

že 50 let



OBRTNO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE

Skrajšanje delovnega časa in čakanje na delo po ZIUOOPE ter odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

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

Skrbimo za odličnost

že 50 let

Skrbimo za odličnost

Interventna zakonodaja

- Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (UL RS 36/20, ZIU PPP) – določbe glede čakanja na delo nikoli niso stopile v veljavo, z 31. majem pa so razveljavljene (83. člen ZIU O OPE),
- Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije Covid-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (UL RS 49/20 in 61/20, ZIU ZEOP) – veljal od 11. aprila do 31. maja,
- **Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije Covid-19 (UL RS 80/20, ZIU O OPE) velja od 31. maja dalje.**



Delo s krajšanim delovnim časom

- ZDR-1 ureja dve obliki dela s krajšim delovnim časom, do katerega lahko pride po volji pogodbenih strank (65. člen) in v posebnih primerih (v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in predpisi o starševskem varstvu) (67. člen).
- Vsem je pa skupno, da mora delodajalec z delavcem, če bo ta pričel z delom s krajšim delovnim časom, skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Izjemoma lahko skleneta dodatek k pogodbi o zaposlitvi pri delu s krajšim delovnim časom zaradi starševstva.
- Po ZIUOOPE pa lahko delodajalec delavcu **enostransko** odredi delo s krajšanim delovnim časom in za to ne potrebuje soglasja delavca.
- Gre za nov interventni institut, ki ga trenutno veljavna delovnopravna zakonodaja ne pozna.

Odredba

- Delodajalec mora delavcu odrediti delo s skrajšanim delovnim časom s pisno odredbo.
- V njej mora določiti obseg skrajšanega delovnega časa, čas trajanja dela s skrajšanim delovnim časom, rasporeditev in 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 (14/4 ZIUOOPE).
- Brezplačen vzorec je dostopen na www.svetovanje.si.
- Pred sprejemom odločitve je potrebno posvetovanje s sindikatom, svetom delavcem. Če delodajalec tega nima, mora delavce obvestiti na pri delodajalcu običajen način (12/4 in 12/5 ZIUOOPE).

že 50 let



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

- Delodajalec bo moral v roku 3 delovnih dni od dneva odreditve dela s skrajšanim delovnim časom zavodu za zaposlovanje odreditve sporočiti na obvestilacas@ess.gov.si. Namen sporočanja je možnost kontrole vodenja evidence s strani inšpektorata za delo.
- Obvestilo naj vsebuje **naslednje podatke**: naziv in MŠO delodajalca, število zaposlenih, ki jim je bilo odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, in datum odreditve takšnega dela.
- **Dokazilo** o poslanem obvestilu je **obvezna priloga** k vlogi za dodelitev subvencije.

Trajanje ukrepa

- Delodajalci bodo ta ukrep lahko uporabljali od 1. junija do 31. decembra 2020.
- Ukrep dela s skrajšanim delovnim časom je združljiv tudi s čakanjem na delo po ZIUOOPE. To pomeni, da se bodo lahko delodajalci odločili, da bodo nekaterim delavcem odredili delo s skrajšanim delovnim časom, drugim pa odredili čakanje na delo. Glede na to, da je čakanje na delo po ZIUOOPE mogoče le v juniju, obstaja možnost združljivosti le v tem mesecu.
- Ukrep je združljiv tudi na ravni delavca. Delavec lahko dva tedna v mesecu dela s skrajšanim delovnim časom, dva tedna pa čaka na delo.
- Ni pa ukrep združljiv v enem tednu. Delavec ne more dva dni delati s skrajšanim delovnim časom, tri dni pa čakati na delo.

