

Ukrepi za omilitev posledic epidemije covid-19 na področju delovnih razmerij

Damjan Mašera*

UDK: 349:616-036.2
328:349:331.454

Povzetek: Delovna zakonodaja delodajalcu omogoča več možnosti za prožno organiziranje delovnega procesa. Dodatno sprejeti interventni ukrepi države v zvezi s covid-19 pa so že uveljavljene institute bodisi dogradili (povračilo nadomestila plače s strani države) ali nadgradili (višje nadomestilo plače) bodisi oblikovali nov institut (skrajšani delovni čas zaradi posledic covid-19). Prispevek predstavlja štiri vsebinske sklope: izrabo delovnega časa, vrsto in kraj opravljanja dela, nezmožnost zagotavljanja dela in interventne ukrepe.

Ključne besede: epidemija covid-19, delovna razmerja, interventni ukrepi, delovni čas, nadomestilo plače

Measures to Mitigate the Consequences of the Covid-19 Epidemic in the Field of Labour Relations

Abstract: Labour legislation provides the employer with several possibilities for flexible organisation of the work process. The intervention measures of the state in relation to covid-19 have either supplemented the already existent institutes (reimbursement of the salary compensation by the State), upgraded it (higher salary compensation) or created a new institute (shorter working hours due to the consequences of Covid-19). The paper presents four content strands: the use of working time, the type and place of work, the (non-)provision of work and intervention measures.

Key words: covid-19 epidemic, labor relations, intervention measures, working hours, wage compensation

* Damjan Mašera, univ. dipl. pravnik, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Slovenija.

damjan.masera@gov.si

Damjan Mašera, LLB, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia.

1. UVOD

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹ omogoča več možnosti za prožno organiziranje delovnega procesa z vidika naslavljanja najrazličnejših potreb delodajalca pri uporabi ali vpeljavi prožnih oblik dela. Dodatno sprejeti interventni ukrepi za omilitev posledic epidemije covid-19 pa so že uveljavljene institute bodisi dogradili (povračilo nadomestila plače s strani države) bodisi nadgradili (višje nadomestilo plače) oziroma določili nov institut (subvencioniranje skrajšanega delovnega časa). Glede na namen lahko relevantne institute razdelimo v štiri sklope, povezane z: izrabo delovnega časa, vrsto in krajem opravljanja dela, nezmožnostjo zagotavljanja dela in interventnimi ukrepi.

Delodajalec lahko tako v skladu z določbami ZDR-1 z namenom prilagoditve delovnega procesa neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas, se z delavci dogovarja glede načina izrabe letnega dopusta, opredeljuje kolektivni dopust. Delodajalec ima tudi možnost dogovora o drugem delu ali delu na domu, v izrednih okoliščinah pa mu zakonodaja omogoča tudi enostransko odrejanje drugega dela oziroma drugega kraja opravljanja dela, tudi na domu. Ko pa pride do razlogov, ki so lahko tudi razlog za prenehanje delovnega razmerja (poslovni razlog), ima delodajalec možnost napotitve delavcev za omejen čas na začasno čakanje na delo doma z nadomestilom, ki znaša 80% plače delavca iz zadnjih treh mesecev. Interventni ukrepi so dodatno naslovili še začasno čakanje na delo, odsotnost iz razlogov višje sile in uvedli institut skrajšanega delovnega časa.

2. DELOVNI ČAS

2.1. Neenakomerna ali začasna prerazporeditev delovnega časa

Razporeditev delovnega časa pri delodajalcu je eden izmed temeljnih elementov organiziranja delovnega procesa in v domeni delodajalca, pri čemer pa mora vsak posamezni delodajalec poleg narave in posebnosti dela upoštevati tudi zakonsko predpisan minimum obveznosti, ki zagotavlja delavcem pravico do omejenega

¹ 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).

delovnega časa, odmorov in počitkov ter dodatno kolektivno dogovorjena pravila glede določanja in razporejanja delovnega časa.

ZDR-1 tako v 31. členu, ki določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, v sedmi alineji prvega odstavka določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa. V skladu z drugim odstavkom 31. člena ZDR-1 se lahko stranki pogodbe glede določila o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca. Obveznost pogodbenih strank, da s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo določita razporeditev in pogoje za začasno prerazporeditev delovnega časa, pa določa tudi prvi odstavek 148. člena ZDR-1.

Neenakomerna razporeditev delovnega časa in začasna prerazporeditev delovnega časa predstavljata obliko prožne organizacije delovnega časa za obdobja, ko to zahtevajo potrebe delovnega procesa. Delodajalcu namreč omogočata, da v primeru povečanih potreb delovnega procesa v določenem obdobju določi povečanje obsega dela, kar posledično poveča delovni čas delavcev. Nasprotno se v drugem časovnem obdobju, ko se potrebe po delu zmanjšajo, zmanjša tudi obseg dela in s tem delovni čas delavcev. Pomembno je, da se v skupnem, to je referenčnem obdobju, obseg delovnega časa izravna na polni delovni čas. Neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa lahko tako za delodajalca pomenita pomembno obliko prožne organizacije dela.

Ureditev delovnega časa dopušča prožno organizacijo delovnega procesa, je pa na drugi strani v luči zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu treba upoštevati zahteve in omejitve glede delovnega časa, trajanja dnevnega in tedenskega počitka, odmorov in letnega dopusta, še posebej v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa. Hkrati je delodajalec tudi dolžan pravočasno obvestiti delavca o spremembi v razporeditvi delovnega časa. Le na takšen način lahko delavec predvidi, kdaj bo prost delovnih obveznosti in kdaj bo nastopil čas počitka oziroma kdaj se bo lahko posvetil osebnim in družinskim obveznostim. Delodajalec mora tako pri začasni prerazporeditvi delovnega časa upoštevati določilo četrtega odstavka 148. člena ZDR-1, ki določa obveznost delodajalca, da mora o tem delavca pisno obvestiti najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

2.1.1. Izravnava polnega delovnega časa na podlagi interventnega zakona

Ureditev v ZDR-1 določa, da se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev². S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas, ki je neenakomerno ali začasno prerazporejen, kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev³. Npr. takšna ureditev velja za dejavnosti gostinstva in turizma, gradbeništva, kovinske industrije, elektroindustrije itn⁴.

