



**PREDLOG**  
**EVA: 2019-2611-0050**  
**NUJNI POSTOPEK**

## **ZAKON O INTERVENTNEM UKREPU DELNEGA POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE**

### **I. UVOD**

#### **1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA**

Izbruh okužb z virusom SARS-CoV-2 ob koncu leta 2019 na Kitajskem se je februarja 2020 razširil tudi na območje držav Evropske unije, že na začetku zlasti v države, na katere meji Republika Slovenija. Posledice se močno odražajo tudi v gospodarski aktivnosti v Sloveniji, zlasti v panogah turizma, gostinstva, trgovine in v predelovalnih dejavnostih, v katerih se bo hkrati zmanjšala potreba po delavcih, zato je treba sprejeti nadaljnje ukrepe, s katerimi se bo olajšal položaj gospodarstva in obenem zaščitil položaj zaposlenih.

Namen predloga zakona je prispevati k ohranitvi delovnih mest v podjetjih, ki poslujejo v prizadetih panogah, in bo dosežen z ukrepom delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem pri delodajalcih, ki delavcem začasno ne morejo zagotavljati dela ter izpolnjujejo pogoje iz tega zakona.

Poleg tega predlog zakona delodajalcem omogoča uveljavitev povračila nadomestila plače tudi za primere, ko delavci zaradi odrejene karantene na podlagi odločbe ministra za zdravje ne morejo opravljati dela, delodajalec pa jim iz objektivnih razlogov ne more omogočiti dela na domu.

#### **2. CILJI, NAČELA IN POGlavITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA**

##### **2.1 Cilji**

Cilji predloga zakona so:

- ohranitev vsaj 50 odstotkov zaposlitev v podjetjih, ki se spoprijemajo z zmanjšanim obsegom poslovanja, in
- blaženje učinkov zaradi delavcu odrejene karantene v breme delodajalca, ko se ta ne more izogniti odsotnosti delavca, ki dela ne more opravljati in mu ni možno odrediti dela na domu, mu pa mora delodajalec na podlagi delovnopravne zakonodaje zagotoviti nadomestilo plače za čas odsotnosti.

## **2.2 Načela**

V zvezi z načeli, ki jih upošteva predlog zakona, je treba poudariti, da gre za zakon, ki je po svoji naravi začasen, saj ureja odziv države na krizne razmere. Z zakonom se skuša v najmanjši možni meri posegati v veljavne sistemske rešitve tako delovnopravne zakonodaje kot v sisteme socialne varnosti. Zakon v največji možni meri upošteva načela enake obravnave delodajalcev in pri njih zaposlenih delavcev.

## **2.3 Poglavitne rešitve**

Namen predlaganega interventnega zakona je ohranitev delovnih mest v razmerah na trgu, ki so posledica izbruha virusa SARS-CoV-2 (v nadaljnjem besedilu: virus), s ciljem, da se čim več ljudi zadrži v delovnem razmerju in s tem ohranijo njihove pravice ter zmanjša pritisk na odprto brezposelnost. Z delnim povračilom izplačanih nadomestil plače delodajalcem, ki zaradi poslabšanih razmer v poslovanju začasno ne morejo zagotavljati dela delavcem in napotijo delavce na začasno čakanje na podlagi tega zakona, se želi začasno preprečiti odpuščanje delavcev iz poslovnih razlogov in tako omejiti škodljive posledice tega izrednega pojava.

Predlagani zakon uvaja institut, ki je povezan z intervencijo države, in sicer institut delnega povračila nadomestila plače v primeru »začasnega čakanja na delo«. S tem institutom interventni zakon ne posega v sistemsko ureditev v Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), temveč jo v navedenih okoliščinah le začasno dopolnjuje. Značilnost veljavne ureditve v ZDR-1 je, da je za čas nezagotavljanja dela nadomestilo plače v celoti dolžan plačati delodajalec, in sicer v višini 80 % osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1 (osnova je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti). Možnost, da delavci ne opravljajo dela, ker jim ga delodajalec ne more zagotavljati, torej že obstaja v splošni ureditvi v ZDR-1 in jo je pod temi pogoji možno uporabljati v vseh primerih, ko delodajalec delavcem ne more zagotavljati dela in ne gre za odločitev o začasnem čakanju po določbah predlaganega interventnega zakona. Z uvedbo novega instituta v interventnem zakonu se torej vzpostavlja istočasni obstoj dveh sistemov v primerih nezagotavljanja dela delavcem s strani delodajalca, pri čemer glede na namen in cilje predlaganega zakona ni mogoča njuna hkratna uporaba pri istem delodajalcu.

V predlagani interventni zakon so lahko vključene vse gospodarske družbe, zadruge in delodajalci fizične osebe, ki zaposlujejo delavce v skladu z določbami ZDR-1, morajo pa izpolnjevati določene pogoje po tem zakonu. Država bo na podlagi interventnega zakona delodajalcem priskočila na pomoč z delnim povračilom izplačanih nadomestil plače v tistih primerih, ko delodajalec zaradi slabega poslovnega položaja, ki je v opisanih okoliščinah posledica zmanjšane obsega poslovanja, ne bo mogel zagotavljati dela hkrati najmanj 30 % zaposlenih delavcev in jih bo napotil na začasno čakanje na delo. Delodajalec bo moral kot

pogoj za uveljavitev delnega povračila plače sprejeti program ohranitve delovnih mest in se pisno zavezati, da bo delovna mesta delavcev na začasnem čakanju na delo ohranil najmanj šest mesecev po začetku začasnega čakanja na delo.

Ker je namen tega ukrepa ohranitev delovnih mest, delodajalec v obdobju vključenosti v ukrep delnega povračila nadomestila plače ne bo smel začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, prav tako pod določenimi pogoji ne bo smel odrediti nadurnega dela.

Pogoji za uveljavitev delnega povračila nadomestila plače za delodajalca so naslednji:

- da predloži opis poslovnega položaja,
- da na podlagi opisa poslovnega položaja izkaže, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati najmanj 30 % zaposlenih delavcev, in se odloči o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo ter
- da predloži pisno izjavo, s katero se zaveže k ohranitvi delovnih mest delavcev na začasnem čakanju na delu najmanj šest mesecev po začetku začasnega čakanja na delo.

Pred sprejetjem odločitve o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo se bo moral delodajalec o tem posvetovati s sindikati v podjetju oziroma s svetom delavcev oziroma obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Do delnega povračila nadomestila plače ne bo mogel biti upravičen delodajalec, ki je davčni dolжник, neplačnik plač in prispevkov za socialno varnost, kršitelj delovnopravne zakonodaje ali nad katerim je bil uveden postopek insolventnosti.

Napotitev delavca na začasno čakanje na delo se bo izvajala s pisnim obvestilom delavcu o napotitvi na začasno čakanje na delo, v obvestilu pa bo delodajalec določil čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter nadomestilo plače.

Obdobje začasnega čakanja na delo bo lahko trajalo največ tri mesece. Delavec bo v času napotitve ohranil vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, razen tistih, ki so drugače urejene v tem zakonu, v času začasnega čakanja na delo pa bo imel:

- pravico do nadomestila plače v višini 80 % osnove za nadomestilo, ki je določena za primer nezagotavljanja dela s strani delodajalca, in
- obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo.