Skrajšanje delovnega časa

- Delodajalec lahko delo s skrajšanim delovnim časom odredi le delavcem, ki so pri njem zaposleni za polni delovni čas in tudi delajo s polnim delovnim časom.
- Najkrajši delovni čas, s katerim lahko delavci delajo od 1. junija do 31. decembra je lahko 20 ur na teden, najdaljši pa 35 ur na teden.
- Odreditev dela s skrajšanim delovnim časom ni mogoča delavcu, ki mu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi teče odpovedni rok (12/3 ZIUOOPE).
- Odreditev dela s skrajšanim delovnim časom tudi ni dovoljena delavcu, ki je upravičen do dela s krajšim delovnim časom iz kakršnega koli razloga (12. in 15. člen ZIUZEOP).
- Delodajalec lahko odredi delo s skrajšanim delovnim časom delavcem, ki so pri njem zaposleni za določen ali nedoločen čas.
- Skrajšanje delovnega časa v tednu, ki ni cel (29. in 30. 6) je potrebno preračunati na dva dneva.

- Delo s skrajšanim delovnim časom lahko delodajalec odredi tudi delavcem, katerih delovni čas je neenakomerno razporejen. Ni nujno, da ti delavci delajo vsak delovni dan po enako število ur, ampak je možna tudi neenakomerna razporeditev njihovega delovnega časa. Pomembno pa je, da ne sme presegati tedenske odreditve dela s skrajšanim delovnim časom.

Primer: Delovni čas delavca je na podlagi pogodbe o zaposlitvi neenakomerno razporejen. Delodajalec je delavcu odredil delo s skrajšanim delovnim časom 24 ur na teden. Ali lahko delavec dela le od ponedeljka do srede po 8 ur na dan?

Lahko. Razporeditev delovnega časa delavca v času, ko bo delal s skrajšanim delovnim časom, je obvezna vsebina odredbe. Delavec lahko dela le tri dni v tednu, saj je omejitev dela s skrajšanim delovnim časom določena na tedenski ravni. **V izogib zlorabam interventnega instituta pa ni dovoljeno, da bi delavec en teden delal 10 ur, drug teden pa 30 ur, kar bi pomenilo, da je v povprečju delal 20 ur na teden.**

Kombinacije dela s polnim in skrajšanim delovnim časom

- Možne so tudi različne kombinacije dela s skrajšanim in polnim delovnim časom.
- Kljub odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom, pa bo moral delavec na zahtevo delodajalca pričeti delati s polnim delovnim časom 14/2 (ZIUOOPE). V primeru, da delavec zahteve delodajalca ne bi upošteval, se to šteje za hudo kršitev delovnih obveznosti.
- Delodajalec lahko delavce pozove na delo le s polnim delovnim časom in ne tudi s krajšim skrajšanim delovnim časom. Delodajalec delavcu ne sme odrediti, da bo določeno obdobje delal več kot znaša njegov skrajšan delovni čas, na primer 30 namesto 20 ur na teden.
- Če želi delodajalec delavcem odrediti delo z drugim številom ur skrajšanega delovnega časa na teden, jim mora izdati novo odredbo.
- **Sprememba tedenskega števila ur znotraj meseca pri posameznem delavcu ni mogoča.**

že 50 let



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

- Delodajalec bo delavcu tudi lahko že vnaprej odredil delo s skrajšanim delovnim časom le za določene dneve ali pa le za posamezni teden v tekočem mesecu.
- V tem primeru se bo tudi mesečna subvencija, do katere bo upravičen delodajalec, preračunala na sorazmerni del.

Upravičeni delodajalci

Pravico do subvencije lahko uveljavlja delodajalec, ki:

- je pravna ali fizična oseba in ki je bil v poslovni register vpisan pred 13. marcem 2020 ter zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas in
- po njegovi oceni najmanj 10 % zaposlenim mesečno ne more zagotavljati najmanj 90 % dela.
- Do subvencije niso upravičeni neposredni ali posredni uporabniki proračuna RS oziroma proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 50 %.
- Do izvajanja tega ukrepa so upravičeni tudi delodajalci, ki jim sredstva ne bodo dodeljena ali pa za njih ne bodo niti zaprosili (23. člen ZIUOOPE). To pomeni, da lahko svojim delavcem vseeno odredijo delo s skrajšanim delovnim časom pod pogoji iz ZIUOOPE. Pri tem pa morajo upoštevati pravice in obveznosti, ki veljajo za ta ukrep.

- Kaj pomeni, da 10 % delavcem ne more zagotavljati dela za 90 % delovnega časa?