Ob pripravi Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP)⁵, kot prvega interventnega zakona v letu 2020, je bilo z vidika že obstoječih zakonskih možnosti ocenjeno, da bi rešitev, ki bi veljala za vse delodajalce in za obdobje leta 2020, prinesla določeno mero prožnosti pri organizaciji delovnega procesa, ki je bila glede na razmere predvidena kot smiselna.

Iz tega razloga je ZIUPPP določil, da se ne glede na določbo sedmega odstavka 148. člena ZDR-1 v letu 2020 pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst mesecev. Za referenčno obdobje, v katerem se polni delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi delovnega časa kot povprečni delovni obveznosti v obdobju dvanajstih mesecev izravna, se šteje koledarsko leto 2020.

S takšno določbo se je za leto 2020 določilo daljše (dvanajstmesečno) referenčno obdobje, kot ga za neenakomerno razporeditev in začasno prerazporeditev delovnega časa določa sedmi odstavek 148. člena ZDR-1. Ta določa obveznost, da se polni delovni čas izravna v obdobju šestih mesecev. V času, za katerega se določa možnost daljšega referenčnega obdobja, kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja, pri neenakomerno razporejenem

² Sedmi odstavek 148. člena ZDR-1.

³ Peti odstavek 158. člena ZDR-1.

⁴ Evidenca kolektivnih pogodb na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah se nahaja na naslovu: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Druge-oblike-dela-dokumenti/Evidenca-kolektivnih-pogodb.docx>

⁵ Uradni list RS, št. 36/20, 49/20 – ZIUZEOP, 61/20 – ZIUZEOP-A in 80/20 – ZIUOOPE.

ali začasno prerazporejenem delovnem času, se za referenčno obdobje šteje koledarsko leto 2020. V primeru, ko je delodajalec v letu 2020 uporabil institut neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa, se bo moral delovni čas posameznega delavca izravnati do konca koledarskega leta 2020.

3. DELO IN KRAJ OPRAVLJANJA DELA

3.1. Delo na domu

V skladu z delovno zakonodajo delodajalec delavcu ne more enostransko odrediti dela na domu, lahko pa mu glede na spremenjene okoliščine ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu,⁶ ki velja, če nanjo delavec pristane.

Bistveno pri tej obliki opravljanja dela je, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostora delodajalca. Za delo na domu se v skladu z ZDR-1 šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o delu na domu za celotno trajanje delovnega časa, kar pomeni, da delavec delo opravlja v celoti na domu oziroma v prostorih po svoji izbiri. Možna pa je tudi pogodba o zaposlitvi za delo na domu, v kateri je določeno, da delavec opravlja delo na domu le del delovnega časa, npr. nekaj dni v tednu, posamezen dan v tednu ali nekaj ur dnevno.

S pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se uredijo pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu. Izrecno je določeno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer se višina nadomestila določi s pogodbo o zaposlitvi. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

O nameravanem organiziranju dela na domu je dolžan, pred začetkom dela delavca, delodajalec obvestiti inšpekcijo za delo (četrti odstavek 68. člena

⁶ Glej 49. in 68. člen ZDR-1.

ZDR-1).⁷ Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu, kar tako določa zakon ali drug predpis (71. člen ZDR-1).

Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Dolžnost zagotavljanja varnih razmer za delo je določena tudi v temeljnem zakonu, ki ureja varnost in zdravje delavcev, to je Zakon o varnosti in zdravju pri delu⁸ (ZVZD-1). Delavca, ki dela na domu, je po ZVZD-1 šteti kot osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na kraj, kjer delavec opravlja delo.

3.2. Drugo delo

Delavec je v skladu z ureditvijo v ZDR-1 dolžan opravljati delo, za katerega se je dogovoril s pogodbo o zaposlitvi, do spremembe delovnega mesta oziroma vrste dela pa lahko pride le na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi. Upošteva je pogodbeni koncept delovnega razmerja delodajalec ne more enostransko

⁷ Dne 25.11.2020 sprejeti Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUOPDVE, Uradni list RS, št. 175/2020) v 102. členu v povezavi z obveznostjo obveščanja Inšpektorata RS za delo določa:

- (1) Ne glede na četrti odstavek 68. člena Zakona 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) delodajalec pred začetkom dela delavca na domu obvesti Inšpektorat Republike Slovenije za delo o:
 - podatkih o delodajalcu (naziv, naslov, matična številka in dejavnost, ki jo opravlja),
 - podatkih, ki se nanašajo na delavca, ki bo opravljal delo na domu (osebno ime, naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga bo delavec opravljal, delovna sredstva in delovna oprema, ki jo bo delavec uporabljal, predvideno obdobje trajanja in predvideni delež delovnega časa opravljanja dela na domu),
 - morebitnem tveganju za varnost in zdravje delavca pri opravljanju dela na domu.
- (2) Delodajalci, ki so vpisani v Poslovni register Slovenije, obvestilo iz prejšnjega odstavka vložijo elektronsko, preko informacijskega sistema za podporo poslovnim subjektom, ki ga upravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo.
- (3) Ukrep iz prvega odstavka tega člena velja do 31. decembra 2020. Vlada lahko ukrep s sklepom podaljša za obdobje šestih mesecev. Sklep o podaljšanju ukrepa Vlada objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

⁸ Uradni list RS, št. 43/11.

posegati v pogodbo in spreminjati dogovorjenih sestavin, kar pomeni, da delavca tudi ne more enostransko »razporediti« na drugo delovno mesto.

Med trajanjem delovnega razmerja pa lahko nastopijo okoliščine, zaradi katerih bi bilo začasno potrebno, da delavec opravlja drugo delo in ne le tisto, ki ga ima določenega v pogodbi o zaposlitvi. Novejše kolektivne pogodbe dejavnosti⁹ praviloma vsebujejo določbo o začasnem opravljanju drugega dela in pri tem določajo dopustne razloge za odrejanje drugega dela, časovno omejitev takšnega dela, plačo, ki pripada delavcu v tem času, in druge pogoje za takšno delo.