Poleg tega je namen predloga zakona tudi blaženje učinkov zaradi delavcu odrejene karantene v breme delodajalca, ko se ta ne more izogniti odsotnosti delavca, ki dela ne more opravljati in mu ni možno odrediti dela na domu, mu pa mora delodajalec na podlagi delovnopravne zakonodaje zagotoviti nadomestilo plače za čas odsotnosti. Predlog zakona tako delodajalcem omogoča uveljavitev

povračila nadomestila plače tudi za te primere, delavci pa bodo upravičeni do nadomestila plače v enaki višini kot v primeru začasnega čakanja na delo.

Delodajalec bo pravico do povračila nadomestila plače uveljavljal z vlogo v elektronski in pisni obliki, ki jo bo vložil pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod), s priloženim opisom poslovnega položaja, pisno ugotovitvijo o nezmožnosti zagotavljanja dela in odločitvijo o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo ter s programom ohranitve delovnih mest, v primeru delavcev z odrejeno karanteno pa s priloženima odločbo ministra za zdravje in opisom objektivnih razlogov, iz katerih izhaja, da za delavca ni mogoče organizirati dela na domu. Zavod bo o vlogi odločil z upravno odločbo in z delodajalcem sklenil pogodbo o delnem povračilu izplačanih nadomestil plače, v kateri bodo določeni medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti.

Delodajalec bo lahko pravico do povračila izplačanih nadomestil plače tako v primeru začasnega čakanja na delo kot odrejene karantene uveljavljal samo enkrat in največ za obdobje treh mesecev oziroma za obdobje, določeno z odločbo ministra za zdravje.

Višina delnega povračila izplačanih nadomestil plače pri začasnem čakanju na delo je s strani države je določena v deležu 40 % izplačanega nadomestila plače, preostalih 60 % pa bo bremenilo delodajalca. V primeru odrejene karantene izplačano nadomestilo plače v celoti bremeni Republiko Slovenijo.

Predlog zakona je usklajen z veljavnim pravnim redom Republike Slovenije in pravnim redom Evropske unije.

### **3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA**

– ocena finančnih sredstev za državni proračun

Predlog zakona ima finančne posledice v ocenjeni višini 51,5 mio evra.

– ocena drugih javnih finančnih sredstev

Predlog zakona nima posledic za druga javnofinančna sredstva.

– predvideno povečanje ali zmanjšanje prihodkov državnega proračuna

Predvideno je zvišanje odhodkov iz državnega proračuna v višini 51,5 mio EUR.

– predvideno povečanje ali zmanjšanje obveznosti za druga javna finančna sredstva

/

– predvideni prihranki za državni proračun in druga javna finančna sredstva

/

– sredstva bodo zagotovljena z zadolževanjem (poroštva)

/

– v naslednjem proračunskem obdobju bodo sredstva zagotovljena ...

/

#### **4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET**

5 mio evrov se bo zagotovilo iz splošne proračunske rezerve, razlika pa s prerezporeditvami sredstev v okviru možnih prihrankov državnega proračuna.

#### **5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE**

Interventni ukrepi držav na trgu dela zaradi upada gospodarske aktivnosti kot posledice širjenja virusa:

Od držav članic Evropske unije je najbolj prizadeta **Italija**, ki je sprejela zdravstvene ukrepe vključno z omejitvijo gibanja blaga in ljudi predvsem na ozemlju prizadetih pokrajin. Ti ukrepi vplivajo tudi na upad gospodarstva, zato je konec februarja 2020 že namenila 900 milijonov evrov za pokrajine Lombardija, Benečija, Piemont, Emilija - Romanja ter Furlanija - Julijska krajina.

Na začetku marca 2020 je sprejela dodatne ukrepe tudi za namen blaženja posledic v gospodarstvu za celotno državo. Namenila je 3,6 milijarde evrov (0,2 % BDP) olajšav za podjetja, ki ugotavljajo več kot 25-odstotni upad prihodkov, in sredstva za zagotavljanje zdravstvene oskrbe. Te ukrepe še oblikujejo in bodo okvir za splošno podporo delodajalcem in podjetjem, ki so jih restriktivni ukrepi najbolj prizadeli. Med drugim bodo ukrepi vključevali davčne olajšave in zmanjšanje socialnih prispevkov ter denarne socialne prejemke za odpuščene delavce. Oblikujejo se tudi ukrepi za nadomestilo izgubljenih prihodkov tudi za nekatere skupine samozaposlenih.

Italija je namreč odredila opustitev delovnih aktivnosti za podjetja, razen tistih, ki zagotavljajo osnovne in javne gospodarske storitve, vključno z živinorejo, in tistih, ki jih je mogoče izvajati doma ali na daljavo. Ukrepi omogočajo delavcem, da svoje delo opravljajo zunaj delovnega mesta s široko uporabo vseh možnosti in oblik tako imenovanega pametnega dela (zunaj fizičnega delovnega mesta in ne glede na delovni čas, podprtega s sodobnimi informacijskimi tehnologijami). To velja tako za zasebna podjetja kot javno upravo.

**Češka republika** ni sprejela dodatnih posebnih ukrepov na trgu dela, spremlja pa razmere in razmišlja o morebitnih vplivih na podjetja in delavce, predvsem, kako ravnati v zvezi z odsotnostjo delavcev v primeru karantene. Sindikati predlagajo uporabo krajšega delovnega časa, kot to že omogoča zakonodaja. Ukrepi kljub zakonodajni možnosti še nikoli ni bil izveden v praksi, zato vlada o tem še ni sprejela odločitve.

**Irska** prav tako ni sprejela ukrepov na trgu dela, ima pa zakonodajno možnost izvajanja urgentnih ukrepov, tako v primeru brezposelnosti kot tudi v primeru podzaposlenosti.

**Nizozemska** ima uveljavljeno samodejno zakonodajno varovalko za podjetja, ki se spoprijemajo z nepredvidenimi, neizogibnimi in izrednimi razmerami, da zaprosijo za skrajšan delovni čas za svoje zaposlene na podlagi sheme za delno brezposelnost. Glede na širjenje virusa pričakujejo porast vlog za delno brezposelnost.

**Finska** ne načrtuje dodatnih ukrepov in pričakuje, da bo mogoče motnje na trgu dela premostiti z uporabo fleksibilnih oblik dela, in če bo to potrebno, tudi z ukrepi za zagotavljanje socialne varnosti.

**Avstrija** za zdaj ukrepanje omejuje na zdravstveni sektor, kjer je omogočila prilagodljiv delovni čas v zdravstvu, vključno z bolnišnicami, laboratoriji in zagotavljanjem dodatnih telefonskih informacijskih linij.

**Švedska** je pravkar pripravila okrepljeno shemo skrajšanega delovnega časa, ki je bila sicer načrtovana za avgust 2020, vendar vlada razmišlja, da bi jo zaradi virusa predčasno uveljavila.

**Portugalska** je za zasebni sektor odobrila plačilo bolniškega dopusta za delavce v karanteni (14 dni), in sicer v višini 100 % plače. Po tem obdobju veljajo običajna pravila za povračilo bolniškega dopusta, ukrepa pa ni mogoče koristiti pri tisti vrsti aktivnosti, ki jih je mogoče izvesti na daljavo (delo od doma). Javni sektor že ima v zakonodaji vgrajene varovalke v primeru skrbi za bolnega otroka, družinskega člana ali člana gospodinjstva. Na enak način so obravnavane tudi odsotnosti preventivne narave, ne glede na dolžino trajanja, ki jih ni mogoče premostiti z delom od doma.

