

Ukrepi delodajalca v času epidemije koronavirusa

Avtorici:

Maja Brajnik, dipl.prav. (UN)

Eva Langeršek, mag. prava

Delodajalci se trenutno soočajo z izzivi, ki si jih še nekaj mesecev nazaj niso bili zmožni niti predstavljati. Razmišljati in odločati se morajo za neljube poteze, ki vključujejo zniževanje plač in tudi odpuščanje delavcev. Marsikateri delodajalec se je odločil ali pa je bil primoran začasno zapreti vrata svojih poslovnih prostorov in delavcem odrediti delo na domu ali jih v primerih, ko to ni mogoče, napotiti na čakanje na delo doma.

V tem prispevku je obravnavano začasno čakanje na delo doma v okviru sprejete protikoronske zakonodaje, s poudarki na razlikah med sprejetima zakonoma. Nekateri delodajalci ne izpolnjujejo pogojev, na podlagi katerih bi bili upravičeni do sofinanciranja za čakanje na delo, zato so na koncu opredeljeni tudi ukrepi, ki so delodajalcem na voljo že na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1).

Na začetku tega prispevka sta predstavljena oba protikoronska zakona, ki sta bila sprejeta do začetka aprila – Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omejitve njenih posledic za državljane in gospodarstvo² (v nadaljevanju korona zakon) in Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov³ (v nadaljevanju interventni zakon).

Glede na to, da oba zakona urejata sofinanciranje nadomestila plače delavcev, ki so na čakanju doma, je prvo vprašanje, ki se pri uporabi teh zakonov pojavi, kateri zakon v konkretni situaciji izbrati? Pri odgovoru na to vprašanje je najpomembnejša informacija, da se ta dva zakona ne uporabljata hkrati. Kljub temu, da je bil interventni zakon sprejet pred korona zakonom, je uporaba interventnega zakona za čas veljavnosti določb korona zakona zamrznjena.

Korona zakon v 107. členu izrecno določa, da se določbe interventnega zakona glede čakanja na delo ne uporabljata za čas veljavnosti korona zakona. Ko se bo ta zakon prenehal uporabljati, se bo pričel uporabljati interventni zakon in to bo predvidoma 1. junija 2020 ali v primeru enomesečnega podaljšanja ukrepov, 1. julija 2020. Ukrepi iz korona zakona so za veliko večino delodajalcev ugodnejši in to je bil tudi razlog za njegov sprejem, saj na podlagi ukrepov iz interventnega zakona delodajalci ne bi zmoogli ohraniti večine delovnih mest.

Prvo poglavje tega prispevka je namenjeno ukrepom iz korona zakona, v drugem poglavju pa so opisani ukrepi iz interventnega zakona. V tem poglavju je jasno opredeljeno, v katerih delih se interventni zakon razlikuje od korona zakona, v zadnjem delu prispevka pa so na kratko opredeljeni ukrepi, ki so delodajalcu na voljo že na podlagi ZDR-1.



UKREPI DELODAJALCA V ČASU EPIDEMIJE KORONAVIRUSA PO KORONA ZAKONU

Državni zbor je 2. aprila 2020 sprejel nov, t. i. »mega korona zakon«, z vključenimi ukrepi, ki naj bi bili po navedbah Vlade RS enostavni in izvedljivi ter v pomoč gospodarstvu, da obstane, da bodo podjetja po zajezitvi epidemije čim hitreje spet začela delati z enako intenziteto kot pred njo.

POVRAČILO NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO IN ZARADI ODSOTNOSTI IZ RAZLOGA VIŠJE SILE TER OPROSTITEV PLAČILA PRISPEVKOV

Ta ukrep – verjetno med delodajalci najbolj dobrodošel – ureja sofinanciranje nadomestila plač delavcev, ki so napoteni na čakanje na delo. Že na začetku je potrebno izpostaviti, da ima po tem zakonu tudi delavec, ki ne opravlja dela zaradi višje sile, pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z ZDR-1 za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. Delavec, ki ne opravlja dela zaradi višje sile, ima torej po korona zakonu pravico do 80- in ne le do 50-odstotnega nadomestila plače, kot to določa ZDR-1. S korona zakonom se je nadomestilo plače, ki pripada delavcem, ki na delo ne morejo priti zaradi višje sile, izenačilo z nadomestilom delavcev, ki so napoteni na čakanje na delo. Med višjo silo v danih razmerah štejemo situacije, ko delavec ne more priti na delo zaradi varstva otrok, zaradi ukinitve javnega prevoza ali zaradi zaprtja državnih mej. Te situacije so v korona zakonu urejene na enak način kot čakanje na delo, zato bomo v nadaljevanju posebej izpostavili le primere, ko je ureditev višje sile drugačna od ureditve čakanja na delo.

a) VIŠINA IN IZPLAČILO POVRAČILA IZPLAČANIH NADOMESTIL PLAČE TER PRISPEVKOV

Skladno z določbami korona zakona država krije celotno 80-odstotno neto nadomestilo plače delavca, ki se izračuna iz povprečja zadnjih treh izplačanih plač skladno s 138. členom ZDR-1, pri čemer nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače določene z Zakonom o minimalni plači⁴.