Možnost, da delodajalec delavcu izjemoma začasno odredi opravljanje drugega dela, določa ZDR-1 v tretjem odstavku 33. člena, kar omogoča večjo notranjo prožnost tudi pri delodajalcih, za katere ne velja nobena kolektivna pogodba oziroma jim nobena kolektivna pogodba ne zagotavlja te možnosti.

Glede na to, da gre pri enostranskem odrejanju drugega dela za izjemo od siceršnjega pogodbenega urejanja delovnih razmerij, ZDR-1 z več vidikov omejuje to možnost. Natančno so določeni namen odreditve drugega dela (ohranitev zaposlitve oziroma zagotovitev nemotenega poteka delovnega procesa) in razlogi, ko je to dopustno (začasno povečan obseg dela na drugem delovnem mestu oziroma pri drugi vrsti dela, začasno zmanjšanje obsega dela na delavčevem delovnem mestu oziroma v okviru njegove vrste dela in nadomeščanje začasno odsotnega delavca). Opredeljeno je, kakšno delo je delavec dolžan opravljati (ustrezno delo, kot je opredeljeno v četrtem odstavku 33. člena, delavec pri manjšem delodajalcu tudi drugo primerno delo, opredeljeno v petem odstavku), kako dolgo (največ tri mesece v koledarskem letu) in kako je z njegovo plačo (pripada mu plača, kot če bi opravljal svoje delo, če je to ugodnejše, sicer pa plača za delo, ki ga začasno opravlja). Delodajalec mora delavcu pisno odrediti opravljanje drugega dela, lahko tudi z elektronsko pošto, ki jo pošlje na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in katerega uporabo nalaga delodajalec.

Poudariti velja, da navedena zakonska ureditev obveznosti opravljanja drugega dela, določenega v 33. členu ZDR-1, velja samo v primeru, če poseben zakon ali kolektivna pogodba ne določa drugače.

Enostranska odreditev drugega dela je torej dopustna le znotraj zakonsko oziroma s kolektivno pogodbo določenih omejitev. V vseh drugih primerih začasne ali

⁹ Aktualna evidenca sklenjenih kolektivnih pogodb se nahaja na naslovu: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Druge-oblike-dela-dokumenti/Evidenca-kolektivnih-pogodb.docx>

trajne potrebe po opravljanju drugega dela mora delodajalec delavcu v podpis ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi v skladu z 49. členom ZDR-1.

3.3. Odreditev drugega dela ali dela na domu

Sistem urejanja delovnih razmerij omogoča poenostavljeno odrejanje opravljanja drugega dela oziroma na drugem kraju zaradi izjemnih okoliščin.

ZDR-1 v 169. členu ureja spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč. V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta in/ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

- Bistveni pogoji za uporabo tega instituta so torej, da lahko delodajalec:
- v primeru naravnih in drugih nesreč oziroma izjemnih okoliščin, in ko
- so ogroženi življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca,
- enostransko, brez soglasja delavca, odredi drugo delo in/ali kraj opravljanja dela (npr. delo na domu),
- dokler trajajo takšne okoliščine.

Glede opredelitve pojmov, kaj so naravne in druge nesreče, je treba upoštevati predpise s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami (npr. potres, poplava, zemeljski in snežni plaz, množični pojav nalezljive človeške, živalske ali rastlinske bolezni in druge nesreče, ki jih povzročijo naravne sile; glej Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami¹⁰).

Uporaba tega instituta je možna, ne le v času, ko je bila razglašena epidemija, temveč tudi v okoliščinah, ko je treba izvajati ukrepe zaradi preprečitve širjenja koronavirusne bolezni covid-19 (npr. upoštevanje karantene, samoizolacije in drugih posebnih ukrepov, med katere sodijo tudi ukrepi, ki jih sprejme delodajalec zaradi omejitve tveganja za okužbo), tako da je možno enostransko začasno odrediti opravljanje drugega dela ali dela na drugem kraju (npr. na domu), saj navedena določba 169. člena ZDR-1 dopušča tako odreditev drugega dela kot

¹⁰ Uradni list RS, št. 51/06 – uradno prečiščeno besedilo, 97/10 in 21/18 – ZNOrg.

spremembo kraja opravljanja dela v primerih, če je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca.

Obveznost lahko traja le začasno, dokler trajajo take okoliščine oziroma dokler so podani pogoji po 169. členu ZDR-1 in je sprememba vrste in/ali kraja opravljanja dela nujna in potrebna.

Na podlagi ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na delo in kraj, kjer delavec opravlja delo in ne glede na način odreditve takšnega dela.

3.4. Začasna razporeditev zaradi nujnih delovnih potreb

V povezavi z opravljanjem drugega dela je Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (ZZUOOP)¹¹ vzpostavil posebno pravno podlago za delodajalce, ki izvajajo socialno varstvene storitve institucionalno varstvo ali zdravstveno dejavnost, saj lahko ne glede na določbe zakona, ki ureja trg dela, razporedijo delavca k drugemu izvajalcu socialno varstvene storitve institucionalno varstvo ali izvajalcu zdravstvene dejavnosti, ki bo imel povečan obseg dela zaradi zagotavljanja ukrepov preprečevanja širjenja in omejevanja okužbe s covid-19.

Gre za začasni ukrep z veljavnostjo do 31. decembra 2021, ki je potreben za zagotavljanje nemotenega in nujnega delovnega procesa pri zagotavljanju nujnih javnih storitev v času preprečevanja širjenja in omejevanja okužbe s covid-19 in pomeni odstop od določb v Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD)¹², ki urejajo zagotavljanje dela delavcev uporabniku.

Ukrep predvideva, da lahko predhodno navedeni delodajalci, ki ne bodo imeli povečanega obsega dela zaradi zagotavljanja ukrepov preprečevanja širjenja in omejevanja okužbe s covid-19, zaposlenega začasno razporedijo na delo k drugemu izvajalcu socialno varstvene storitve, institucionalnega varstva ali izvajalcu zdravstvene dejavnosti, ki bo imel povečan obseg dela zaradi zagotavljanja ukrepov preprečevanja širjenja in omejevanja okužbe s covid-19.

¹¹ Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (Uradni list RS, št. 152/20 in 175/20 – ZIUOPDVE). Glej 55. člen ZZUOOP.

¹² Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSOT, 55/17, 75/19 in 11/20 – odl. US.