Če ima delodajalec zaposlena dva delavca, en delavec predstavlja 50 %, zato lahko le enemu odredi delo s skrajšanim delovnim čas. Če delodajalec zaposluje tri delavce, en predstavlja dobrih 33 %, če zaposluje štiri, en predstavlja 25 %, če jih zaposluje 10, pa en predstavlja minimalnih 10 %.

Tako lahko odredi delo s skrajšanim delovnim časom enemu ali pa vsem!

Za 90 % delovnega časa pa pomeni, da za njih nima dela za vsaj 36 ur na teden (40 x 90 %). Če ima za njih delo za 37 ur na teden, jim skrajšanja delovnega časa ne sme odrediti. V primeru, da je pri delodajalcu polni delovni čas 36 ur na teden, pa zanj predstavlja 90 % nezmožnosti zagotavljanja dela 32,4 ure na teden.

Velikost nadomestila plače

- Za čas, ko delavec ne bo delal (to je čas za katerega mu je bil delovni čas skrajšan) mu pripada nadomestilo plače v višini 80 % osnove iz 137/7 ZDR-1.
- Za čas, ko bo delavec delal, mu pripada sorazmerni del plače, ki je odvisen od števila delovnih ur na teden in druga povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo, malica, ...).
- Pri poročanju na REK obrazcih ne bo nobenega posebnega poročanja, glede na to, da je subvencija določena v fiksnem znesku in bo povrnjena s strani zavoda za zaposlovanje na podlagi odobrene vloge. To bo VD 1001.
- Če je delavec v času začasnega odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom odsoten z dela v primerih, določenih z ZDR-1 (letni dopust, bolniška in podobno), ima mesečno pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom. Pri tem 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.

- Primer obračuna plače za junij 2020:

Delavčeva osnovna mesečna plača za znaša 1.500 EUR. Delodajalec ima dejanski obračun plače. Delavec je zaposlen šele pol leta, zato še nima dodatka na minulo delo. Delavec dela od ponedeljka do petka po 8 ur na dan. Delodajalec mu je za junij odredil delo s skrajšanim delovnim časom 20 ur na teden tako, da dela vsak delovni dan po 4 ure. Na praznične dni, ki so dela prosti, ne dela.

Kako delodajalec delavcu obračuna plačo in nadomestilo plače?

Odgovor: Junij 2020 ima 168 delovnih ur in 8 ur praznika (25. junij – četrtek), to je skupaj 176 ur. Delodajalec mora delavcu za 84 ur ($168 : 2$) efektivnih ur rednega dela obračunati plačo v višini 715,91 EUR. Za 84 ur ($168 : 2$) čakanja na delo pa nadomestilo plače v višini 80 % osnove iz 137/7 ZDR-1. Za 25. junij, ki je dela prost dan in delavec ne dela, mu mora obračunati nadomestilo plače. Vendar mu za 4 ure obračuna nadomestilo plače v višini 100 % osnove (nadomestilo za praznik), za druge 4 ure pa v višini 80 % (čakanje na delo) osnove iz 137/7 ZDR-1. Delavec bi, če četrtek ne bi bil praznik, ki je dela prost dan, delal. Delodajalec bo za 25. 6. tudi dobil subvencijo.

Velikost subvencije

Delodajalec bo za vsakega delavca, ki bo delal s skrajšanim delovnim časom, prejel mesečno subvencijo, ki znaša:

- 448 EUR če bo delal od 20 do vključno 24 ur tedensko,
 - 336 EUR če bo delal od 25 do vključno 29 ur tedensko,
 - 224 EUR če bo delal od 30 do vključno 34 ur tedensko.
 - 112 EUR če bo delal 35 ur tedensko.
-
- V kolikor delavec ne bo delal s skrajšanim delovnim časom celoten mesec (bo na dopustu, bolniški, ...), se bo subvencija ustrezno preračunala na sorazmerni del.