**Madžarska** nima posebnih ukrepov, trenutno le pozorno spremlja razvoj razmer.

Od drugih držav je treba izpostaviti državo izvora virusa, in sicer Kitajsko, ki razmišlja o paketnih spodbudah gospodarstvu, podobno kot ob začetku gospodarske krize leta 2008. Banke so sicer znižale obresti za posojila podjetjem, država pa zagotavlja obveznice lokalnim oblastem za gradnjo infrastrukturnih projektov z namenom spodbuditi gospodarsko aktivnost.

Hongkong je ob izbruhu virusa namenil 15 milijard hongkonških dolarjev za injekcijo gospodarstvu ter nižje obrestne mere z državnim poroštvom malim in srednje velikim podjetjem, poleg tega je izplačal vsakemu prebivalcu, starejšemu od 18 let, znesek 10.000 dolarjev s ciljem spodbuditi potrošnjo prebivalstva.

Predlog zakona ni predmet usklajevanja s pravom EU.

## **6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA**

### **6.1 Presoja administrativnih posledic**

#### **a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:**

- razlogi za uvedbo novega postopka ali administrativnih bremen in javni interes, ki naj bi se s tem dosegel

Odločanje Zavoda RS za zaposlovanje o pravici delodajalca do delnega povračila nadomestila plače je treba zaradi varstva pravnega položaja, pravic in pravnih koristi delodajalca kot stranke v postopku zagotoviti v okviru splošnega upravnega postopka.

- ukinitvev postopka ali odprava administrativnih bremen

Ne.

- spoštovanje načela »vse na enem mestu« ter organ in kraj opravljanja dejavnosti oziroma izpolnjevanja obveznosti

Da.

- podatki oziroma dokumenti, ki so potrebni za izvedbo postopka in jih bo organ pridobil po uradni dolžnosti, ter način njihovega pridobivanja

Delodajalec, ki uveljavi delno povračilo nadomestil plač, mora zavodu omogočiti upravni in finančni nadzor nad izvajanjem tega zakona. V primeru nadzora na kraju samem mora zavodu omogočiti vpogled v računalniške programe, listine in postopke v zvezi z izvajanjem tega zakona.

Zaradi izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem določb tega zakona, ki se nanašajo na prepoved odpuščanja delavcev, ima zavod pravico pridobivati dokazila in listine tudi neposredno od delodajalca.

Zavod ima za potrebe izplačevanja delnih povračil nadomestil plače in izvajanja nadzora pravico do brezplačnega pridobivanja podatkov o delavcih na začasnem čakanju na delo in o delavcih v karanteni iz zbirk upravljavcev podatkov.

- ustanovitev novih organov, reorganizacija ali ukinitvev obstoječih organov

Ne.

- ali bodo zaradi izvajanja postopkov in dejavnosti potrebne nove zaposlitve, ali so izvajalci primerno usposobljeni, ali bodo potrebna dodatno usposabljanje ter finančna in materialna sredstva

Ne.

- ali se bodo zaradi ukinitve postopkov in dejavnosti zmanjšala število zaposlenih ter finančna in materialna sredstva

Ne.

#### **b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:**

- dokumentacija, ki jo mora stranka predložiti, povečanje ali zmanjšanje obsega dokumentacije z navedbo razlogov

Vloga s prilogami.

– stroški, ki jih bo imela stranka, ali razbremenitev stranke  
Stroški vložitve vloge.

– čas, v katerem bo stranka lahko uredila zadevo  
V enem dnevu.

## **6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:**

Predlog zakona nima posledic za okolje.

## **6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:**

– poslovne stroške in poslovanje

Predlog zakona bo znižal stroške delodajalcev iz naslova izplačanih nadomestil plače delavcem.

– mala in srednja podjetja:

– število podjetij in njihova velikost

Vsa zasebna podjetja v Republiki Sloveniji, ki zaposlujejo delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

– število podjetij in delovnih mest, na katera se nanaša predlagani predpis

– pomen različnih kategorij malih in srednjih podjetij v panogah

– povezanost z drugimi panogami in mogoči vplivi na podizvajalce

– konkurenčnost podjetij:

– omejevanje dostopa na trg dobaviteljem

– omejevanje konkurenčnosti dobaviteljev

– zmanjševanje spodbud dobaviteljem za učinkovito konkurenčnost

## **6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:**

– zaposlenost in trg dela

Predlog zakona bo prispeval k ohranitvi delovnih mest pri delodajalcih, katerih poslovanje bo prizadeto zaradi posledic izbruha virusa.

– standarde in pravice v zvezi s kakovostjo dela

– socialno vključenost in zaščito določenih skupin

– pravice iz starševskega varstva in družinskih prejemkov ter družinska razmerja

– enakost spolov

– enako obravnavo družbenih skupin glede na različne osebne



- okoliščine (nediskriminacija)
- sodno varstvo in učinkovito sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin
- upravljanje, udeležbo, dobro asimilacijo, dostop do sodišč, medije in etiko
- javno zdravje
- zdravstveno varstvo

#### **6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:**

Predlog zakona nima posledic za dokumente razvojnega načrtovanja.

#### **6.6 Presoja posledic za druga področja**

Predlog zakona nima posledic za druga področja.

#### **6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:**

- a) Predstavitev sprejetega zakona:
  - ciljnim skupinam (seminarji, delavnice),
  - širši javnosti (mediji, javne predstavitve, spletne predstavitve).
- b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa:
  - zagotovitev spremljanja izvajanja predpisa,
  - organi, civilna družba,
  - metode za spremljanje doseganja ciljev,
  - merila za ugotavljanje doseganja ciljev,
  - časovni okvir spremljanja za pripravo poročil,
  - roki za pripravo poročil o izvajanju zakona, doseženih ciljih in nadaljnjih ukrepih.

#### **6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona**

### **7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:**

Ker gre za predlog zakona po nujnem postopku, sodelovanje javnosti pri pripravi predloga zakona ni potrebno.

### **8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:**

Zunanji strokovnjaki ali pravne osebe pri pripravi predloga zakona niso sodelovale.

### **9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES**

- mag. Ksenija Klampfer, ministrica
- Tilen Božič, državni sekretar

- Simon Švarc – po pooblastilu št. 020-29/2018 z dne 29. 1. 2020
- mag. Katja Rihar Bajuk, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pr

## II. BESEDILO ČLENOV

### ZAKON O INTERVENTNEM UKREPU DELNEGA POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE

#### 1. člen (namen zakona)

(1) S tem zakonom se z namenom ohranitve delovnih mest v zvezi s posledicami virusa SARS-CoV-2 (v nadaljnjem besedilu: virus) ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plače delavkam oziroma delavcem (v nadaljnjem besedilu: delavec) pri delodajalcih, ki jim začasno ne morejo zagotavljati dela zaradi posledic virusa in izpolnjujejo pogoje iz tega zakona (v nadaljnjem besedilu: začasno čakanje na delo).