Začasna razporeditev zaradi nujnih delovnih potreb je v skladu z zakonom dopustna na ustrezno delovno mesto, za katero zaposleni izpolnjuje predpisane pogoje in za katero se zahteva najmanj enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ter je delo sposoben opravljati. Delodajalec začasno razporedi delavca k drugemu delodajalcu na podlagi pisnega dogovora med delodajalcema.

Dogovor o začasni razporeditvi zaradi nujnih delovnih potreb vsebuje vsaj datum začetka opravljanja dela na drugem delovnem mestu, datum prenehanja razporeditve zaradi nujnih delovnih potreb, navedbo delovnega mesta, na katerem bo zaposleni opravljal delo, s kratkim opisom nalog, kraj opravljanja dela in morebitni dogovor o povračilu nastalih stroškov.

Delavec v času začasne razporeditve zaradi nujnih delovnih potreb opravlja delo pri drugem delodajalcu, plačo in druge prejemke iz delovnega razmerja pa prejema pri delodajalcu, s katerim ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ob tem je v času razporeditve upravičen tudi do dodatka, in sicer v višini 20 odstotkov urne postavke njegove osnovne plače. V času začasne razporeditve ima delavec pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše. Če bi bila plača na delovnem mestu, na katerega je delavec začasno prerazporejen, ugodnejša, pa ima pravico do plače, ki je predvidena za tisto delovno mesto.

Zakon določa še posebnosti glede povračila sredstev za financiranje potnih stroškov in dodatkov iz 55. člena ZZUOOP (povrnejo se iz proračuna Republike Slovenije) ter možnost povrnitve stroškov dela delavca s strani delodajalca, pri katerem je delavec opravljal delo v času začasne prerazporeditve.¹³

4. ZAČASNA NEZMOŽNOST ZAGOTAVLJANJA DELA

4.1. Izraba letnega dopusta in določanje kolektivnega dopusta

Okoliščine, ki jih mora upoštevati delodajalec pri odločanju o času izrabe letnega dopusta določa 163. člen ZDR-1. Te okoliščine so:

- potrebe delovnega procesa,

¹³ Glej osmi odstavek 55. člena ZZUOOP.

- možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter
- družinske obveznosti delavca.

Poleg tega mora delodajalec upoštevati namen in cilj letnega dopusta ter poskrbeti za primeren način komunikacije, da se predhodno seznanijo oziroma posvetuje z delavcem ali njegovimi predstavniki o možnostih izrabe in okoliščinah, ki jih mora upoštevati pri izrabi letnega dopusta.

Na vprašanje, ali je dopustno dogovoriti letni dopust zaradi izpada dela pri delodajalcu oziroma zaradi poslovnih razlogov, kar pomeni tudi v času, ko so izpolnjeni razlogi za odreditev začasnega čakanja na delo oziroma odredjene karantene, je mogoče odgovoriti, da je v dogovoru z delavcem mogoče dogovoriti tudi izrabo letnega dopusta, vendar mora delodajalec pri tem upoštevati predhodno navedene zahteve, ki omejujejo njegove interese z namenom, da se letni dopust tudi v teh primerih uresniči v skladu z njegovim predhodno opisanim temeljnim namenom.

Glede na potrebe delovnega procesa lahko delodajalec določi kolektivni dopust. Zaradi uresničitve temeljnega namena letnega dopusta pa je pri tem bistveno, da ne omeji pravice delavca do letnega dopusta zaradi potreb na njegovi strani (počitek in rekreacija ter družinske obveznosti).

Dolžnost obveščanja delodajalca, da delavce pisno obvesti o letnem razporedu delovnega časa (v katerem je zajet tudi kolektivni dopust, v kolikor ga načrtuje) je sicer določena v drugem odstavku 148. člena ZDR-1.

Ko delodajalec pri načrtovanju kolektivnega letnega dopusta (torej letnega dopusta v določenem obsegu) primarno izhaja iz potreb delovnega procesa in ga umesti v čas, ki je v interesu delodajalca (v obdobju, ko ni dela zaradi začasne zaustavitve delovnega procesa ali drugih razlogov, povezanih z zagotavljanjem delovnega procesa). Tudi pri tem je bistveno, da delavcu omogoči izrabo ustreznega dela letnega dopusta tudi v času, ko se upoštevajo možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti in se na ta način doseže namen in cilj pravice do letnega dopusta.

Upoštevati je namreč treba, da ima pravica do plačanega letnega dopusta upoštevaje obsežno sodno prakso Sodišča EU status temeljne socialne pravice in jo je treba šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava EU¹⁴.

¹⁴ Glej primeroma sodno prakso SEU C-131/04 in C-257/04, C-518/15, C-214/16, združeni zadevi C-569/16 in C-570/16 in sodbi v zadevah C-619/16 in C-684/16.

4.2. Odreditev čakanja na delo doma

V skladu z ureditvijo v ZDR-1 je ena izmed temeljnih obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi (43. člen ZDR-1). Obstoj poslovnega razloga, to je če prenehajo potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, je lahko utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (prva alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1).

Če delodajalec delavcu začasno ne more zagotavljati dela iz poslovnega razloga, lahko v skladu z ZDR-1 z namenom ohranitve zaposlitve delavca najdalj za šest mesecev v posameznem koledarskem letu pisno napoti na čakanje na delo doma. V tem primeru ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80% nadomestila iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1¹⁵ ter dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz napotitve (138. člen ZDR-1).

5. INTERVENTNI UKREPI

V letu 2020 je Vlada RS v zakonodajni postopek vložila in je Državni zbor posledično sprejel več tako imenovanih »protikoronarnih paketov« ali skrajšano »PKP«, ki v določenih vidikih urejajo tudi delovno razmerje oziroma pravice in obveznosti, ki izvirajo iz tega razmerja. Te zakonske ureditve so odraz urejanja vsakokratnega stanja na trgu dela, pri čemer pa je treba vsakič znova ob uveljavitvi predpisov nameniti veliko pozornost časovni komponenti predpisov (uveljavitev predpisa in roki za uveljavljanje pravic), saj zaradi postopka sprejemanja predpisov le-ti velikokrat urejajo položaj tudi za nazaj,¹⁶ hkrati pa lahko posegajo v že

¹⁵ Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove 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 presežati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

¹⁶ ZZUOOP, ki je začel veljati 24.10.2020, je določil, da pravice in obveznosti delavca, ki ne

uveljavljeno ureditev.¹⁷ Interventni zakoni urejajo na področju trga dela tri temeljne ukrepe ali mehanizme:

- povračilo nadomestila za primer čakanja na delo,
- subvencijo v primeru skrajšanega delovnega časa in

nadomestilo plač delavcem zaradi odrejene karantene ali nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva, ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej.