Poleg najnižjega korona zakon določa tudi najvišji znesek nadomestila plače, ki ga krije država, in sicer država krije nadomestilo v višini povprečne plače v Republiki Sloveniji za leto 2019. Torej, če je delavčeva plača višja od 1.753,84 EUR, bo delodajalec kril del nadomestila plače, ki presega znesek povprečne plače za leto 2019.

Poleg nadomestila neto plače bo delodajalec oproščen plačila prispevkov za vsa socialna zavarovanja od nadomestila plače za delavce, ki so na čakanju. Prispevke bo v celoti krila država, v mejah najnižjega in najvišjega nadomestila plače, ki je opredeljeno v prejšnjih dveh odstavkih.

b) ČAS TRAJANJA UKREPA

Delodajalec bo oproščen plačevanja prispevkov in upravičen do povračila nadomestil plač delavcev od dneva razglasitve epidemije. Torej v obdobju od 13. marca do 31. maja 2020. V kolikor do 15. maja gospodarstvo še ne bo na pragu normalnega funkcioniranja, se bodo lahko ukrepi podaljšali za en mesec, torej do 30. junija 2020.

c) UPRAVIČENI DELODAJALCI

Do koriščenja tega ukrepa so upravičeni delodajalci, ki bodo v letu 2020 v primerjavi z istim obdobjem v letu 2019 lahko:

1. **izkazali upad prihodkov v prvem polletju za več kot 20 odstotkov in**
2. **v drugem polletju ne bodo dosegli več kot 50-odstotno rast prihodkov.**

Pri delodajalcih, ki niso poslovali celo leto 2019, se bodo prihodki posameznega meseca primerjali zgolj z mesecem februarjem. V tem primeru bodo morali delodajalci izkazati vsaj 25-odstotni upad prihodkov v marcu v primerjavi z mesecem februarjem in vsaj 50-odstotni upad v mesecu aprilu ali maju prav tako primerjano z mesecem februarjem.

d) DELODAJALCI, KI NE BODO MOGLI UVELJAVLJATI POVRAČILA NADOMESTIL PLAČE

Tega ukrepa ne bodo mogli koristiti delodajalci, ki so neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine in je njihov delež prihodkov iz javnih virov v letu 2019 bil višji od 70 % in delodajalci, ki opravljajo finančno ali zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti.

Tega ukrepa niti ne bo mogel koristiti delodajalec, **ki na dan vloge ne bo imel poravnanih vseh davčnih obveznosti ali predloženih obračunov davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnih razmerij za zadnjih pet let.** Pri tem je potrebno še posebej poudariti, da je pri presoji upravičenosti ključen dan, na katerega mora imeti delodajalec poravnane obveznosti, in to je na dan oddaje vloge.

Poleg navedenih pa je iz kroga upravičencev za koriščenje tega ukrepa izvzet tudi delodajalec, ki je v stečaju.

e) UVELJAVLJANJE PRAVICE DELODAJALCA DO POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE

Prva obveznost, da bo delavec pri koriščenju ukrepa iz korona zakona uspešen, je pisna napotitev delavcev na čakanje na delo – pisna napotitev mora obvezno vsebovati obvezne 3 sestavine:

1. **določen mora biti čas začasnega čakanja na delo,**
2. **možnosti in način poziva delavcu, da se vrne na delo (koliko prej delodajalec pozove delavca, na kakšen način ipd.) ter**
3. **višino nadomestila plače.**

Na tem mestu je pomembno izpostaviti tudi razliko med čakanjem na delo in višjo silo. V primeru nezmožnosti prihoda na delo zaradi višje sile je delavec tisti, ki mora biti pri obveščanju delodajalca aktiven in mora delodajalca seznaniti z razlogi ter z izjavo potrditi obstoj višje sile, npr. da otroka ne more čuvati kdo od družinskih članov, delavcu ni omogočen prevoz v službo ipd.