že 50 let



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

- Delodajalec, ki je prejel subvencijo, mora v primeru, da je od uveljavitve ZIUOOPE 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 prejema subvencije do dneva vračila.
- Delodajalec mora prejeta sredstva z zamudnimi obrestmi vrniti tudi v primeru, če v času prejemanja sredstev ali po prejemanju sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev, začne postopek likvidacije po ZGD-1.

Izračunavanje subvencije in delovnega časa

- Junij ima 176 ur (168 delovnih ur + 8 ur praznika).
- Delavec dela 20 ur/teden.
- Od 8. – 10. 6. je na LD, od 15. – 18. 6. bo na bolniški, 25. 6. je praznik in delavec na ta dan ne bo delal.

1. Koliko ur lahko delavec oddela v tednu od 8. – 12. 6. oz. 11. in 12. 6.?

$$(20 : 5) \times 2 = 8$$

2. Koliko ur lahko delavec oddela 19. 6.?

$$(20 : 5) \times 1 = 4$$

3. Koliko ur lahko oddela 29. in 30. 6.?

$$(20 : 5) \times 2 = 8$$

4. Od 1. 7. dalje bo delal 30 ur/teden. Koliko ur lahko oddela od 1. – 3. 7.?

$$(30 : 5) \times 3 = 18$$

5. Koliko subvencije bo delodajalec dobil za junij?

$$(448 : 88) \times 64 = 325,82 \text{ EUR}$$

že 50 let



**OBRITNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

- Delavec dela 24 ur/teden od torika do petka po 6 ur/dan. V ponedeljek je šel na krvodajalsko akcijo.
- Delavcu za ponedeljek pripada 100 % nadomestilo plače za krvodajalsko akcijo v breme ZZZS.
- Koliko ur lahko oddela od torika do četrтка?

$$(24 : 5) \times 4 = 19,2$$

- Za koliko ur bo delodajalec dobil subvencije v tem tednu?

$$40 - 8 - 19,2 = 12,8 \text{ ur}$$

Vodenje evidence o izrabi delovnega časa

- Delodajalec mora na podlagi Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) voditi dnevno evidenco o izrabi delovnega časa za vsakega delavca.
- Na podlagi ZIUOOPE pa bo moral za vsakega delavca ob njegovem prihodu vpisovati še uro prihoda in ob njegovem odhodu uro odhoda delavca (ne oboje ob koncu delovnika). To je novost predvsem za delodajalce, ki evidenco o izrabi delovnega časa vodijo ročno in za to nimajo posebnega programa (urce).
- ZEPDSV ne določa, da se mora delavec na mesečno evidenco o izrabi delovnega časa podpisati. Iz prakse inšpektorjev za delo pa izhaja, da mora delavec mesečno evidenco o izrabi delovnega časa kot v znak strinjanja z zapisanim podpisati. V kolikor delodajalec vodi evidenco o izrabi delovnega časa v elektronski obliki, se delavec nanjo ne more podpisati, saj je delodajalec običajno ne printa.

že 50 let



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

Ime in priimek:					
Mesec:	Junij 2020				
Datum	Ura prihoda	Podpis delavca	Ura odhoda	Podpis delavca	Skupaj ur
1. 6. 2020					
2. 6. 2020					
3. 6. 2020					
	Skupaj ur/mesec				

Obveznosti delodajalca

- Delodajalec v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz **poslovnega razloga** delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom.
- Delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom, pa ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz **poslovnih razlogov**, če gre za večje število delavcev, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po ZIUOOPE ali ZIUZEOP (18/2 ZIUOOPE).
- Večje število delavcev – 98. člen ZDR-1 – če delodajalec zaposluje več kot 20 delavcev in manj kot 100 in bi v obdobju 30 dni postalo nepotrebno delo vsaj 10 delavcev, ...

že 50 let



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

- **Delodajalec tudi delavcem, ki delajo, ne sme odrediti nadurnega dela, neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa, če to delo lahko opravi z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom (18/2 ZIUOOPE).**
- V primeru, da delodajalec tega ne bi spoštoval, mora vsa prejeta sredstva vrniti skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi (18/5 ZIUOOPE). Poleg tega je to prekršek, za katerega je predpisana globa (79. člen ZIUOOPE).