5.1. Čakanje na delo v interventnih predpisih

Institut začasnega čakanja na delo je z namenom ohranitve zaposlitve na način, da Republika Slovenija delodajalcem v zakonsko določeni višini povrne nadomestilo plače za delavce, ki jih je delodajalec napotil na čakanje, postal jedro ukrepa interventnih ukrepov za ohranjanje zaposlitve delavcev, ki bi jim sicer lahko delovno razmerje prenehalo iz poslovnih razlogov.

V skladu z Zakonom o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP),¹⁸ je lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve napotil delavce na začasno čakanje na delo za obdobje do 31. maja 2020, če jim začasno ni mogel zagotavljati dela zaradi posledic epidemije (poslovni razlog). Pri tem pa je bil delodajalec upravičen do povračila nadomestila plače.

Nadalje se je z Zakonom o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE)¹⁹ s podpoglavjem »2.1. Povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo« določila višina nadomestila plače v času začasnega čakanja na delo ter uredila možnost upravičenih delodajalcev (24. člen ZIUOOPE), da v primeru nezmožnosti zagotavljanja dela napotijo

more opravljati dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva, določene s tem podpoglavjem, veljajo od 1. septembra 2020.

¹⁷ ZZUOOP je določil, da ukrep povračila nadomestila plače zaradi začasnega čakanja na delo velja od 1. oktobra do 31. decembra 2020, vlada pa lahko najpozneje do 31. decembra 2020 ukrep s sklepom podaljša za obdobje največ šestih mesecev. V to ureditev je posegel Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUOPDVE), ki določa, da lahko upravičeni delodajalec napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do 31. januarja 2021, brez možnosti podaljšanja.

¹⁸ Uradni list RS, št. 49/20 in 61/20.

¹⁹ Uradni list RS, št. 80/20.

posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do 30. junija 2020 (25. člen ZIUOOPE) ter uveljavljajo delno povračilo izplačanih nadomestil plače. Ob tem je treba dodati, da se je z Zakonom o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (ZIUOPDV)²⁰ uredil tudi ukrep delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo v mesecu juliju oz. v skladu z drugim odstavkom 3. člena ZIUOPDV s sklepom Vlade Republike Slovenije še v mesecu avgustu in septembru.²¹

Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (ZZUOOP) prav tako ureja ukrep delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo, pri čemer določa, da ta velja od 1. oktobra do 31. decembra 2020, vlada pa lahko najpozneje do 31. decembra 2020 ukrep s sklepom podaljša za obdobje največ šestih mesecev. V navedeno ureditev iz ZZUOOP pa je posegel Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUOPDVE),²² ki na novo opredeljuje upravičene delodajalce (spreminja se delež upada prihodkov²³), čas trajanja ukrepa (upravičeni delodajalec lahko napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do 31. januarja 2021 brez možnosti podaljšanja) in višino povračila nadomestila²⁴.

Z ZIUOPDVE spremenjeni 73. člen ZZUOOP v prvem odstavku sicer določa, da višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače s strani Republike Slovenije znaša 80 odstotkov nadomestila plače in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki ureja trg dela. V 80 odstotkov nadomestila plače, ki ga krije Republika Slovenija, je vključeno nadomestilo plače in prispevki za vsa socialna zavarovanja (bruto I). Ne glede na predhodno navedeno določbo pa je višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače s strani Republike Slovenije, izplačane za mesec november 2020 do izteka upravičenosti omejena z višino povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji. Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače ne sme presegati 80 odstotkov vrednosti izplačanega nadomestila plače.

²⁰ Uradni list RS, št. 98/20.

²¹ Sklep o podaljšanju ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo (Uradni list RS, št. 104/20) in Sklep o podaljšanju ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo (Uradni list RS, št. 115/20).

²² Uradni list RS, št. 175/20.

²³ Glej 68. člen ZZUOOP.

²⁴ Glej člene 30 do 34 ZIUOPDVE.

V tretjem odstavku spremenjenega 73. člena pa je nato določena še dodatna izjema. Ne glede na predhodno navedene določbe glede višine nadomestila lahko znaša višina delnega povračila izplačanega nadomestila za plače iz 71. člena ZZUOOP s strani Republike Slovenije, izplačane za mesec november 2020 do izteka upravičenosti, 100 odstotkov za delodajalce, pri katerih skupni znesek javnih sredstev, prejetih skladno s točko 3.1 Sporočila Komisije Začasni okvir za ukrepe državnih pomoči v podpro gospodarstvu ob izbruhu covid-19,²⁵ ni presegel 800.000 eurov na posamezno podjetje, pri čemer se v maksimalno določen znesek všteta tudi pomoč, ki jo bo prejel do konca upravičenosti po tem zakonu. Vsi navedeni zneski morajo biti izraženi kot bruto zneski pred odbitkom davkov ali drugih dajatev. Višina delnega povračila izplačanega nadomestila plače, izplačane za mesec november 2020 do izteka upravičenosti, je omejena z višino povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji. V 100 odstotkov povračila nadomestila plače, ki ga krije Republika Slovenija, je vključeno nadomestilo plače in prispevki za vsa socialna zavarovanja (bruto I).

Delodajalec se pri uveljavitvi pravice odloči, ali bo uveljavljal povračilo izplačanega nadomestila plače v višini 100 odstotkov ali 80 odstotkov, in sicer pri oddaji vloge. Delodajalec vloži za uveljavitev povračila izplačanega nadomestila plače predloži tudi izjavo, da iz naslova državnih pomoči po interventnih zakonih ni oziroma ne bo presegel 800.000 eurov na posamezno podjetje, za katero kazensko in materialno odgovarja.