Ko delodajalec delavca pisno napoti na čakanje na delo ali je obveščen o obstoju višje sile s strani delavca, mora vložiti e-vlogo na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v

nadaljevanju Zavod), in sicer v osmih dneh od napotitve delavca na čakanje, vendar najkasneje do 31. maja 2020. V kolikor je delodajalec delavce na čakanje napotil že pred uveljavitvijo zakona, mora e-vlogo vložiti najkasneje v osmih dneh od uveljavitve zakona.

E-vlogi bo moral delodajalec priložiti tudi izjavo o začasnem čakanju na delo oziroma dokazilo delavcev o obstoju višje sile.

Zavod bo o prejeti vlogi odločil v osmih dneh. Na podlagi pozitivne odločitve bo delodajalec upravičen do povračila nadomestila plače mesečno, in sicer deseti dan v mesecu, ki sledi mesecu izplačila nadomestila plače.

f) PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

Delavec, ki je napoten na 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 v interventnem zakonu.

Delavec ima v času začasnega čakanja na delo:

- pravico do 80-odstotnega nadomestila plače v višini, kot je določena z ZDR-1, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (torej v višini delavčeve povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. 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, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal);
- **obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo.**

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.**

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 za letni dopust skladno z ZDR-1.

Delavec ima v času začasnega čakanja na delo obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo do sedem zaporednih dni v tekočem mesecu. Če je čakanje na delo delavca v tekočem mesecu prekinjeno, mora delodajalec predhodno obvestiti Zavod. Ta določba je v svoji vsebini dvoumna, saj ni jasno določeno, ali bo lahko delodajalec delavca v tekočem mesecu na delo pozval le enkrat ali tudi večkrat, pri čemer delovni dnevi delavca ne bodo presegli sedmih dni? Poleg tega ni jasno, ali to velja tudi v primeru, ko je delavec z dela odsoten zaradi višje sile ali le v primeru čakanja na delo? Za dneve, ko se delavec vrne na delo na zahtevo delodajalca,

prejema plačo, saj opravlja svoje delovne obveznosti. Za te dni je upravičen tudi do povračila stroškov za malico in za prevoz na delo ter z dela. Poleg tega pa mora delodajalec za dni, ko delavec dela, voditi tudi evidenco opravljenih ur.

g) PREDVIDENE SANKCIJE

Delodajalec, ki bo kršil katere od določb glede povračila nadomestila plače zaradi čakanja na delo, mora na podlagi korona zakona vrniti trikratnik prejetih sredstev, če:

- **delavcem ne bo izplačeval neto nadomestila plače, povrnitev katerih bo kasneje uveljavljal pri zavodu,**
- **odreja nadurno delo delavcem, ki delajo, če bi lahko to delo opravili delavci, ki so na čakanju ali**
- **ne obvesti Zavoda o prenehanju čakanja na delo ali višje sile.**

Delodajalec bo moral vrniti prejeta sredstva tudi v primeru, če bo začel postopek likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju prejemanja sredstev in po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev, ampak ne v trikratni višini.

Poleg trikratnega povračila prejetih sredstev, se lahko delodajalcu v primeru kršitve določb v prvem odstavku tega poglavja naloži tudi **globa od 3.000 do 20.000 evrov**, če izplača nadomestila plače v nasprotju s korona zakonom (npr. nadomestila ne izplača na dan izplačila plač, ga izplača v drugačni višini kot je določeno ipd.), če delavcem odredi nadurno delo ali ne obvesti zavoda o prenehanju čakanja na delo ali razlogu višje sile. Poleg tega pa se z globo od 450 do 2.000 evrov kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca.

Nekoliko nižje globe so določene za delodajalce, ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev.

Poleg trikratnika prejetih sredstev in globe v primeru kršitev, opredeljenih zgoraj, bo moral delodajalec, če bo v letu delil dobiček, izplačal del plač za poslovno uspešnost ali nagrade poslovodstvu, prejeta sredstva vrniti, skupaj z zakonsko določenimi zamudnimi obrestmi.

UKREPI DELODAJALCA V ČASU EPIDEMIJE KORONAVIRUSA PO INTERVENTNEM ZAKONU

Interventni zakon je bil sprejet 19. marca 2020. V Uradnem listu je bil objavljen 28. marca 2020 in bi se naj pričel uporabljati 29. marca 2020. V delu, ko ureja nadomestilo za primer čakanja na delo se še ni pričel uporabljati, saj korona zakon, ki je bil sprejet za njim, širi svojo uporabo za nazaj – vse do dne razglasitve epidemije, torej do 13. marca 2020.

