njihov delodajalec izpolnili elektronski obrazec in tako pridobili potrdilo za uveljavljanje pravice do nadomestila plač ali drugih pravic iz naslova zdravstvenega in socialnega varstva.
- Ta rešitev bo na voljo v naslednjih dneh. Potrdila bo do takrat NIJZ, po zdaj veljavnem načinu, izdajal vsem tistim, ki zanj zaprosijo na elektronski naslov: karantena.potrdilo@nijz.si.

Višja sila delavca

- Delna povrnitev nadomestila plače delodajalcu in višje nadomestilo plače delavcu v primeru višje sile je **nov ukrep** po ZZUOOP.
- Enemu od staršev omogoča, da zaradi karantene, ki je odrejena otroku ali druge zunanje objektivne okoliščine, ostane doma z namenom varstva otroka (višja sila).
- Ukrep traja od **1. septembra** do 31. decembra 2020. Vlada pa lahko ukrep s sklepom podaljša za šest mesecev.
- Do uveljavitve ZZUOOP je bil delavec v teh primerih upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače (137/6 ZDR-1).
- Ta pravica gre staršem otrok do vključno **5. razreda osnovne šole**. Gre tudi staršem otrok v prilagojenih in posebnih programih v osnovnih šolah s prilagojenim programom, staršem otrok v zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami ter staršem otrok, ki imajo v odločbi o usmeritvi določeno pomoč spremljevalca.

Velikost nadomestila plače:

- Delavec, ki ne more opravljati dela zaradi višje sile je upravičen do nadomestila plače v velikosti 80 % osnove iz 137/7 ZDR-1. Nadomestilo je lahko nižje od minimalne plače!
- Delodajalec bo izplačano nadomestilo plače (bruto I) dobil povrnjeno s strani države. **Pri tem pa ZZUOOP za to upravičenost delodajalca ne določa nobenih pogojev glede upada prihodka delodajalca ali glede maksimalnega povračila. Tudi ni pogoj, da bi delavec delal na domu, če lahko.**
- Poračuni nadomestila plače (plača za september 2020).

Vložitev vloge in roki:

- Vložitev vloge na zavod poteka po enakem postopku in z enakimi roki, kot to velja pri karanteni.
- Rok za vložitev vloge je v 8 dneh od pričetka odsotnosti delavca. Delodajalec mora vlogi priložiti izjavo delavca o obstoju okoliščin, ki vplivajo na nastanek višje sile. Dostopna je na www.svetovanje.si.

Čakanje na delo

- Že poznan institut, saj je v veljavi že od 13. 3. dalje.
- Nazadnje ga je od julija do konca septembra urejal ZIUPDV.
- Do ukrepa bo upravičen tisti delodajalec, ki bo imel vsaj 20 % upad prihodkov 2020/2019. Pogoje je, da opravlja dejavnost že do 12. 3. 2020.
- Na novo je vzpostavljena možnost (do sedaj je bilo to možno pri delu s skrajšanim delovnim časom), da se delavec v času čakanja na delo lahko prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve in se lahko vključi v ukrepe, ki se zagotavljajo prijavljenim iskalcem zaposlitve. V času dela s polnim delovnim časom delavec ni zavezan izvajati aktivnosti iz ukrepov aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom, ki ureja trg dela.

Pregled interventne zakonodaje, ki je urejala čakanje na delo

Obdobje čakanja na delo	Ureditev v interventnem zakonu
13. marca – 31. maja 2020	ZIUZEOP (PKP 2)
junij 2020	ZIUOOPE (PKP 3)
julij - september 2020	ZIUPDV (PKP 4)
oktober – december 2020 (možnost podaljšanja za šest mesecev)	ZZUOOP (PKP 5)

- ZZUOOP pa za razliko od ZIUPDV izrecno ne določa, da ne glede na ZDR-1, za čas trajanja začasnih ukrepov velja za vse delavce, ki delajo pri upravičenih delodajalcih, nadomestilo plače v višini iz ZZUOOP. Vendar to vseeno pomeni, da morajo tudi delodajalci, ki ne bodo prejeli delnega povračila nadomestila plače, delavcem izplačali nadomestilo plače za čakanje na delo v velikosti, kot velja po ZZUOOP. V času trajanja ukrepa je namreč ZZUOOP specialnejši predpis od ZDR-1 in delavcev ne more postavljati v neenak položaj.
- Tudi pri čakanju na delo po ZZUOOP delodajalec v obdobju prejemanja delnega povračila nadomestila plače ne sme začeti **postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem**, ki jih je napotil na začasno čakanje na delo 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 pravice do povračila nadomestila plače po tem zakonu ali ZIUOOPE ali ZIUZEOP ali ZIUPDV.

