



Najpogostejša vprašanja in odgovori

Državni zbor je sprejel Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov, ki bo začel veljati 29.3.2020. Navodila in obrazci bodo objavljeni na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje.

Zakon uvaja možnost:

- delnega povračila nadomestila plače v primeru začasnega čakanja na delo (80% plače),
- povračilo nadomestila plače (80%) v primeru individualno odrejene karantene s strani ministrstva in,
- odlog plačila prispevkov za samozaposlene.

Delodajalec bo lahko zaprosil:

- na čakanju najmanj 30 % zaposlenih delavcev, ki bodo upravičeni do nadomestila plače v višini 80% osnove za nadomestilo plače (60% delodajalci-40 % država),
- obdobje delnega prejetja povračila največ tri mesece,
- vlogo v elektronski ali pisni obliki, pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje v roku 8 dni,
- pisna zaveza delodajalca, da ohrani delovna mesta delavcev še vsaj šest mesecev,
- opis poslovnega položaja, izkazati, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati najmanj 30% zaposlenim delavcem,
- pred sprejemom odločitve bo moral delodajalec vključiti predstavnike delavcev oziroma se obrniti neposredno na delavce,
- poravnane mora imeti vse davčne obveznosti, plače in prispevke za socialno varnost ter ne sme biti kaznovan za delovnopravne prekrške ali v postopku insolventnosti.

Samozaposlenim, ki nimajo drugih zaposlenih in je ta samozaposlitev njihova edina podlaga za vključitev v obvezno socialno zavarovanje, bo zagotovljen odlog plačila prispevkov, ki zapadejo v plačilo v mesecu aprilu, maju in juniju 2020. Navedeni ukrep je namenjen tako za samostojne podjetnike posameznike kot tudi za vse ostale, ki samostojno opravljajo pridobitno dejavnost.

Neporavnane prispevke bodo morali upravičenci poravnati v dveh letih.

Kaj lahko v teh časih stori delodajalec?

- **Odreditev dela na domu (za administrativna dela)** skladno s 169. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Delavec je v tem primeru upravičen do polne plače in nadomestila za uporabo lastnih sredstev ter malice. Delavce je potrebno poučiti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

- **Odreditev dela na drugem ustreznem/primernem delovnem mestu** skladno s 169 čl. za čas trajanja izrednih razmer.
- **Odreditev dela v neenakomerno razporejenem delovnem času** skladno s 6. odstavkom 148. člena ZDR-1. Delavec v tekočem obdobju dela manj kot polni delovni čas v kasnejšem obdobju (znotraj referenčnega obdobja 6-12 mesecev), pa manko opravljenih ur nadomesti.
- **Odreditev izrabe viška opravljenih ur ali kolektivnega dopusta.** Koriščenje ur je prvi ukrep pri dopustu pa mora delodajalec upoštevati predvsem, da delavec lahko v tem času uskladi družinske obveznosti in ima možnost počitka in rekreacije.
- **Odreditev čakanja na delo doma** skladno s 6. odstavkom 137. člena ZDR-1, ko delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile (kar trenutna situacija brez dvoma je). Delavec ima v tem primeru pravico do 50% nadomestila plače, ne pa manj kot 70% minimalne plače. Ta situacija lahko pride v poštev tudi v primeru, ko zaposleni ne morejo zagotoviti varstva za otroka, ali nima možnosti prihoda zaradi nedelovanja javnega prevoza. Trenutno se delijo mnenja ali lahko ta institut uporabi tudi delodajalec, ker država odreja zaprtje obratov. **Predlagamo da v odredbah o čakanju omenite višjo silo in ne navajate % nadomestila ampak napišete v skladu z zakonodajo. Do izplačila plač se bo to morda že razjasnilo.**
- **Odreditev čakanja na delo doma** skladno s 138. členom ZDR-1, kar pride v poštev takrat, ko razlog za nezmožnost zagotavljanja dela, poslovno odločitev. Delavec je upravičen do izplačila 80% nadomestila plače. Delodajalec lahko ta ukrep izvaja zgolj 6 mesecev v posameznem koledarskem letu in le, če je ukrep namenjen ohranitvi zaposlitve. **SUBVENCije!**
- **Odreditev čakanja na delo doma** in 100% nadomestilo plače. Delavec je upravičen do polnega nadomestila plače, če razlog za odreditev čakanja na delo doma nista ne višja sila ne ohranitev zaposlitve.
- **Znižanje plač zaposlenih.** Sporazumno s sklenitvijo aneksov k pogodbi o zaposlitvi.
- **Odpoved pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.** Povezan z obveznostjo izplačila odpravnine in upoštevjanja določenega odpovednega roka. Sporazumno krajšanje odpovednega roka ne prinaša prihrankov, saj je nadomestilo obvezno poleg tega pa delavec za čas odpovednega roka na zavodu ne prejme nadomestila za brezposelnost. To lahko prinese tudi težavo s pomanjkanjem kadrov po končanju izrednih razmer. V primeru odpuščanja večjega števila delavcev (98. člen ZDR-1) se postopek zavleče za vsaj 30 - 60 dni.