(2) S tem zakonom se ureja tudi povračilo nadomestil plače delavcem, ki zaradi odrejene karantene zaradi virusa v skladu z zakonom, ki ureja preprečevanje in obvladovanje nalezljivih bolezni (v nadaljnjem besedilu: odrejena karantena), ne morejo opravljati dela.

#### 2. člen (upravičeni delodajalec)

(1) Pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo lahko uveljavlja gospodarska družba, ustanovljena po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, zadruga ali fizična oseba, ki zaposluje delavce v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, ki:

- predloži opis poslovnega položaja zaradi posledic virusa,
- na podlagi opisa poslovnega položaja ugotovi, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati najmanj 30 % zaposlenih delavcev, in odloči o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo,
- predloži pisno izjavo, s katero se zaveže ohraniti delovna mesta delavcev na začasnem čakanju na delu najmanj šest mesecev po začetku začasnega čakanja na delo.

(2) Med zaposlene delavce iz druge alineje prejšnjega odstavka se ne vštevajo delavci v času odpovednega roka, ki jih ni dopustno napotiti na začasno čakanje na delo po tem zakonu.

(3) Za delodajalca, ki zaposluje le enega delavca, se šteje, da izpolnjuje pogoj iz druge

alineje prvega odstavka tega člena in lahko odloči o začasnem čakanju na delo delavca, če ugotovi, da iz poslovnih razlogov ne more zagotavljati dela za skupno najmanj 50 % delovnega časa delavca v posameznem koledarskem mesecu.

(4) Za delavce, vključene v ukrep iz prvega odstavka prejšnjega člena, se šteje in nasproten dokaz ni možen, da pred napotitvijo in v času začasnega čakanja na delo po tem zakonu ni nastal razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

(5) Pred sprejetjem odločitve iz prvega odstavka tega člena se mora delodajalec posvetovati s sindikati pri delodajalcu, ali če sindikata pri delodajalcu ni, s svetom delavcev. Če pri delodajalcu ni sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred sprejetjem odločitve obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(6) Pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plače iz prvega odstavka tega člena ne more uveljavljati delodajalec:

- dokler imajo delavci, napoteni na začasno čakanje na delo po tem zakonu, pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa presežek ur v referenčnem obdobju v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ter se presežek ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa lahko izravna;
- ki ne izpolnjuje obveznih dajatev in drugih denarnih nedavčnih obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, ki jih pobira davčni organ, če vrednost teh neplačanih zapadlih obveznosti na dan vloge znaša 50 eurov ali več (šteje se, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz te alineje tudi, 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);
- ki v zadnjih treh mesecih pred mesecem napotitve na začasno čakanje na delo ni redno izplačeval plač in prispevkov za socialno varnost;
- če je nad njim uveden postopek insolventnosti po zakonu, ki ureja finančno poslovanje, postopke zaradi insolventnosti in prisilno prenehanje.

(7) Ne glede na določbo prve alineje prejšnjega odstavka lahko pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače uveljavlja delodajalec, ki iz objektivnega razloga na strani delavca presežka ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa ne more izravnati.

(8) Pravico do povračila izplačanih nadomestil plače delavcem, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, lahko uveljavlja vsak delodajalec v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, ki izjavi, da ne more organizirati dela na domu za delavce, ki jim je bila odrejena karantena.

### 3. člen (časovna omejitev)

(1) Delodajalec v skladu s prejšnjim členom napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo za največ tri mesece.

(2) Če je delavcu odrejena karantena, prejema nadomestilo plače iz tega razloga za obdobje, za katero je bila odrejena karantena.

#### 4. člen

(opis poslovnega položaja delodajalca)

Opis poslovnega položaja delodajalca iz prvega odstavka 2. člena tega zakona mora vsebovati:

- navedbo vzrokov za bistveno zmanjšanje obsega dela zaradi posledic virusa, zaradi česar je prišlo do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela delavcev pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (poslovni razlog v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja),
- podatke o delavcih, ki jim delodajalec zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela,
- oceno posloводства o možnostih ohranitve delovnih mest.

#### 5. člen

(pravice in obveznosti delavcev)

(1) Delavec, ki je napoten na začasno čakanje na delo in delodajalec zanj prejema delno povračilo izplačanega nadomestila plače, ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, razen tistih, ki so drugače urejene s tem zakonom.

(2) V skladu s tem zakonom ima delavec v času začasnega čakanja na delo:

- pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga;
- obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo.

(3) Če je bila plača delavca znižana zaradi določitve krajšega polnega delovnega časa pri delodajalcu, se za določitev osnove za nadomestilo plače za čas začasnega čakanja na delo upošteva plača ali osnova za nadomestilo plače iz zadnjih treh mesecev pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa.

(4) Če delavec v dogovoru z delodajalcem v času začasnega čakanja na delo izrabi pravico do letnega dopusta, ima za čas izrabe letnega dopusta pravico do nadomestila plače v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(5) Delodajalec pisno obvesti delavca o napotitvi na začasno čakanje na delo v skladu z odločitvijo iz prvega odstavka 2. člena tega zakona. V obvestilu določi čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter nadomestilo plače.

(6) Delavec, ki zaradi odrejene karantene ne more opravljati dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa zanj ne more organizirati dela na domu, ima pravico do nadomestila plače v višini, določeni v prvi alineji drugega odstavka tega člena.

(7) Upravičenost do nadomestila plače iz prejšnjega odstavka traja najdlje do 30. septembra 2020.

## 6. člen

(delavci s pravicami iz socialnih zavarovanj)

(1) Če je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo ali odrejeni karanteni upravičen do odsotnosti z dela ali med trajanjem začasnega čakanja na delo ali med odrejeno karanteno pridobi pravico do odsotnosti z dela na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu ter do ustreznega nadomestila plače ali plačila prispevkov, se nadomestilo plače iz prve alineje drugega odstavka ali šestega odstavka prejšnjega člena v tem času ne izplačuje.

(2) Če je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo ali odrejeni karanteni ali med trajanjem začasnega čakanja na delo ali odrejeno karanteno uveljavil oziroma je upravičen do dela s krajšim delovnim časom in prejema delno nadomestilo na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu, se nadomestilo plače iz prve alineje drugega odstavka ali šestega odstavka prejšnjega člena v tem času izplačuje v sorazmernem delu, delavec pa zadrži pravico do prejemkov oziroma plačila prispevkov iz socialnih zavarovanj po navedenih predpisih, kot da bi delal.

## 7. člen

(uveljavljanje pravice delodajalca do povračila nadomestila plače)

(1) Delodajalec uveljavi pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače z vlogo, ki jo vloži v elektronski ali pisni obliki pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod) v osmih dneh od napotitve delavca na začasno čakanje na delo, vendar najpozneje do vključno 30. septembra 2020.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek lahko pravico do delnega povračila nadomestila plače uveljavi delodajalec, ki je delavce na začasno čakanje na delo napotil pred uveljavitvijo tega zakona, če vloži vlogo iz prejšnjega odstavka v osmih dneh od uveljavitve tega zakona in izpolnjuje pogoje za uveljavitev pravice.

(3) Vlogi iz prejšnjih odstavkov za delavca na začasnem čakanju na delo delodajalec priloži dokazila iz prvega odstavka 2. člena tega zakona.