Vloga na zavod za zaposlovanje

- Delodajalec bo subvencijo dobil na podlagi vloge, ki jo bo vložil na ZRSZ v 15 dneh od odreditve dela s skrajšanim delovnim časom (16. člen ZIUOOPE). Dostopna bo od 12. 6. dalje.
- Delodajalec bo moral vlogi priložiti:
 - dokazila o izpolnjevanju pogojev,
 - podpisano izjavo, s katero se bo zavezal, da v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem ne bo kršil prepovedi odpuščanja delavcev iz poslovnih razlogov in
 - soglasje za objavo podatkov, saj seznam prejemnikov subvencije in podatki o višini prejetih subvencij predstavljajo informacijo javnega značaja in bodo javno objavljeni na spletni strani zavoda za zaposlovanje (20. člen ZIUOOPE).
- ZRSZ bo o vlogi odločil s sklepom v roku 15 dni od prejema vloge. Zoper sklep bo možno vložiti le upravni spor. Delodajalec bo z ZRSZ sklenil pogodbo o subvencioniranju.

- Delodajalec bo moral v 60 dneh po zaključenem čakanju na delo za vse delavce, za katere je koristil ukrepe, ZRSZ poslati **končno poročilo**.
- Gre za instruksijski rok.
- Glede vsebine poročila - večina podatkov o podjetju se bo v poročilo že avtomatično uvozila. Delodajalec bo tako le odgovoril na vprašanje glede tega, ali je ukrep prispeval k ohranitvi delovnih mest in potrdil izjavi v zvezi z nadurnim delom in v zvezi z uveljavljanjem samega povračila.

IZJAVE	
IZJAVA V ZVEZI Z NADURNIM DELOM <i>(izberite)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ v obdobju prejetja povračila izplačanih nadomestil plače delavcem nismo odredili nadurnega dela ○ v obdobju prejetja povračila izplačanih nadomestil plače smo delavcem odredili nadurno delo, saj ga ni bilo mogoče opraviti z delavci na čakanju.
IZJAVI V ZVEZI Z UVELJAVLJANJEM POVRAČILA NADOMESTILA PLAČ <i>(potrdite)</i>	Izjavljamo, da smo povračilo nadomestila plače prejeli zgolj za osebes priznano pravico na podlagi sklepa ter za obdobje iz vloge.

Čakanje na delo

- Drug delovnopравни ukrep po ZIUOOPE je čakanje na delo v juniju 2020. Delodajalec je pod določenimi pogoji upravičen do delnega povračila izplačanega nadomestila za čakanje na delo.
- Z 31. majem pa so prenehale veljati določbe ZIUPPP, ki urejajo čakanje na delo (83. člen ZIUOOPE).
- Pri čakanju na delo po ZIUOOPE gre glede vseh modalitet, razen višine povračila nadomestila plače delodajalcu, za podaljšanje instituta iz ZIUZEOP.
- Ukrep čakanja na delo je združljiv z ukrepom subvencioniranja skrajšanega delovnega časa. Tako bo delodajalec lahko imel nekatere delavce na čakanju na delo, drugim pa bo odredil delo s skrajšanim delovnim časom.
- Delavec ima tudi dolžnost, da se v tekočem mesecu vrne na delo do 7 delovnih dni. Delodajalec mora o tem predhodno obvestiti zavod za zaposlovanje (26/2 ZIUOOPE). Stališče ZRSZ enako kot pri ZIUZEOP.

Odredba

- Pisna odredba o čakanju na delo (26/5 ZIUOOPE), ki mora vsebovati: čas začasnega čakanja na delo, možnost in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo ter višino nadomestila plače.
- Za delavce, ki so že bili na čakanju na delo po ZIUZEOP, svetujem, da izdate novo odredbo. Gre za nov zakon in novo pravno podlago.
- ZRSZ pojasnjuje, če je bila prejšnja odredba (po ZIUZEOP) izdana do preklica, zaradi ZIUOOPE izdaja nove ni nujna.
- Na ZRSZ morate oddati novo vlogo v 8 dneh od napotitve, vendar najkasneje do 30. 6. 2020. Dostopna od 3. 6. dalje.