Kako je z zaposlitvijo delavca, ki bi moral opraviti predhodni zdravstveni pregled, pa tega zaradi trenutne situacije ni mogoče opraviti?

Delodajalec, ki bo zaposlil delavca **brez predhodnega zdravstvenega pregleda ne bo kaznovan s strani inšpekcije** dela zaradi zamude oziroma naknadne izpolnitve preventivnega zdravstvenega pregleda, ki bo izveden po prenehanju trenutnih sprejetih ukrepov. (V primeru nesreče pri delu pa to seveda ne bo izgovor.)

To ne velja za delovna mesta, na katerih je delodajalec na predlog izvajalca medicine dela predpisal **posebne zdravstvene zahteve**. V teh primerih delodajalec brez mnenja izvajalca medicine dela o izpolnjevanju zdravstvenih zahtev, delavca ne more zaposliti na takšnem delovnem mestu. **Obdobje zdravstvene preglede** bodo delodajalci zagotovili z izbranimi izvajalci medicine dela, ko bodo ti **zopet lahko opravljali svojo dejavnost**.

Kakšna je obveznost delodajalca iz naslova zagotavljanja varnega in zdravega dela v razmerah možnosti širjenja koronavirusa SARS-CoV-2?

Delodajalci **MORAJO sprejeti in izvajati dodatne ukrepe**, s katerimi v največji možni meri zagotavljajo varno in zdravo delo delavcem v danih okoliščinah. Predvsem pa morajo delodajalci **slediti vsakokratnim uredbam in navodilom na državni ravni ter v okviru lokalnih skupnosti**.

Delodajalec mora posebno skrb nameniti **zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo** ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

Kako naj ravna delavec, ki ne more priti na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja meje s sosednjimi državami ali ki zaradi zaprtja vrtcev in osnovnih šol ne more zagotoviti varstva otroka?

Delavec lahko **upraviči svojo odsotnost z dela zaradi nastanka višje sile**. V tem primeru je upravičen do nadomestila v višini 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače. Podrobneje.

Eden od staršev otroka do 5. razreda lahko v primeru zaprtja šol in vrtcev je upravičen do odsotnosti z dela zaradi višje sile, upravičen je do nadomestila v višini 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače. Upravičenost odsotnosti se presoja glede na okoliščine posameznega primera (možnost zagotovitve varstva s strani drugega starša ali na drug ustrezen način, ali gre za otroka do vključno 5. razreda osnovne šole, možnost ustrežnejše razporeditve delovnega časa, ali ne velja omejitev odsotnosti z dela zaradi nujne prisotnosti na delovnem mestu, npr. zdravstveni delavci).

Ali delodajalec lahko odredi kolektivni dopust?

Delodajalec lahko zaradi razlogov, ki so povezani z delovnim procesom, odredi kolektivni letni dopust, vendar le v omejem obsegu, ter tako da se upoštevajo tudi potrebe na strani delavca (možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti).

Ali delodajalec lahko odredi redni letni dopust?

Ne. Letni dopust se določa v dogovoru. Vendar tudi inšpektorat poziva k strpnosti pri dogovarjanju, saj lahko kasneje tudi delodajalec zavrne koriščenje dopusta v obdobju kot to želi delavec.