Delodajalci, ki so neposredni ali posredni uporabniki proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine, katerih delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 nižji od 70 odstotkov, lahko uveljavljajo povračilo izplačanega nadomestila plače le v višini deleža, ki je enak deležu njegovih prihodkov iz nejavnih virov.

Z vidika predpisanih obveznosti delodajalca mora delodajalec v obdobju prejemanja povračila za izplačana nadomestila plače delavcem izplačevati nadomestila plače. V navedenem obdobju delodajalec tudi ne sme odrejati nadurnega dela ali začasno prerazporediti delovnega časa, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

V primeru, če bi delodajalec želel delavca pozvati, da se vrne na delo, mora o tem predhodno obvestiti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

²⁵ UL C št. 91 I z dne 20. 3. 2020, str. 1, sprememba UL C št. 112 I z dne 4. 4. 2020 str. 1, sprememba UL C št. 164 z dne 13. 5. 2020, str. 3, sprememba UL V 2018 z dne 2. 7. 2020, str. 3 in sprememba UL C št. 340 I z dne 13. 10. 2020, str. 1.

Posebej so določene tudi sankcije, če delodajalec ravna v nasprotju z zgoraj navedenimi obveznostmi. Delodajalec mora v primeru kršitve teh obveznosti prejeta sredstva v celoti vrniti.

Prav tako pa mora v celoti vrniti prejeta sredstva tisti delodajalec, ki bo začel postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:

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

Posebej je še določeno, da v obdobju prejetanja nadomestila plače iz naslova začasnega čakanja na delo delodajalec ne sme iz poslovnega razloga odpustiti delavca, za katerega je uveljavljal povračilo nadomestila za začasno čakanje na delo, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po ZIUOOPE ali ZIUZEOP ali ZIUPDV. ZIUOPDVE na novo določa še, da delodajalec ne more uveljavljati nadomestila plače za čakanje na delo doma za delavca v času teka odpovednega roka.

Kot je že bilo v tem poglavju navedeno, lahko upravičeni delodajalec v skladu z ZIUOPDVE napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do 31. januarja 2021.

5.2. Skrajšani delovni čas

Z ZIUOOPE se je določil tudi ukrep delnega subvencioniranja skrajšanja polnega delovnega časa, in sicer lahko delodajalec, ki izpolnjuje pogoje iz navedenega zakona z namenom ohranitve zaposlitve zaradi posledic epidemije in začasne nezmožnosti zagotavljanja dela odredi delo s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, ter zanj uveljavlja subvencijo²⁶ v skladu z ZIUOOPE.

²⁶ Subvencija za ohranitev zaposlitve znaša:

- 448 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 20 do vključno 24 ur tedensko,
- 336 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od

V skladu z ZIUOOPE delodajalec pisno odredi delavcu delo s skrajšanim delovnim časom, v katerem določi obseg skrajšanega dela, ki ne sme biti krajši od polovice polnega delovnega časa, čas trajanja dela s skrajšanim delovnim časom, razporeditev delovnega časa ali način razporeditve delovnega časa, čas trajanja odmora med delom, višino povračila stroškov v zvezi z delom, možnost in način poziva delavcu, da delo ponovno opravlja s polnim delovnim časom ter višino nadomestila plače.

Zakon ureja možnost odreditve dela s skrajšanim delovnim časom tistih delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Polni delovni čas je lahko v skladu s 143. členom ZDR-1 sicer določen v razponu med 36 in 40 ur na teden. Delodajalec lahko tako delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, v primeru začasne nemožnosti zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov, začasno odredi delo s skrajšanim delovnim časom (od 20 do 35 ur na teden), v preostalem deležu do polnega delovnega časa pa delavca hkrati delno napoti na začasno čakanje na delo. Ukrep predstavlja možnost odmika od temeljne obveznosti delodajalca, da delavcu zagotavlja delo v obsegu, kot je dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

Z vidika obveznosti delodajalcev je treba poudariti, da mora v obdobju prejemanja subvencije delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, redno izplačevati plačo in nadomestilo plače v sorazmernem delu glede na odrejeni delež dela oziroma delnega začasnega čakanja na delo.

Delodajalec ne sme:

v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, razen če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavil subvencije po tem zakonu ali ZIUZEOP (kršitev prepovedi odpuščanja) in

25 do vključno 29 ur tedensko,

- 224 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 30 do vključno 34 ur tedensko,
- 112 eura na delavca mesečno ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu 35 ur tedensko.

v obdobju prejemanja subvencije odrediti nadurnega dela, neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa, če to delo lahko opravi z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom.

Delodajalec je dolžan voditi evidenco o izrabi delovnega časa delavca, ki mu odredi delo s skrajšanim delovnim časom v skladu s tem zakonom, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda z dela. Čas prihoda in odhoda z dela se mora vpisati v evidenco o izrabi delovnega časa ob dejanskem prihodu in odhodu delavca z dela.

Delodajalec mora sporočiti Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, da je delavcu odredil delo s skrajšanim delovnim časom po tem zakonu, najpozneje v treh delovnih dneh od dneva odreditve. V primeru nespoštovanja pravil glede odpuščanja, razporejanja delovnega časa in vodenja evidence in obveščanja zavoda, bo moral delodajalec v celoti vrniti prejeta sredstva z zakonitimi zamudnimi obrestmi. Prav tako bo moral prejeta sredstva v celoti vrniti z zakoniti zamudnimi obrestmi, če začne postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju prejemanja sredstev in po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev.

Delodajalec, ki je prejel subvencijo na podlagi ZIUOOPE, mora v primeru, da je od uveljavitve tega zakona prišlo do izplačila dobička, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil nagrad poslovodstvu oziroma dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu, izplačanih v letu 2020 oziroma za leto 2020, o tem seznaniti Finančno upravo Republike Slovenije. Prejeta sredstva mora vrniti po vročitvi odločbe, skupaj z zakonsko določenimi zamudnimi obrestmi, ki tečejo od dneva prejema subvencije iz tega zakona do dneva vračila.