Vložitev vloge in roki:

- Rok za vložitev vloge je v 8 dneh od napotitve delavca.
- Delodajalec mora vlogo vložiti najkasneje do 15. decembra 2020.
- V primeru podaljšanja ukrepa bodo novi roki določeni v sklepu vlade.

Trajanje ukrepa:

- Ukrep traja od 1. oktobra do 31. decembra 2020. Vlada pa lahko ukrep s sklepom podaljša za šest mesecev, vendar ne dlje kot do 30. junija 2021.
- **Dileme:**
 1. Ali lahko traja dlje kot 6 mesecev v koledarskem letu?
 2. Čakanje na delo in APZ!
 3. Zaposlitev in takojšna napotitev na čakanje na delo.

Delo s skrajšanim delovnim časom

- Od junija do konca decembra 2020 delno subvencioniranje skrajšanega delovnega časa ureja ZIUOOPE.
- Nekateri dodatne administrativne zahteve je prinesel še ZIUPDV.
- ZZUOOP prinaša možnost podaljšanja ukrepa delnega subvencioniranja skrajšanega delovnega časa. Vlada ga lahko s sklepom podaljša največ za šest mesecev, vendar ne dlje kot do 30. junija 2021.

Dileme:

- APZ in delo s SDČ.
- Zaposlitev in takojšnja odredba za delo s SDČ.

Testiranje delavcev

- Ne glede na 39. člena *Zakona o dohodnini* (ZDoh-2) se plačilu delodajalca za testiranje delojemalcev na SARS-CoV-2, na katera jih napoti delodajalec, ne štejejo za boniteto.
- Ukrep velja od 24. oktobra do 30. junija 2021. Vlada lahko ta ukrep podaljša še za šest mesecev.

Temeljni dohodek

- ZZUOOP samozaposlenim od 1. oktobra 2020 do konca leta ponovno prinaša mesečni temeljni dohodek.
- Vlada lahko s sklepom ukrep podaljša še za šest mesecev.
- Tokrat ni ukrepa oprostitve plačila prispevkov za socialno varnost. Je pa zato znesek mesečnega temeljnega dohodka višji. Zakonodajalec je s tem želel zmanjšati administriranje samozaposlenih.

BISTVENO ZMANJŠAN OBSEG DEJAVNOSTI

Šteje se, da upravičenec zaradi posledic epidemije koronavirusne bolezni 19 opravlja dejavnost v bistveno zmanjšanem obsegu, če bodo njegovi prihodki v letu 2020 zaradi posledic epidemije upadli za **več kot 20 %** glede na leto 2019. Če ni posloval v celotnem letu 2019 oziroma 2020, je do pomoči upravičen tudi tisti, ki se mu bodo povprečni mesečni prihodki leta 2020 zaradi posledic epidemije zmanjšali za več kot 20 % glede na povprečne mesečne prihodke v letu 2019. Če v letu 2019 ni posloval, je do pomoči upravičen tudi tisti, ki se mu bodo povprečni mesečni prihodki v letu 2020 zaradi posledic epidemije zmanjšali za več kot 20 % glede na povprečne mesečne prihodke v letu 2020 **do 31. avgusta 2020**. Če ta pogoj ni dosežen, bo moral upravičenec vrniti celotno pomoč (91/2 ZZUOOP).

- Upravičenci bodo izredno pomoč v obliki mesečnega temeljnega dohodka lahko prejeli, če so opravljali dejavnost najmanj od 1. septembra 2020 pa do uveljavitve zakona.

Upravičenci:

Do temeljnega dohodka so upravičene osebe, ki zaradi posledic epidemije COVID-19 ne morejo opravljati dejavnosti ali jo opravljajo v bistveno zmanjšanem obsegu, in sicer:

- samozaposleni, ki na dan uveljavitve tega zakona opravlja dejavnost in je v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje vključen na podlagi 15. člena ZPIZ-2,
 - družbenik, ki je poslovodna oseba, in je zavarovan na podlagi 16. člena ZPIZ-2 (z zavarovalno podlago 040) in
 - kmet, ki je na dan uveljavitve tega zakona v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje vključen na podlagi 17. člena ali 25/5 ZPIZ-2.
-
- Tokrat med upravičenci ni verskih uslužbencev.
 - Ukrep velja za samozaposlene, ki imajo zaposlene, in tudi za tiste, ki jih nimajo.