Ali lahko delodajalec odredi izredni (neplačani) dopust? Za koliko dni? Koliko časa?

Delovna zakonodaja ne ureja izrednega (neplačanega) dopusta. Neplačani dopust predstavlja odsotnost z dela zaradi interesa delavca, zato ga ni dopustno odrediti iz razlogov, ki so na strani delovnega procesa.

Kakšne pravice ima delavec, ki ga je delodajalec poslal z delovnega mesta domov zaradi situacije v povezavi s koronavirusom?

Delodajalec odredi začasno čakanje na delo doma zaradi nemožnosti zagotavljanja dela, delavec je upravičen do nadomestila plače v višini 80% osnove.

V kolikor gre za navodilo delodajalca, naj delavec ostane doma v smislu navodila zdravi osebi (ker je prišel iz ogroženega območja ali bi lahko bil v stiku z okuženo osebo, pa mu ni odrejena karantena z odločbo), je upravičen do nadomestila v breme delodajalca v polni višini plače.

Ali lahko delodajalec odredi opravljanje drugega dela ali dela na drugem kraju zaradi izjemnih okoliščin?

Da. Glede na prisotnost izjemnih okoliščin je dopustno odrediti opravljanje drugega dela na drugem kraju, dokler trajajo izredne razmerje (169.čl.).

Kakšna je vsebina odreditve dela na domu? Na katere vidike mora biti delodajalec pozoren pri odrejanju dela na domu in drugega dela?

Delodajalec naj z odredbo o delu na domu opredeli bistvene okoliščine (razlog, vrsto dela, način spremljanja dodeljenih delovnih nalog, delovna sredstva, ki jih bo zagotovil delodajalec, nadomestilo, dosegljivost delavca in evidenca delovnega časa, način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi, napotke glede varnega in zdravega dela od doma). Odredba se lahko nanaša na posameznega delavca ali na skupino delavcev, pri čemer mora delodajalec zagotoviti varstvo osebnih podatkov. Inšpektorat RS za delo je treba obvestiti o opravljanju dela na domu (kdo delo opravlja, kakšno delo se opravlja, kje se opravlja in koliko časa je opravljanje dela predvideno : prijave.irsrd@gov.si

Primernost delovnega mesta Pred odločitvijo o opravljanju dela na domu mora delodajalec razrešiti vprašanje, katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu.

Samoorganizaciji delovnega časa ter s tem tudi odmorov in počitkov je torej delavec dolžan spoštovati pravila o varnosti in zdravju pri delu in si delovni čas organizirati tako, da si zagotovi ustrezne odmore in počitke.

Vodenje evidence delovnega časa Delodajalec more tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco dnevno vpisovati naslednje podatke: - podatke o številu ur, - skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa, - opravljene ure v času nadurnega dela. Možen je tudi poenostavljen dogovor, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od 8 ur (polni delovni čas).

Zagotovitev delovnih sredstev: Ena pomembnejših vsebin je tudi določitev, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter višina nadomestila za uporabo delavčevih sredstev: - delovna sredstva kot so prostor, električna, komunikacijske povezave in podobno bo glede na njihovo naravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno dogovorjeno nadomestilo.

Varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov Priporočljivo je, da se delodajalec opredeli tudi do teh vprašanj. Mednje sodi npr. omogočanje varne povezave v omrežje oz. do informacijskega sistema delodajalca.

Varnost in zdravje pri delu Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na vrsto dela delovno mesto ali kraj, kjer delavec opravlja delo. Glede na to, da gre v primerih dela na domu za praviloma pisarniška dela ni pričakovati, da bi zaradi opustitve predpisanih zahtev (izdelava ocene tveganja), prišlo do škodljivih posledic za zdravje delavca. Lahko pa delodajalec izda delavcem ustrezna navodila, ki vključujejo tudi napotke glede varnega in zdravega dela od doma.

Informacije so delno povzete iz odgovorov, ki jih pripravlja MDDSZ : povezava

https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Koronavirus/Pravice-in-obveznosti-iz-delovnega-20_mar_2020.pdf

Adecco