(4) Vlogi iz prvega odstavka tega člena za delavca, ki zaradi odrejene karantene ne more opravljati dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa zanj ne more organizirati dela na domu, delodajalec priloži kopijo odločbe ministra za zdravje in izjavo iz katere izhaja, da za delavca ni mogoče organizirati dela na domu.

(5) Zavod odloči o vlogi po določbah zakona, ki ureja splošni upravni postopek.

(6) Na podlagi odločbe o priznanju pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plače sklene zavod z delodajalcem pogodbo o delnem povračilu izplačanih nadomestil plače, v kateri se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti.

(7) Pogodba o delnem povračilu izplačanih nadomestil plače mora zlasti vsebovati predmet, osnovo za izračun nadomestil plače, način izračuna delnega povračila nadomestil plače, višino delnega povračila nadomestil plače, vsebino zahtevkov za delno povračilo nadomestil plače in njihovih prilog, razloge za zavrnitev zahtevka za povračilo, rok za izplačilo, obdobje vračanja sredstev, spremljanje in poročanje, sankcije za kršitev pogodbe ter nadzor nad njenim izvajanjem.

(8) Določbe glede delnega povračila nadomestila plače iz tega člena se smiselno uporabljajo tudi za povračilo nadomestila plače zaradi odrejene karantene.

#### 8. člen

(višina in izplačilo povračila izplačanih nadomestil plače)

(1) Višina delnega povračila izplačanih nadomestil plače s strani Republike Slovenije znaša 40 % nadomestila plače in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki ureja trg dela.

(2) Izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti.

(3) Delno povračilo nadomestila plače za delavce, ki jih je delodajalec napotil na začasno čakanje na delo, in povračilo nadomestila plače zaradi odrejene karantene, razen za delavce, za katere plačilo nadomestila plače ne bremeni delodajalca, se delodajalcu izplačuje mesečno v sorazmernem deležu ali v celoti, in sicer zadnji dan meseca, ki sledi mesecu, v katerem je delavcu pripadlo nadomestilo plače.

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

(5) Zavod delodajalcu ne poravna obračunanih nadomestil plače, če jih ta ni izplačal delavcem, ki so bili do njih upravičeni.

#### 9. člen

(obveznosti delodajalca)

(1) V obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače v skladu s prejšnjim členom mora delodajalec delavcem na začasnem čakanju na delo izplačevati nadomestila plače in poravnati prispevke za obvezna socialna zavarovanja.

(2) V obdobju iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme:

- začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov,
- odrediti nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

(3) Če delodajalec delavca pozove, da se vrne na delo, ali ga na začasnem čakanju na delo nadomesti z drugim delavcem, o tem predhodno obvesti zavod.

(4) Če delodajalec ravna v nasprotju s prvim ali drugim odstavkom tega člena ali ne ohrani zaposlitve v skladu s tretjo alinejo prvega odstavka 2. člena tega zakona, mora prejeta sredstva v celoti vrniti.

(5) Če delodajalec ravna v nasprotju s tretjim odstavkom tega člena, mora prejeta sredstva vrniti za delavca, v zvezi s katerim je bila ugotovljena nepravilnost.

(6) Delodajalec, ki prejema ali je prejemal sredstva po tem zakonu, mora prejeta sredstva vrniti v celoti, če začne postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:

- prejetanja sredstev in
- po prenehanju prejetanja sredstev, ki je enako obdobju prejetanja sredstev.

#### 10. člen

(časovno uveljavljanje delnega povračila nadomestil plače delavcem)

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

(2) Upravičenost do delnega povračila nadomestil plače iz prejšnjega odstavka lahko traja najdlje do 30. septembra 2020.

#### 11. člen

(zagotavljanje sredstev)

Sredstva za povračilo nadomestil plače se zagotavljajo v proračunu Republike Slovenije.

#### 12. člen

(izvajanje nadzora nad dodelitvijo in izplačevanjem nadomestil plače ter izvajanjem pogodbe)

(1) Delodajalec, ki uveljavi povračilo nadomestil plač, mora zavodu omogočiti administrativni in finančni nadzor nad izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti. V primeru

nadzora na kraju samem mora zavodu omogočiti vpogled v računalniške programe, listine in postopke v zvezi z izvajanjem tega zakona.

(2) Za potrebe izplačevanja povračil nadomestil plače in izvajanja nadzora ima zavod pravico brezplačno pridobivati podatke o delavcih na začasnem čakanju na delo iz zbirke podatkov od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter Finančne uprave Republike Slovenije, in sicer:

- osebno ime,
- enotno matično številko občana,
- zavarovalno podlago ter
- podatke o izplačanih plačah in plačanih prispevkih za socialno varnost.

(3) Za namene izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti delodajalca ima zavod pravico tudi neposredno od delodajalca pridobivati dokazila in listine, iz katerih je razviden razlog prenehanja zaposlitve delavca v času uveljavljanja pravic po tem zakonu, na katerih mora delodajalec prekriti oziroma iz katerih mora izločiti tiste dele listin, ki niso nujni za ugotovitev razloga prenehanja zaposlitve in za vročitev takšne listine.

(4) Podatki, ki jih pridobi zavod na podlagi tega zakona, se ne smejo pošiljati tretjim osebam, hranijo pa se deset let po pridobitvi.

(5) Po preteku roka hrambe iz prejšnjega odstavka se podatki blokirajo in nadalje obravnavajo v skladu s predpisi, ki urejajo poslovanje organov javne uprave s stalno zbirko dokumentarnega gradiva oziroma ravnanje z javnim arhivskim gradivom.

(6) Po blokiranju iz prejšnjega odstavka se podatki iz četrtega odstavka tega člena hranijo 30 let.

### 13. člen (inšpekcijski nadzor)

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor.

### 14. člen (kazenske določbe)

1) Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki:

- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (5., 8. in 9. člen),
- v šestih mesecih od začetka začasnega čakanja na delo delavcev začne postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov ali v času prejemanja delnega povračila nadomestil plače delavcem odredi nadurno delo ali ne obvesti zavoda v primeru, da delavca pozove, da se vrne na delo, ali ga na začasnem čakanju na delo nadomesti z drugim delavcem v nasprotju s tem zakonom (tretja alineja prvega odstavka 2. člena in 9. člen),



– ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora zavoda (12. člen).

(2) Z globo od 1.500 do 8.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje odgovorna oseba delodajalca, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 450 do 1.200 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(5) Za prekršek iz tega zakona se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

## KONČNA DOLOČBA

15. člen  
(začetek veljavnosti)

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### III. OBRAZLOŽITEV

#### K 1. členu:

Predlagani interventni zakon ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plače s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki pripadajo delavcem, ki jim delodajalec, ki izpolnjuje določene pogoje po tem zakonu, zaradi razmer na trgu kot posledice izbruha virusa iz poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela, zaradi česar jih v skladu s tem zakonom napoti na začasno čakanje na delo. Z delnim povračilom izplačanih nadomestil plače s strani države se želijo ohraniti delovna mesta ter vsaj začasno preprečiti odpuščanje delavcev iz poslovnih razlogov in tako vsaj delno omejiti škodljivi učinki za slovensko gospodarstvo.