Višina:

- Temeljni dohodek znaša 1.100 EUR na mesec za oktober, november in december 2020.
- Za samozaposlene v kulturi, ki so v skladu z *Zakonom o uresničevanju javnega interesa za kulturo* registrirani v razvidu samozaposlenih v kulturi, znaša 700 EUR na mesec.
- Za kmete, ki so oproščeni plačila prispevkov delodajalec za PIZ, pomoč znaša 940 EUR na mesec.
- Sorazmernost glede na vključenost v zavarovanje (ne velja za samozaposlene, ki delajo krajši delovni čas zaradi starševskega varstva)
- Do izplačila mesečnega temeljnega dohodka ni upravičena oseba, ki ne plačuje obveznih dajatev in ne izpolnjuje drugih denarnih nedavčnih obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, ki jih pobira davčni organ, če ima na dan vložitve vloge za mesečni temeljni dohodek neplačane zapadle davčne obveznosti.
- Mesečni temeljni dohodek je oproščen plačila vseh davkov in prispevkov (izvzem v 2.8. davčnega obračuna)

Izplačilo:

- Roki za izplačilo temeljnega dohodka, ki ga izplača davčni organ, so odvisni od tega, kdaj upravičena oseba predloži izjavo. Skrajni rok za predložitev te izjave je 31. december 2020.
- Roki za izplačilo so:
 - če bo upravičenec izjavo vložil od 1. do 31. oktobra 2020 za oktober, bo FURS denar nakazal 10. novembra 2020,
 - če bo upravičenec izjavo vložil od 1. do 30. novembra 2020 za november ali za oktober in november skupaj, mu bo FURS denar nakazal do 10. decembra 2020,
 - če bo upravičenec izjavo vložil od 1. do 31. decembra 2020 za december ali za december in november ali za december in oktober ali za vse tri mesece skupaj, mu bo FURS denar nakazal do 10. januarja 2021.
- Če bo Vlada ukrep podaljšala tudi v leto 2021, mora upravičenec izjavo za te mesece vložiti do zadnjega dne v mesecu, za katerega se ukrep podaljša. FURS pa bo denar nakazal do 10. dne v mesecu za pretekli mesec.
- Izredna pomoč v obliki temeljnega dohodka je državna pomoč samozaposlenemu, zato je to prihodek samozaposlenega, in ne dohodek njegovega gospodinjstva. Skladno s pojasnilom 1 k SRS 15 – *Prihodki* samozaposleni to državno pomoč evidentirajo na konto 768 – *Drugi prihodki, povezani s poslovnimi učinki (državna podpora zaradi epidemije COVID-19)*.

Obveznost vračila:

- Za ohranitev izredne pomoči v obliki temeljnega dohodka mora samozaposleni izpolnjevati kar nekaj pogojev.
- Subjekt, ki je uveljavil izredno pomoč v obliki mesečnega temeljnega dohodka, mora v primeru, da je od uveljavitve tega zakona prišlo do izplačila dobička, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil nagrad poslovodstvu oziroma dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu, izplačanih v letu 2020 oziroma za leto 2020, o tem seznaniti FURS. Prejeta sredstva mora vrniti po vročitvi odločbe, skupaj z zakonsko določenimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od dneva uveljavitve pravic iz tega zakona do dneva vračila.
- Subjekt, ki je uveljavil izredno pomoč v obliki mesečnega temeljnega dohodka in naknadno ugotovi, da ni izpolnjeval pogojev za njegovo pridobitev, o tem obvesti FURS najkasneje do roka za predložitev obračuna od dohodkov pravnih oseb za leto 2020 oziroma za obdobje, ki vključuje podatke za obdobje drugega polletja 2020, oziroma do roka za predložitev obračuna davka od dohodkov iz dejavnosti za leto 2020, in vrniti znesek prejete pomoči v 30 dneh od vročitve odločbe. Po poteku roka za plačilo se mu obračunavajo zakonske zamudne obresti po *Zakonu o predpisani obrestni meri zamudnih obresti*.

RAZMERJE MED TEMELJNIM DOHODKOM IN POVRNITVIJO IZGUBLJENEGA DOHODKA

- Če upravičenec, ki prejema mesečni temeljni dohodek, za isti čas vloži še vlogo za povrnitev delno izgubljenega dohodka (zaradi svoje karantene, karantene otroka ali druge objektivne okoliščine), se mu temeljni dohodek zmanjša za znesek izplačanega izgubljenega dohodka (88/2 ZZUOOP).
- Če upravičenec vrne mesečni temeljni dohodek in med njegovim prejemanjem ni vložil vloge za povrnitev izgubljenega dohodka, lahko v 30 dneh po vrnitvi temeljnega dohodka vloži vlogo za povrnitev izgubljenega dohodka. Furs mu ga bo nakazal v 15 dneh od prejema vloge (91/7 ZZUOOP).
- Če sta bila upravičencu za isti čas izplačana temeljni dohodek in izgubljeni dohodek, mora upravičenec vrniti izgubljeni dohodek (95/7 ZZUOOP).