Upravičeni delodajalci

- Do delnega vračila izplačanih nadomestil plač je upravičen vsak delodajalec v Sloveniji, razen:
 - neposredni in posredni proračunski uporabnik državnega oziroma občinskega proračuna, čigar delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 večji od 70 %,
 - delodajalec, ki opravlja finančno in zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti in ima več kot deset zaposlenih na dan 13. marca 2020 (24/1 ZIUOOPE) in
 - tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije, predstavništva mednarodnih organizacij ter institucije, organi in agencije EU v Sloveniji.
- Upravičeni pa so tudi tisti delodajalci, ki ne izpolnjujejo in ne dosežejo pogoja iz 24/3 ZIUOOPE ter imajo status humanitarne ali invalidske organizacije.

Pogoji za povračilo nadomestila plače

- Do ukrepa so 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 ti pogoji ob predložitvi letnih poročil za leto 2020 ne bodo doseženi, upravičenec naknadno vrne prejeta sredstva na podlagi ukrepa.

že 50 let



**OBRITNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

- Za prihodke štejejo čisti prihodki od prodaje in nadomestila za starševsko varstvo (24/4 ZIUOOPE).
- Pravice do povračila izplačanih nadomestil plače pa ne more uveljavljati delodajalec, nad katerim je uveden postopek stečaja in 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** (30/2 ZIUOOPE).
- Šteje se, da delodajalec prav tako ne izpolnjuje obveznosti, 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 (30/2 ZIUOOPE).

Velikost nadomestila plače

- Delavec ima v času začasnega čakanja na delo pravico do nadomestila plače v višini 80 % osnove iz 137/7 ZDR-1, ki pa ne sme biti nižje od minimalne plače (27/1 in 27/2 ZIUOOPE).
- Ta višina nadomestila plače velja za vse delavce, ki delajo pri upravičenih delodajalcih, četudi delodajalec ne bo uveljavljal ukrepa (27/3 ZIUOOPE).
- Lahko bi se zgodilo, da bi delodajalec delavcem izplačal večje nadomestilo za čakanje na delo, kot je to po ZDR-1 in ZIUOOPE (več od 80 % osnove iz 137/7 ZDR-1). Iz zakona je možno razumeti, da je delodajalec upravičen do tistega zneska nadomestila, ki je obračunan skladno z ZDR-1 in ZIUOOPE (28/2 ZIUZEOP).

- Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače delodajalcu znaša 80 % nadomestila plače (to je 80 % od 80 %) in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (892,50 EUR bruto I).
- V 80 % nadomestila plače, ki ga krije RS, je vključeno nadomestilo plače in prispevki za vsa socialna zavarovanja (bruto I).
- Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače ne sme presegati 80 % vrednosti izplačanega nadomestila plače, zato delodajalec krije preostalo višino povračila do 20 % nadomestila plače in prispevkov (29/2 ZIUOOPE).
- Delodajalec po ZIUOOPE ne uveljavlja oprostitve plačila prispevkov v REK-1 obrazcu (z oznako vrste dohodka 1004), temveč poroča o izplačilu nadomestila plače v REK-1 obrazcu z oznako vrste dohodka 1001, ker ni posebnosti z vidika obračuna akontacije dohodnine niti prispevkov za socialno varnost.
- Delodajalca pa bremenijo prispevki delodajalca, ki jih ne dobi povrnjenih. O nadomestilu, ki je (bo) delodajalcu povrnjeno, poroča v polju 105 – Nadomestila plač, ki ne bremenijo pravnih oseb.

že 50 let



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

- Delodajalec, ki je neposredni ali posredni uporabnik proračuna RS 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 (29/3 ZIUOOPE).
- 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 (30/8 ZIUOOPE).

Obveznosti delodajalca

- Delodajalec mora delavcu v roku izplačati nadomestilo plače.
- Ne sme odrediti nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.
- Če delavca pozove, da se vrne na delo, mora o tem predhodno obvesti zavod za zaposlovanje.
- **V času prejemanja nadomestila ne sme delavca odpustiti.**
- V primeru kršitve katerekoli izmed naštetih določb mora prejeta sredstva vrniti (32. člen ZIUOOPE).