Poleg tega je do pravice do povračila izplačanih nadomestil plače po predlogu tega zakona upravičen tudi delodajalec, čigar delavci zaradi odrejene karantene v skladu z zakonom, ki ureja preprečevanje in obvladovanje nalezljivih bolezni, začasno ne morejo opravljati dela in ni mogoče organizirati dela na domu.

Glede na začasnost navedenih razmer je uporaba zakona časovno omejena, dodatno pa je časovna komponenta določena z določitvijo roka, v katerem lahko delodajalci pod pogoji iz tega zakona uveljavijo delno povračilo izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo.

#### K 2. členu:

Delodajalec lahko uveljavlja delno povračilo nadomestil plače v dveh primerih:

- v primeru poslabšanja svojega poslovnega položaja zaradi posledic virusa, na podlagi česar ugotovi, da najmanj 30 % delavcev začasno ne more zagotavljati dela, in jih napoti na začasno čakanje na delo ter
- v primeru nemožnosti opravljanja dela delavcev zaradi odrejene karantene z odločbo ministra za zdravje, delavcu pa ni možno odrediti dela na domu.

Značilnost veljavne ureditve v ZDR-1 je, da je za čas nezagotavljanja dela nadomestilo plače delavcu v celoti dolžan plačati delodajalec, in sicer v višini 80 % osnove, določene v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1. Možnost, da delavci ne opravljajo dela, ker jim ga delodajalec ne more zagotavljati, torej že obstaja v splošni ureditvi ZDR-1 in jo je pod temi pogoji možno uporabljati v vseh primerih, ko delodajalec ne more zagotavljati delavcem dela in ne bo šlo za odločitev o začasnem čakanju na delo po določbah predloga tega zakona. Predlagani zakon torej ne posega v veljavno sistemsko ureditev v ZDR-1, jo pa dopolnjuje z novo začasno obliko instituta »začasnega čakanja na delo«, povezano z intervencijo države, in s tem vzpostavlja sočasnost dveh sistemov:

–delavci, ki jim delodajalec ne more zagotavljati dela, z 80-odstotnim nadomestilom plače v breme delodajalca, ob obstoju poslovnega razloga je možna odpoved pogodbe o zaposlitvi,

–delavci, ki jih delodajalec, ki izpolnjuje določene pogoje po predlogu tega zakona, zaradi nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov napoti na začasno čakanje na delo, z enakim nadomestilom plače (80-odstotnim), ki ga delno sofinancira država. Delodajalec ima pravico do delnega povračila nadomestil plače (40 % izplačanega nadomestila plače delavcu), vendar pa v obdobju vključenosti v ukrep delavcev ne sme odpuščati iz poslovnih razlogov.

Predlog zakona kot možne upravičence do delnega povračila nadomestila plače opredeljuje gospodarske družbe, zadruga ter delodajalce, ki so fizične osebe in zaposlujejo delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi, če izpolnjujejo pogoje, določene s tem zakonom.

Delež delavcev, ki jim delodajalec zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela in jih napoti na začasno čakanje na delo, more biti vsaj 30 % vseh zaposlenih delavcev pri delodajalcu. Ob tem predlog zakona omogoča odločitve o začasnem čakanju na delo in uveljavitev delnega povračila nadomestila plače tudi delodajalcu, ki zaposluje le enega delavca. V tem primeru se bo štelo, da delodajalec izpolnjuje pogoj začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov iz 2. alineje prvega odstavka, če bo ugotovil, da delavcu iz poslovnih razlogov ne more zagotavljati dela za skupno najmanj 50 % delovnega časa delavca v posameznem koledarskem mesecu.

Posebej je določeno, da se med zaposlene delavce ne štejejo delavci, ki jim je bila pred vključitvijo delodajalca v predlagani interventni ukrep odpovedana pogodba o zaposlitvi, vendar so še vedno v delovnem razmerju, ker jim teče odpovedni rok. Teh delavcev delodajalec ne bo mogel napotiti na začasno čakanje na delo, kar pomeni, da za te delavce ne bo mogel uveljaviti delnega povračila izplačanih nadomestil plače. Namen predloga zakona je v ohranitvi delovnih mest in preprečitvi odpuščanja, tem delavcem pa so bile pogodbe o zaposlitvi predhodno že odpovedane.

Poslovni razlog je podan, če prenehajo potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (prva alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1). ZDR-1 ne razlikuje med začasnim in trajnim prenehanjem potreb po delu delavcev, ampak ureja le odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela. V primeru, ko delodajalec na podlagi opisa poslovnega položaja (bistveno zmanjšanje obsega dela zaradi izgube trgov, naročnikov, kupcev) ugotovi, da delavcem zaradi poslovnega razloga začasno ne more zagotavljati dela, lahko sicer obstaja poslovni razlog za odpoved pogodb o zaposlitvi, vendar pa z vključitvijo delodajalca v interventni ukrep nastopijo nove okoliščine, ki odpovedi iz poslovnega razloga ne utemeljujejo. Delodajalec, ki se vključi v ukrep delnega povračila nadomestil plače po predlogu tega zakona, je v določeni meri finančno razbremenjen, obenem pa sprejme program ohranitve delovnih mest. Z vključitvijo v ukrep torej nastopijo nove okoliščine, ki ne utemeljujejo odpovedi iz poslovnega razloga, saj je vključitev v ukrep

namenjena zagotovitvi nadaljevanja delovnega razmerja.

Ob tem se določa tudi obveznost delodajalca, da se mora pred sprejetjem odločitve o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo o tem posvetovati s sindikati pri delodajalcu (za sindikat pri delodajalcu se v skladu s sedmim odstavkom 10. člena ZDR-1 šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 205. členu ZDR-1).

Delodajalec ob nastopu določenih okoliščin delnega povračila izplačanih nadomestil plače za konkretnega delavca ne more uveljavljati (obstoječ presežek ur v referenčnem obdobju, neporavnane zapadle davčne obveznosti, neizplačane plače in prispevki za socialno varnost, uveden postopek insolventnosti). Posebej pa je določeno, da delno povračilo izplačanih nadomestil plače lahko uveljavlja, če presežka ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa v referenčnem obdobju ne more izravnati zaradi okoliščine, ki je na strani delavca (npr. dolgotrajna odsotnost delavca z dela zaradi nezmožnosti delavca za delo).

Za uveljavitev pravice do povračila izplačanih nadomestil plače delavcem, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, predlog zakona določa pogoj, da delodajalec poda izjavo, da za te delavce ne more organizirati dela na domu. Navedeno pravico lahko na ta način uveljavlja vsak delodajalec, ki zaposluje delavce.

### **K 3. členu:**

Posamezni delavec je lahko na začasno čakanje na delo napoten za obdobje največ treh mesecev. Pri tem je treba upoštevati tudi določbo 10. člena predlaganega zakona, v skladu s katero lahko delodajalec uveljavlja pravico do povračila dela nadomestila plače enkrat za obdobje najmanj treh mesecev.

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

V primeru odreditve karantene se pri določitvi trajanja prejemanja nadomestila plače upošteva rok iz odločbe ministra za zdravje.

### **K 4. členu:**

Delodajalec, ki želi zaradi napotitve delavcev na začasno čakanje na delo pridobiti sredstva po tem zakonu, mora podati opis svojega poslovnega položaja, v katerem predstavi vzroke in posledice kriznega položaja, v katerem se je znašel, določi delavce, ki jih bo napotil na začasno čakanje na delo, in oceni možnosti za ohranitev delovnih mest v prihodnje.