Delna povrnitev izgubljenega dohodka zaradi karantene ali varstva otroka

ZZUOOP tudi upravičenim samozaposlenim od **1. septembra** do konca leta omogoča delno povrnitev izgubljenega dohodka. Vlada lahko s sklepom ukrep podaljša še za šest mesecev. Do njega so upravičeni samozaposleni, ki ne morejo opravljati dejavnosti zaradi:

- odrejene karantene (opravljanje dejavnosti na domu pa ni mogoče) ali
- varstva otroka, ker mu je bila odrejena karantena ali
- varstva otroka zaradi druge zunanje objektivne okoliščine, zaradi katere otrok ne more obiskovati vrtca ali šole (zaprtje).

Za varstvo otroka zaradi zaprtja vrtcev in šol samozaposleni potrebuje potrdilo zavoda.

Upravičenci

- Upravičence do delno povrnjenega izgubljenega dohodka je:
 - samozaposleni, ki na dan uveljavitve tega zakona opravlja dejavnost in je v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje vključen na podlagi 15. člena ZPIZ-2,
 - družbenik ali delničar gospodarske družbe oziroma ustanovitelj zadruga ali zavoda, ki je poslovodna oseba, in je zavarovan na podlagi 16. člena ZPIZ-2 in
 - kmet, ki je na dan uveljavitve tega zakona v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje vključen na podlagi 17. člena ali 25/5 ZPIZ-2.
- Pravica do varstva otroka gre staršem **do vključno 5. razreda osnovne šole** otroka. Gre tudi staršem otrok v prilagojenih in posebnih programih v osnovnih šolah s prilagojenim programom, staršem otrok v zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami ter staršem otrok, ki imajo v odločbi o usmeritvi določeno pomoč spremljevalca.
- Upravičenec do delne povrnitve izgubljenega dohodka zaradi karantene je tisti, ki se odpravi v državo, ki je bila v trenutku odhoda na zelenem ali oranžnem seznamu, ob povratku pa na rdečem ali mu je bila karantena odrejena zaradi stika z okuženo osebo

- Višina delno povrnjenega izgubljenega dohodka znaša 250 eurov za vsako odrejeno karanteno. Za čas višje sile pa ne več kot 250 eur za 10 dni, 500 eur za 20 dni in 750 eur v enem mesecu.

Postopek izplačila in roki

- Za povračilo delno izgubljenega dohodka upravičenec preko informacijskega sistema FURS predloži vlogo, katere obvezna priloga je odločba o karanteni ali drugo ustrezno dokazilo, v roku 30 dni od vročitve odločbe o karanteni.
- Upravičencu, ki vloži vlogo od 1. do 31. oktobra 2020 nakaže FURS delno izgubljeni dohodek 10. novembra 2020. Upravičencu, ki vloži vlogo od 1. do 30. novembra 2020 za november ali za oktober in november skupaj, mu FURS nakaže delno izgubljeni dohodek do 10. decembra 2020. Upravičencu, ki vloži vlogo od 1. do 31. decembra 2020 za december ali za december in november ali za december in oktober ali za vse tri mesece skupaj, nakaže FURS delno izgubljeni dohodek najpozneje do 10. januarja 2021. V primeru podaljšanja ukrepa FURS delno povrnjeni izgubljeni dohodek nakaže do 10. dne v mesecu za vloge, prejete v preteklem mesecu.
- Upravičenec mora vlogo predložiti najkasneje do 31. decembra 2020.

Razmerje med temeljnim in izgubljenim dohodkom

- Če sta bila upravičencu za isti čas izplačana temeljni dohodek in izgubljeni dohodek, mora upravičenec vrniti izgubljeni dohodek (95/7 ZZUOOP).
- Če pa upravičenec ni vložil vloge za izgubljeni dohodek, ker je v istem obdobju prejemal tudi temeljni dohodek in ga je moral vrniti, pa lahko v 30 dneh od vračila vloži vlogo za izgubljeni dohodek (91/7 ZZUOOP).

nina.scortegagna@ozs.si
030 605 308

Hvala za pozornost.