Interventni zakon ureja več področij, v tem prispevku bodo obravnavani le ukrepi, ki se nanašajo na odreditev začasnega čakanja na delo delavcem.

V primerjavi s korona zakonom so z interventnim zakonom za večino delodajalcev oblikovani slabši pogoji, saj je odstotek nadomestila plače delavcev na čakanju na delo, ki ga povrne država po interventnem zakonu, nižji. Poleg tega interventni zakon ne ureja primerov, ko delavec na delo ne more zaradi

višje sile, zato so ti delavci v primerjavi z delavci, ki so napoteni na čakanje na delo, v tem zakonu manj ugodno obravnavani.

So pa pogoji za možnost uveljavljanja sofinanciranja za nekatere delodajalce ugodnejši, ker interventni zakon ne določa pogojev, ki bi bili vezani na prihodke v določenem obdobju in določenih skupin delodajalcev ne izloča.

a) VIŠINA IN IZPLAČILO POVRAČILA IZPLAČANIH NADOMESTIL PLAČE

Višina delnega povračila izplačanih nadomestil plače s strani države znaša **40 % nadomestila plače (po korona zakonu je povračilo 80 %)**, in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki ureja trg dela (po korona zakonu je omejitev določena na povprečno plačo v letu 2019).

Za razliko od korona zakona delodajalec po interventnem zakonu **ni oproščen plačila prispevkov za vsa socialna zavarovanja**.

b) ČAS TRAJANJA UKREPA

Delodajalec bo lahko ta ukrep koristil od prenehanja veljave korona zakona v delu, o urejanju čakanja na delo doma, in do 30. septembra 2020.

c) UPRAVIČENI DELODAJALCI

V primerjavi s korona zakonom interventni zakon določa drugačen krog upravičencev in drugačne pogoje – glejte točko c) prejšnjega poglavja. Po interventnem zakonu lahko pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem na čakanju na delo uveljavlja gospodarska družba, ustanovljena po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, zadruga ali fizična oseba, ki zaposluje delavce v skladu ZDR-1, ki:

- **predloži opis poslovnega položaja zaradi posledic epidemije,**
- **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 (sem se ne štejejo delavci v času odpovednega roka!); ta napotitev mora vsebovati sestavine kot napotitev, po korona zakonu,
- **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.**

Pred sprejemom odločitve o napotitvi delavcev na čakanje na delo bo moral delodajalec vključiti predstavnike delavcev oziroma se obrniti neposredno na delavce.

Na podlagi interventnega razloga bo delodajalec lahko posameznega delavca napotil na začasno čakanje na delo za največ tri mesece.

Delodajalec bo lahko pravico do delnega povračila nadomestil plače zaradi čakanja na delo uveljavlja le enkrat in največ za tri zaporedne mesece, najdlje do 30. septembra 2020.

d) OPIS POSLOVNEGA POLOŽAJA

Opis poslovnega položaja delodajalca zaradi posledic epidemije iz prejšnje točke mora vsebovati:

- **navedbo vzrokov za bistveno zmanjšanje obsega dela** zaradi posledic epidemije, zaradi česar je prišlo do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela delavcev pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (poslovni razlog v skladu z ZDR-1),
- **podatek o številu delavcev,** ki jim delodajalec zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela,
- **oceno posloводства o možnostih ohranitve delovnih mest.**

e) DELODAJALCI, KI NE BODO MOGLI UVELJAVLJATI DELNEGA POVRAČILA NADOMESTIL PLAČE

Pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plače ne bodo mogli uveljavljati delodajalci:

- dokler imajo delavci, napoteni na začasno čakanje na delo po interventnem zakonu, pri **neenakomerni razporeditvi in začasnih prerazporeditvi delovnega časa presežek ur v referenčnem obdobju** ter se presežek ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa lahko izravna (tega pogoja korona zakon ne določa);
- ki **ne izpolnjuje obveznih dajatev in drugih denarnih nedavnih 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 evrov ali več** (po korona zakonu mora imeti delodajalec na dan vloge plačane vse obveznosti). 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 oziroma prispevkov za socialno varnost** (tega pogoja korona zakon ne določa);
- če je nad njim **uveden postopek insolventnosti** po zakonu, ki ureja finančno poslovanje, postopke zaradi insolventnosti in prisilno prenehanje (korona zakon določa, da do povračila nadomestil ni upravičen delodajalec v stečajju, v primeru likvidacije pa mora delodajalec prejeta sredstva vrniti).

f) UVELJAVLJANJE PRAVICE DELODAJALCA DO POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE

Delodajalec uveljavi pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače z **vlogo, ki jo vloži v elektronski ali pisni obliki** (po korona zakonu lahko vloži vlogo le v e-obliki) **Zavodu v osmih dneh od napotitve delavca na začasno čakanje na delo, vendar najpozneje do 30. 9. 2020** (po korona zakonu do 31. 5. 2020, z možnostjo enomesečnega podaljšanja).