### **K 5. členu:**

Delavec, ki je napoten na začasno čakanje na delo oziroma mu je bila z ustrezno odločbo ministra za zdravje odrejena karantena in delodajalec zanj prejema delno povračilo izplačanega nadomestila plače, delovnih nalog začasno ne opravlja, vendar se mu delovnopравни status ne spremeni. Delovno razmerje delavcu ne preneha, zato ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, razen tistih, ki so drugače opredeljene v tem zakonu. Tako npr. delavec, ki iz navedenih razlogov ne opravlja dela, ohrani pravico do sodelovanja pri upravljanju, pravico do stavke, zanj še vedno velja npr. prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti, prepoved konkurenčne dejavnosti, nima pa pravice do povrnitve stroškov v zvezi z delom (regres za malico, povračilo stroškov v zvezi s prevozom na delo in z dela), če ti seveda dejansko ne nastanejo. Glede na to, da se pravica do letnega dopusta veže na delovno razmerje, delavec ohrani tudi pravico do letnega dopusta in tudi pravico do regresa za letni dopust. Glede višine nadomestila plače za letni dopust v obdobju, ko delavec že sicer ne dela, pa zakon izrecno določa, da delavec v tem primeru ohrani pravico do nadomestila plače v skladu z določbami ZDR-1, kar pomeni 100-odstotno nadomestilo (sedmi odstavek 137. člena ZDR-1). Poudariti je treba, da se letni dopust izrablja v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem, kar pomeni, da bo morebitna izraba letnega dopusta tudi v času začasnega čakanja na delo oziroma odrejene karantene izraz interesa obeh strank. Delavec bo imel na eni strani interes za izrabo letnega dopusta v tem času zaradi višjega nadomestila plače, medtem ko je za delodajalca prednost v tem, da delavec izrabi letni dopust v času odrejene karantene, oziroma ko tudi sicer ni potrebe po njegovem delu, saj bi drugače moral delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta v času, ko bo njegovo delo potreboval, ali po odpravi karantene, oziroma bo delavcu v primeru prenehanja delovnega razmerja moral izplačati odškodnino za neizrabljen letni dopust.

Na podlagi predloga zakona delavec v času začasnega čakanja na delo pridobi pravico do nadomestila plače v višini 80 % osnove za nadomestilo, kot je določena z ZDR-1 za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. V skladu s 138. členom ZDR-1 je v tem primeru osnova 80 % povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti (možnost valorizacije plač, če so zadnji meseci pred začetkom odsotnosti segli v daljša pretekla obdobja). Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, je osnova za izplačilo nadomestila osnovna plača, določena v pogodbi o zaposlitvi. Pri tem se upošteva načelo, da nadomestilo plače ne sme biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Da bi se omilile posledice zniževanja plač zaposlenim v primerih skrajševanja polnega delovnega časa, se za te primere predvideva upoštevanje osnove za nadomestilo v treh mesecih pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa pri delodajalcu.

V primeru odrejene karantene, ko delavec začasno ne more opravljati dela in delodajalec zanj ne more organizirati dela na domu, se, ob upoštevanju namena tega zakona, pravica do nadomestila plače prizna v enaki višini, kot to velja za čas začasnega čakanja na delo.

Določena je tudi obveznost delavca, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo tudi v času izvajanja ukrepa, če to zahtevajo potrebe delovnega ali proizvodnega procesa (npr. dodatna naročila). Kot je bilo že pojasnjeno, se ta čas ne upošteva v obdobje začasnega čakanja na delo posameznega delavca (glej obrazložitev k 3. členu).

Po izteku začasnega čakanja na delo ima delavec pravico in dolžnost, da se vrne na delo k delodajalcu. Če se delavec ne vrne na delo, ima delodajalec možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec, ki na podlagi opisa poslovnega položaja ugotovi, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati najmanj 30 % zaposlenih delavcev, napoti delavca na začasno čakanje na delo s pisnim obvestilom, v katerem določi čas začasnega čakanja na delo, možnost, da delodajalec tudi v času začasnega čakanja na delo zaradi potreb delovnega procesa delavca pozove nazaj na delo, ter način takšnega poziva in tudi nadomestilo plače v skladu s sprejetim programom ohranitve delovnih mest.

#### **K 6. členu:**

Na začasno čakanje na delo so lahko napoteni vsi delavci, ki so v delovnem razmerju pri določenem delodajalcu, ne glede na obliko oziroma vrsto pogodbe o zaposlitvi, in za katere delodajalec ugotovi, da je njihovo delo začasno nepotrebno. To pomeni, da so lahko v ukrep vključeni tudi delavci, ki so v času odločanja delodajalca o začasnem čakanju na delo oziroma ob odrejeni karanteni odsotni z dela ali delajo s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (gre za prejemnike delnega nadomestila), predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali predpisov o starševskem varstvu, ali nastopijo okoliščine, na podlagi katerih uveljavljajo pravice iz socialnih zavarovanj v času izvajanja ukrepa. Za te delavce se jasno določa, da zadržijo oziroma pridobijo pravice do nadomestil oziroma drugače imenovanih prejemkov oziroma plačila prispevkov iz socialnih zavarovanj, in sicer kot da bi delali. Takšno posebno enotno določitev osnove v tem zakonu so narekovale različne dikcije v navedenih predpisih s področja socialnih zavarovanj.

Zavod naj bi delodajalcem zagotavljal delno povračilo nadomestila plače le v tistem delu, v katerem to nadomestilo sicer bremeni delodajalca (tretji odstavek 8. člena), pravice, ki jih imajo delavci s strani ZZZS, ZPIZ ali MDDSZ, pa ostajajo nespremenjene. To pomeni, da v primeru, ko je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo ali med trajanjem začasnega čakanja na delo oziroma v času odrejene karantene upravičen do odsotnosti z dela na podlagi

predpisov s področja socialnih zavarovanj ter pridobi na podlagi teh predpisov tudi pravico do ustreznega nadomestila oziroma prejemka, delodajalec ni upravičen do delnega povračila nadomestil plač, delavec pa obdrži pravico do nadomestil oziroma prejemkov na podlagi posebnih predpisov. Če pa je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo ali med trajanjem začasnega čakanja na delo upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov s področja socialnih zavarovanj, zavod izplačuje delodajalcu nadomestilo plače v sorazmernem delu glede na delavčevo dejansko delovno obveznost, delavec pa zadrži pravico do nadomestil oziroma prejemkov na podlagi posebnih predpisov.

#### **K 7. členu:**

Člen določa postopek in rok za uveljavljanje pravice delodajalca do povračila izplačanih nadomestil plač; po izteku osmih dni od dneva napotitve delavcev na začasno čakanje bo navedeno pravico mogoče uveljaviti za največ 8 dni nazaj. Pravica se v skladu s prvim odstavkom tega člena v zakonsko določenem roku uveljavi z vlogo, ki jo delodajalci vložijo pri zavodu, in sicer v elektronski ali v pisni obliki; razlog za to je, da se zagotovi obravnava vloge ne glede na stanje informacijskega sistema zavoda, ki bi bil lahko v času izrednega stanja nedostopen oziroma ne bi deloval. Določene so tudi obvezne priloge k vlogi, zavod pa o vlogi odloči v upravnem postopku in z delodajalcem sklene pogodbo o povračilu nadomestila plače, katere bistvene sestavine so določene v četrtem odstavku tega člena.