Postopek in način uveljavljanja povračila nadomestila plače

- Delodajalec uveljavi pravico do povračila izplačanih nadomestil plač z elektronsko vlogo, ki jo vloži pri zavodu za zaposlovanje. Vlogo mora vložiti v 8 dneh od napotitve delavca na čakanje na delo, vendar najpozneje do 30. junija.
- Vlogi priloži oceno upada prihodkov, za pravilnost katere kazensko in materialno odgovarja, ter odredbo o napotitvi delavcev na čakanje na delo.
- Zavod odloči o vlogi v 15 dneh s sklepom. V ZIUOOPE je predpisana tudi vsebina sklepa.
- Povračilo nadomestila plače bo zavod delodajalcu izplačeval mesečno, in sicer 10. dan meseca, ki sledi mesecu izplačila nadomestila plače (30/7 ZIUOOPE).

že 50 let

Skrbimo za odličnost

Omejitve glede odpuščanja v interventni zakonodaji

- ZIU PPP (PKP #1)- imel omejitve glede odpuščanja iz poslovnega razloga, vendar določbe o čakanju na delo od 31. maja dalje ne veljajo več,
- ZIUZEOP – čakanje na delo – omejitev glede odpuščanja iz poslovnega razloga nima,
- ZIUOOPE – subvencioniranje skrajšanega delovnega časa in čakanje na delo :
 - delodajalec ne sme odpovedati pogodbe delavcu v času dela s skrajšanim delovnim časom in še en mesec po tem, drugim delavcem bo lahko odpovedal pogodbo, vendar ne, če gre za večje število delavcev,
 - v času prejemanja nadomestila za čakanje na delo delodajalec ne sme odpovedati pogodbe iz poslovnega razloga.



že 50 let

Skrbimo za odličnost

Odpovedni razlogi in dokazovanje

- Ekonomski, organizacijski, tehnološki in strukturni razlog.
- Delodajalec lahko delavcu odpoved pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.
- Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja.
- Delodajalec mora v sodnem sporu dokazati, da so izpolnjene vsebinske zahteve za dopustnost odpovedi oziroma, da je odpoved vsebinsko utemeljena.
- Velja pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu. Delavec mora zatrjevati, v čem je odpoved nezakonita, delodajalec pa dokazati, da to ne drži.
- Razlog, zaradi katerega delodajalec odpove pogodbo, mora biti v ustrezni časovni zvezi s samo odpovedjo.



že 50 let

Skrbimo za odličnost

Neutemeljeni odpovedni razlogi (90. člen ZDR-1)

- Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:
 - začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
 - vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
 - članstvo v sindikatu,
 - udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
 - udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
 - udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,



**OBRITNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

že 50 let

Skrbimo za odličnost

- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 75. člena tega zakona,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.
- Niso določeni taksativno, zato so mogoči še drugi.



že 50 let

Skrbimo za odličnost

Odpovedni razlogi, za katere je sodišče štelo, da so utemeljeni

- Tudi če bi delodajalec, kot zatrjuje delavka, reorganizacijo v resnici izvedel zato, ker je ugotovil, da oddelek zaradi slabih odnosov ne more več funkcionirati, in je zato delavcem odpovedal pogodbe o zaposlitvi in ponudil nove pogodbe drugje, bi bila reorganizacija upravičena, saj tožena stranka z disfunkcionalnim oddelkom ne more poslovati.
- Ukinitvev tretje izmene je utemeljen poslovni razlog, zaradi katerega delodajalec lahko ugotovi prenehanje potrebe po delu enega delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.
- Ukinitvev delovnega mesta in razdelitev nalog med druga delovna mesta je utemeljen poslovni razlog.
- Poslovni razlog je podan tudi, če naloge, ki jih je delavec opravljal, še obstajajo, pa jih je delodajalec z drugačno organizacijo dela prerazporedil med druge delavce. Zaradi prerazporeditve nalog delo delavca, ki je te naloge opravljal, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvini več potrebno.