Vlogi mora delodajalec priložiti dokazila, ki so določena v točki c) in d) tega poglavja.

Če bo delodajalec izpolnil pogoje iz interventnega zakona, bo **zavod izdal odločbo** o priznanju pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plače in z **delodajalcem**

sklenil pogodbo o delnem povračilu izplačanih nadomestil plače, v kateri se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti (skladno s korona zakonom se bo izdal le sklep).

Delno povračilo nadomestila plače za delavce, ki jih je delodajalec napotil na čakanje na delo, se bo delodajalcu izplačevalo **mesečno, v sorazmernem deležu ali v celoti, in sicer zadnji dan meseca, ki sledi mesecu izplačila nadomestila plače po interventnem zakonu (po korona zakonu na 10. dan v mesecu, ki sledi mesecu izplačila nadomestila).**

g) PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

Pravice in obveznosti delavcev so smiselno enake kot jih opredeljuje korona zakon, z razliko možnosti prekinitve čakanja na delo, ki je v korona zakonu omejena na sedem zaporednih dni.

Po interventnem zakonu je delodajalcu omogočeno tudi menjavanje delavcev, ki so na čakanju na delo. Po korona zakonu lahko posamezni delavec v tekočem mesecu dela le sedem zaporednih dni, interventni zakon pa takšne omejitve ne vključuje. Interventni zakon določa, da lahko delodajalec delavca v času čakanja na delo **pozove, da se vrne na delo**, ali ga **nadomesti z drugim delavcem, ampak mora o tem predhodno obvestiti zavod**. Če delodajalec ravna v nasprotju s tem, mora prejeta sredstva **vrniti za delavca, v zvezi s katerim je bila ugotovljena nepravilnost**.

h) OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN SANKCIJE

V obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače mora delodajalec delavcem na začasnem čakanju na delo **izplačevati nadomestila plače in poravnati prispevke za obvezna socialna zavarovanja**.

V tem obdobju delodajalec **ne sme**:

- **začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi** ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov (tega pogoja korona zakon ne vključuje);
- **odrejati nadurnega dela**, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

V kolikor delodajalec ne bo upošteval teh pravil, bo moral prejeta sredstva v celoti vrniti.

Poleg obveznosti vrnitve sredstev interventni zakon določa tudi globo v višini **od 3.000 do 20.000 evrov**, če delodajalec v obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo ne izplačuje nadomestil plače in ne poravnava prispevkov za obvezna socialna zavarovanja ali če 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 z interventnim zakonom (tretja alineja prvega odstavka 2. člena, drugi in tretji odstavek 9. člena). Z globo od 450 do 2.000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca.



Nekoliko nižje globe se določene za delodajalce, ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev.

UKREPI DELODAJALCA V ČASU EPIDEMIJE KORONAVIRUSA PO ZDR-1

Poleg ukrepov iz protikoronske zakonodaje imajo delodajalci v času epidemije na voljo kar nekaj ukrepov že na podlagi določil ZDR-1. Ti ukrepi bodo primerni predvsem za delodajalce, ki ne morejo koristiti ukrepov iz prejšnjih dveh poglavij.

Pri koriščenju posameznega ukrepa mora biti delodajalec dosledno upoštevati pravila posameznega instituta delovnega prava.

1. **Koriščenje viškov ur in nadur**
2. **Začasna prerazporeditev delovnega časa in minus ure**
3. **Koriščenje letnega dopusta in kolektivni dopust**
4. **Odreditev dela na domu zaradi izjemnih okoliščin**
5. **Začasno čakanje na delo doma (brez sofinanciranja države – skladno z 138. členom ZDR-1)**
6. **Sporazumni dogovor o znižanju plače**
7. **Sporazumni dogovor o skrajšanju delovnega časa**
8. **Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove**
9. **Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga**
10. **Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev**

¹Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19), z dne 5. 3. 2013.

²Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitve njenih posledic za državljane in gospodarstvo, z dne 2. 4. 2020.

³Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (Uradni list RS, št. 36/20), z dne 20. 3. 2020.

⁴Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18), z dne 11. 2. 2010.