Ukrep delnega subvencioniranja skrajšanega polnega delovnega časa glede na trenutno ureditev velja do 31.12.2020. Vlada Republike Slovenije pa lahko ukrep delnega subvencioniranja skrajšanega polnega delovnega časa s sklepom, ki ga izda najpozneje do 20. decembra 2020, podaljša za obdobje v skupnem trajanju največ šest mesecev, vendar ne dlje kot do 30. junija 2021, pod pogojem, da bo Začasni okvir za ukrepe državne pomoči v podporo gospodarstvu ob izbruhu COVID-19 (UL C št. 91 I z dne 20. 3. 2020, str. 1 in sprememba UL C št. 112 I z dne 4. 4. 2020 str. 1) podaljšan v leto 2021²⁷.

²⁷ Glej 10. člen ZIUOOPE.

5.3. Nadomestilo plač delavcem zaradi odrejene karantene ali nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva, ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej

Iz razloga omejevalnih ukrepov za preprečevanje širjenja virusa se lahko zgodi, da iz razlogov bodisi na strani delodajalca bodisi delavca dela ni možno opravljati. V takšnih primerih so pogosto podane okoliščine, za katere je podan zunanji vzrok, ki se zgodi nepričakovano in se mu hkrati ni moč ogniti ali ga odvrniti. Skladno s splošnimi načeli civilnega prava je sklop teh okoliščin mogoče opredeliti kot višjo silo. ZDR-1 v šestem odstavku 137. opredeljuje, da če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.

Položaj, ko iz razloga višje sile na strani delavca le-ta ne more opravljati dela, so v obdobju 2020 naslovili različni interventni zakoni. ZIUPPP, ZIUZEOP in ZIUPDV so vsakič znova naslovili primere, ko delavci niso mogli opravljati dela zaradi odrejene karantene, nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva otrok, nemožnosti prihoda na delo zaradi zaustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej. Temelje za trenutno veljavno ureditev je postavil ZIUPDV, ki je uredil nadomestilo plač delavcem zaradi odrejene karantene. Ureditev iz ZIUPDV je nadgradil ZZUOOP, ki je dodal še ureditev nadomestila zaradi nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva otrok. Nazadnje sprejeti ZIUOPDVE je ureditev še dodatno nadgradil, tako da ureditev z uveljavitvijo ZIUOPDVE ureja nadomestilo plač delavcem zaradi odrejene karantene ali nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva, ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej, in to retroaktivno od 1. septembra oziroma 1. oktobra naprej²⁸. Določbe poglavja²⁹ so sicer na novo usklajene tudi z načinom izreka karantene (napotitev v karanteno na domu).

V skladu z nazadnje sprejetimi spremembami iz ZIUOPDVE je delavec, ki zaradi karantene na domu ne more opravljati dela, upravičen do nadomestila plače. Prav tako je do nadomestila upravičen delavec, eden od staršev ali oseba, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja, ali skrbnik, ki svojega varovanca dejansko neguje

²⁸ Glej 64. člen ZZUOOP.

²⁹ Glej 3. podpoglavje ZZUOOP »Nadomestilo plač delavcem zaradi odrejene karantene ali nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva, ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej«.

in varuje, in ki ne more opravljati dela zaradi višje sile, ki je posledica obveznosti varstva otroka zaradi karantene na domu ali druge zunanje objektivne okoliščine nemožnosti obiskovanja vrtca, šole ali socialno varstvene storitve vodenja in varstva ter zaposlitve pod posebnimi pogoji, ki ni v institucionalnem varstvu³⁰, ali na delo ne more priti zaradi nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami.

Delavec ima glede na različne okoliščine odsotnosti pravico do odsotnosti in do višine nadomestila, kot jo določa zakon, in sicer praviloma do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. Ob tem so določene tudi tri izjeme glede višine nadomestila. Če je bil delavec v karanteni na domu po stiku z okuženo osebo v okviru opravljanja dela za delodajalca in zato 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, ki bi jo prejel, če bi delal. Javni uslužbenec, ki je bil napoten v karanteno na domu zaradi prihoda iz območja z visokim tveganjem za okužbo zaradi izvajanja nalog delodajalca v tujini ali zaradi napotitve ali premestitve javnega uslužbenca na delo v tujino, zaradi česar ne more opravljati dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa zanj ne more organizirati dela na domu, ima tudi pravico do nadomestila plače, ki bi jo prejel, če bi delal. Delavec, ki je bil napoten v karanteno na domu zaradi prihoda iz območja z visokim tveganjem za okužbo zaradi odhoda v državo, ki je na rdečem seznamu, ni upravičen do nadomestila plače v času karantene na domu, razen v primeru odhoda zaradi zakonsko določenih osebnih okoliščin³¹. Delavec je v tem primeru upravičen do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer višje sile³².

³⁰ V okvir obveznosti varstva zaradi višje sile zaradi karantene na domu ali druge zunanje objektivne okoliščine nemožnosti obiskovanja vrtca ali šole se šteje otroke do vključno 5. razreda osnovne šole, otroke v prilagojenih in posebnih programih v osnovnih šolah s prilagojenim programom in v zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami ter otroke, ki imajo v odločbi o usmeritvi določeno pomoč spremljevalca (glej tretji odstavek 57. člena ZZUOOP).

³¹ Zakon določa naslednje osebne okoliščine:

- smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka
- zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- smrti staršev (oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj),
- rojstva otroka,
- vabila na sodišče.

³² Glej z ZIUOPDVE spremenjen 59. člen ZZUOOP.

Za vse predhodno navedene primere lahko upravičeni delodajalec³³ uveljavi pravico do povračila izplačanih nadomestil plače pri Zavodu RS za zaposlovanje. Izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi karantene na domu ali višje sile zaradi obveznosti varstva, višje sile zaradi ustavitve javnega prevoza ali višje sile zaradi zaprtja mej ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti.

Z vidika splošnih obveznosti delodajalca v delovnem razmerju je treba poudariti, da mora v obdobju prejemanja povračila izplačanih nadomestil plače delodajalec delavcem izplačevati neto nadomestila plače in poravnati prispevke za obvezna socialna zavarovanja. Če delodajalec ravna v nasprotju z navedenim, mora prejeta sredstva v celoti vrniti.