Izjema od navedenega osemdnevnega roka je določena v drugem odstavku tega člena in omogoča pridobitev pravice do delnega povračila nadomestila plače tudi po izteku osmih dni od dneva napotitve delavcev na začasno čakanje na delo, in sicer delodajalcem, ki so delavce napotili na začasno čakanje na delo po pravilih, določenih v zakonu, ki ureja delovna razmerja, še pred uveljavitvijo tega zakona. V primeru, ko bo takšen delodajalec z vlogo uveljavljal priznanje omenjene pravice najkasneje v osmih dneh od uveljavitve tega zakona, bo, ob izpolnjevanju vseh pogojev po tem zakonu, prav tako upravičen do delnega povračila nadomestila plače, vendar ne za nazaj (t.j. za nadomestila plač, izplačana pred uveljavitvijo tega zakona), ampak zgolj za obdobje po uveljavitvi tega zakona.

#### **K 8. členu:**

Člen določa višino in način izplačila delnega povračila nadomestila plače. Višina delnega povračila nadomestila, ki jo delodajalec izplača v breme zavoda, znaša 40 % nadomestila plače (l. bruto) in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki ureja trg dela. Izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti.

Poleg tega se s tem členom ureja tudi dinamika izplačevanja delnega povračila nadomestila plače delodajalcu in določa, za katere dni delno nadomestilo

pripada delodajalcu, zakon pa ob tem prepoveduje izplačilo delodajalcem, ki delavcem ne izplačajo obračunanih nadomestil plače.

#### **K 9. členu:**

Z delnim povračilom izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo se želijo ohraniti delovna mesta oziroma začasno preprečiti odpuščanje delavcev iz poslovnih razlogov, zato je določeno, da v obdobju vključenosti v interventni ukrep delodajalec ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe oziroma odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov. Ta prepoved se nanaša na vse delavce, zaposlene pri delodajalcu, vključenem v ukrep. Predlog zakona prepoveduje uvedbo samega postopka odpuščanja kot tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi. Navedeno pomeni, da delodajalec v času vključenosti v ukrep npr. ne bo smel začeti postopka kolektivnih odpustov (priprava programa presežnih delavcev, obveščanje sindikata in zavoda za zaposlovanje), kot tudi ne vročiti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Glede na to, da se predlagani zakon glede prepovedi odpuščanja v obdobju vključenosti v interventni ukrep omejuje le na poslovne razloge, lahko v tem obdobju tako delavec kot tudi delodajalec v primeru obstoja razlogov za odpoved odpovesta pogodbo iz vseh drugih razlogov, določenih v 89. členu ZDR-1.

Delodajalec ima možnost, da delavca pozove, da se vrne na delo, lahko pa ga na začasnem čakanju na delo nadomesti z drugim delavcem, vendar mora o tem predhodno obvestiti zavod. V nasprotnem primeru mora prejeta sredstva vrniti za delavca, v zvezi s katerim je bila ugotovljena nepravilnost, hkrati pa navedeno ravnanje predstavlja prekršek, za katerega je predvidena globa v višini od 3.000 do 20.000 EUR.

Čeprav že iz splošne ureditve v ZDR-1 izhaja, da se nadurno delo ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela (146. člen ZDR-1), je v tem interventnem zakonu izrecno določeno, da v obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela, če lahko to delo opravi z delavci, napotenimi na začasno čakanje na delo.

V primeru nespoštovanja opisanih pravil, določenih s tem členom, bo moral delodajalec v celoti vrniti prejeta sredstva oziroma v primeru iz tretjega odstavka tega člena le za delavca, v zvezi s katerim je bila ugotovljena nepravilnost. Prav tako bo obveznost vračila vseh prejetih sredstev nastopila v primeru začetka postopka likvidacije, tako v obdobju prejemanja sredstev kot v enako dolgem obdobju po prenehanju prejemanja sredstev.

#### **K 10. členu:**

Člen določa pravila, ki omejujejo trajanje vključitve delodajalca v ukrep. Delodajalec lahko pravico do delnega povračila nadomestil plače uveljavlja le enkrat, pravica pa se mu lahko izplačuje največ za tri zaporedne mesece, pri čemer se v drugem odstavku predpisuje skrajni rok, do katerega je mogoče



navedeno pravico uveljaviti.

**K 11. členu:**

Vir sredstev za financiranje povračil izplačanih nadomestil plače je proračun Republike Slovenije.

**K 12. členu:**

S tem členom se urejata izvrševanje in pristojnost za izvajanje nadzora zavoda nad delitvijo in izplačevanjem povračila nadomestila plače delavcem ter nad obveznostmi delodajalcev v zvezi z uveljavljanjem povračila nadomestila plače.

Člen določa tudi rok hrambe podatkov, ki jih bo na podlagi predloga zakona pridobil zavod, način ravnanja s temi podatki po preteku hrambe in njihovo arhiviranje.

**K 13. členu:**

Z namenom zagotavljanja učinkovitega nadzora nad izvajanjem delovnopравниh obveznosti iz tega zakona se določa pristojnost inšpektorjev za delo, ki lahko v primeru kršitev ukrepajo v skladu s posebnimi predpisi o inšpekciji dela in inšpekcijskem nadzoru.

**K 14. členu**

Za učinkovito in zakonito izvajanje interventnega zakona je treba primerno določiti tudi prekrške, ki izhajajo iz kršitev določb interventnega zakona, ki se kaznujejo z globo. Z diferenciacijo višine globe se upoštevata pomembnost vloge na trgu dela in ekonomski položaj manjših delodajalcev ne glede na statusno obliko.

**K 15. členu**

Določitev krajše *vacatio legis* od običajne je ustrezna, če so izdaja, objava in začetek učinkovanja predpisa nujni. Kratki roki do uveljavitve predpisa se praviloma in v stabilnem pravnem redu uporabijo samo izjemoma, med drugim tudi zaradi nenadnega nastanka okoliščin, ki zahtevajo nujno ukrepanje.

V skladu z Ustavo Republike Slovenije, ki določa, da morajo biti zakoni in drugi predpisi objavljeni, preden začnejo veljati, in ob upoštevanju okoliščin sprejetja predlaganega zakona, ki terjajo nujno in hitro ukrepanje države, se predlaga začetek veljavnosti predloga zakona že naslednji dan po njegovi objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

**IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO**

/

**V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM**

## **OZIROMA SKRAJŠANEM POSTOPKU**

V skladu s 143. členom Poslovnika državnega zbora Vlada Republike Slovenije predlaga, da se predlog zakona obravnava po nujnem postopku, da bi se preprečile težko popravljive posledice za delovanje države. Navedeno je potrebno, da se preprečijo oziroma zmanjšajo negativni učinki virusa na slovensko gospodarstvo.

Ocenjuje se, da se bo s predlogom zakona ohranila zaposlitev približno 30.000 delavcev v podjetjih, ki se spoprijemajo z zmanjšanim obsegom poslovanja.

## **VI. PRILOGE**

/