že 50 let

Skrbimo za odličnost

- Delodajalec je hotel v obmorskem kraju, kjer je turistična sezona značilno omejena le na toplejši del leta, ki mu sledi tako imenovana mrtva sezona. Zato odločitev o prehodu na sezonsko poslovanje ni nerazumna. Obdobje, v katerem je hotel zaprt, je tako dolgo, da ga, ob upoštevanju zakonskih omejitev glede trajanja delovnega časa, odmorov in počitkov v času obratovanja, s prerazporeditvijo delovnega časa ni mogoče pokriti.
- Ob ugotovitvi, da je delodajalec dela delavčevega delovnega mesta razporedil delno na sodelavca, ki je tudi sicer opravljal podobna dela, delno pa naj bi jih opravljali pogodbeni izvajalci, in da je pri tem šlo za reorganizacijo dela, je sodišče utemeljeno presodilo, da je bil pri delodajalcu podan utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu.
- Zaprtje poslovalnice, v katero je bila premeščena tožnica, je poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

že 50 let

Skrbimo za odličnost

Odpovedni razlogi, za katere je sodišče štelo, da so neutemeljeni

- Če je delodajalec ob upadu prometa (poslovni razlog) delavko izmed več izvajalcev na delovnem mestu svetovalca izbral in ji odpovedal pogodbo o zaposlitvi zato, ker je delala štiri ure oziroma ji v štiriurnem delavniku dela na njenem delovnem mestu ni mogel zagotoviti, je odpoved pogodbe o zaposlitvi diskriminatorna, saj je bila kot presežna delavka izbrana na podlagi osebne okoliščine (izrabe pravic iz starševskega varstva).
- Dejstvo, da je tožena stranka tožnici (čistilki) odpovedala pogodbo o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov, in sicer zaradi prenehanja izvajanja storitev čiščenja pri naročniku, sočasno pa je zaposlila nova delavca na delovnem mestu, katerega naloge je pred tem opravljala tožnica, kaže, da pri toženi stranki dejansko ni bil podan poslovni razlog. Zato je odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožena stranka podala tožnici, nezakonita.



**OBRITNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

že 50 let

Skrbimo za odličnost

Odpovedni rok (94. člen ZDR-1)

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s strani delodajalca je odpovedni rok:

- **do** enega leta zaposlitve pri delodajalca 15 dni,
- **od** enega **do** dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako **izpolnjeno** leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačni odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.



že 50 let

Skrbimo za odličnost

Odpravnina (108. člen ZDR-1)

- Osnova za izračun je povprečna (bruto I) mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
- Delavcu pripada odpravnina v višini:
 - $\frac{1}{5}$ osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto in do deset let,
 - $\frac{1}{4}$ osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let in do 20 let,
 - $\frac{1}{3}$ osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.
- Rok za izplačilo odpravnine je ob prenehanju pogodbe, razen če kolektivna pogodba dejavnosti določa drugače (npr. ob zadnji plači).



že 50 let

Skrbimo za odličnost

Letni dopust in regres

- Če delavcu pogodba preneha med letom, mu pripada sorazmerni del dopusta in regresa.
- Sorazmerje se izračuna glede na dopolnjene mesece in tudi glede na število dni zaposlitve v nedopolnjenem mesecu.
- Kateri meseci, do vročitve ali predvidenega prenehanja delovnega razmerja?
- Če je delavec ob izteku odpovednega roka na bolniški, pridobi še kakšen dodatni dan dopusta?

Primer:

1. Delavec zaposlen od 1. 1. do 31. 5.. Pripada mu sorazmerni del letnega dopusta in regresa v višini 5/12.
2. Delavec zaposlen od 1. 1. do 15. 4.. Pripada mu 3/12 + za 15 dni v aprilu (25 dni LD:12 = 2,08 : 30 = 0,069 x 15 = 1,041.

$$6,25 (3/12) + 1,041 = 7,291 = 7 \text{ dni}$$



že 50 let

Skrbimo za odličnost

Hvala za pozornost.



**OBRNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**