Upravičenost do povračila nadomestil plače delavcev ter pravice in obveznosti delavcev, ki zaradi karantene na domu ali višje sile zaradi obveznosti varstva, višje sile zaradi ustavitve javnega prevoza ali višje sile zaradi zaprtja mej, ne morejo opravljati dela, traja najdlje do 31. decembra 2020. Vlada lahko ukrep povračila nadomestil plače zaradi karantene na domu ali nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva s sklepom podaljša za obdobje šestih mesecev. Sklep o podaljšanju ukrepa Vlada objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

6. SKLEP

Iz pregleda obravnavanih delovnopравниh institutov izhaja, da imajo delodajalci na voljo številne mehanizme, s katerimi lahko organizacijo dela prilagajajo najrazličnejšim zunanjim in tudi notranjim dejavnikom. Pa naj bo to potreba po prilagoditvi delovnega časa, potreba po opravljanju dela na drugem delovnem mestu ali na drugem kraju ali pa gre za primere, ko nastanejo okoliščine, ko delodajalec delavcem ne more zagotavljati dela. V slednjem primeru so se na institut začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga navezali tudi ukrepi iz sprejetih in uveljavljenih interventnih zakonov, ki ciljajo na ohranitev zaposlitev s tem, da delodajalce v celoti ali delno razbremenijo bremena odsotnosti delavcev iz razloga nemožnosti zagotavljanja dela v celotnem ali delnem obsegu delavčeve delovne obveznosti (povračilo nadomestila plač delavcem na začasnem čakanju na delo, subvencija v primeru skrajšanega

³³ Glej novi sedmi odstavek z ZIUOPDVE dopolnjenega 61. člena ZZZUOP.

delovnega časa). Ko pa delavci ne morejo opravljati dela zaradi zunanjih okoliščin na strani delavcev, je za takšne primere uveden interventni ukrep nadomestila plač delavcem zaradi odrejene karantene ali nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva, ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej.

Urejanje predhodno navedenih ukrepov v interventnih zakonih lahko zaradi številnosti slednjih (ob koncu leta 2020 govorimo že o sedmem protikoronskem paketu) in ne povsem enotne ureditve istovrstnih institutov v različnih časovnih obdobjih, pri čemer skušajo naslavljati predvsem vsakokratno stanje na trgu dela, predstavlja delodajalcem precejšen zalogaj pri interpretaciji in uporabi le-teh. Navedeno lahko povzroči tudi določeno mero negotovosti delodajalcev in težave pri prihodnjem načrtovanju delovnega procesa. Zato bi bilo smiselno razmisliti o uveljavitvi celovite sistematike ukrepov, ki bi ob nastanku vnaprej predvidenih okoliščin aktivirali določene pravice.

Temeljni delovnopravni instituti iz ZDR-1 kot splošni okvir možnosti urejanja delovnega razmerja so se v kar največji meri skušali odzivati glede na potrebe delodajalcev, ki so bile povezane z ukrepi za preprečitev širjenja okužb. Pri tem pa je bil fokus pogosto na institutu dela na domu. Delo na domu in delo na daljavo kot način opravljanja tega dela se pogosto povezuje s pozitivnimi učinki za obe stranki delovnega razmerja. V obdobju epidemije pa za delodajalce, ki lahko delo in posledično dejavnost izvajajo tudi na takšen način, postaja eden temeljnih načinov opravljanja dela, saj delo na domu pogosto pomeni pomembno razliko med tem, če bo delodajalec lahko dejavnost opravljal še naprej ali pa tega ne bo zmožen.

Da gre za pomembno in aktualno temo, kažejo tudi odzivi socialnih partnerjev, kjer delodajalci na eni strani želijo poenostavitev izvajanja instituta, kar povzema v svojih ugotovitvah tudi vladni Strateški svet za debirokratizacijo³⁴, pri čemer pa sindikati ob pozitivnih učinkih izpostavljajo tudi številne možne negativne posledice, povezane zlasti z varnostjo in zdravjem pri delu ter delovnim časom in pravico do odklopa³⁵. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v povezavi s predhodno navedenim ugotavlja, da se delo na domu ali na daljavo kaže kot trenutno zelo aktualna tematika. Na podlagi izkušenj iz prakse

³⁴ Predlog ukrepov za debirokratizacijo na davčnem, gospodarskem in okoljskem področju, dostopno na: <https://www.gov.si/novice/2020-09-16-predlog-ukrepov-za-debirokratizacijo-na-davcnem-gospodarskem-in-okoljskem-podrocju/>

³⁵ STA: Razprava o zakonski poenostavitvi dela na domu še letos, dostopno na: <https://www.sta.si/2793819/razprava-o-zakonski-poenostavitvi-dela-na-domu-se-letos>.

in v okviru pobud socialnih partnerjev se že oblikujejo izhodišča za prihodnji razmislek glede izvajanja dela na domu in temelj za razpravo o možnih rešitvah v okviru socialnega dialoga, ki je do konca leta 2020 in v začetku prihodnjega leta predviden kot del prihodnjih ukrepov za odziven trg dela. Socialni partnerji so v okviru Ekonomsko-socialnega sveta dne 13.11.2020 ustanovili tudi strokovni odbor za določitev sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na ureditev dela na daljavo, rezultati dela odbora pa bodo podlaga za nadaljnje delo na tem področju.

Measures to Mitigate the Consequences of the Covid-19 Epidemic in the Field of Labour Relations

Damjan Mašera*

Summary

The review of the labour law institutes shows that the employers have a number of mechanisms in place to adapt the organisation of work to the diverse external and internal factors, including the covid-19 situation, whether it be the need to adjust working time, the need to work in another job or at other place or when the circumstances arise where the employer is unable to provide work for their workers. In the latter case, the institute of temporary inability to provide work for business reasons was also referred to by measures laid down in interventional laws targeting the maintenance of employment by relieving employers in whole or in part of the burden of the absence of workers resulting from the impossibility of providing work in whole or in part (two measures: reimbursement of wage compensation to temporary wait-to-work workers, subsidy to part-time workers). However, where workers are unable to work because of external circumstances on the part of the workers, an intervention measure has been introduced to compensate workers who have been quarantined or are unable to work on account of force majeure due to the obligation of care, suspended public transport or closed borders.

* Damjan Mašera, LLB, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia.
damjan.masera@gov.si