



Ljubljana, 4.7.2020

**VLADI RS
DRŽAVNEMU ZBORU RS
POSLANSKIM SKUPINAM RS**

Stališča reprezentativnih sindikalnih central k predlogu ZAKONA O INTERVENTNIH UKREPIH ZA PRIPRAVO NA DRUGI VAL COVID-19 (EVA 2020-2611-0033)

Spoštovani!

Skladno s sklepi na 330. seji Ekonomsko socialnega sveta z dne 3.7.2020 vam v nadaljevanju pošiljamo pripombe in predloge reprezentativnih sindikalnih central k posameznim členom predloga PKP4.

K 2. členu:

Ne nasprotujemo podaljšanju ukrepa (delnega) subvencioniranja nadomestila čakanja na delo, menimo pa, da bi bilo potrebno zaostri pogoje za upravičenost delodajalcev do tega ukrepa saj se na ta način lahko pripomore k zmanjšanju morebitnih zlorabe. Menimo namreč, da bi bilo potrebno te pogoje določiti tako, da bo ukrep dosegel svoj namen in bo kot takšen po eni strani v pomoč delodajalcem, ki so jim prihodki znatno upadli in to iz razlogov, ki niso na njihovi strani, po drugi strani pa pripomogel k ohranitvi čim večjega števila delovnih mest. Glede na navedeno menimo, da je 10% upad prihodkov premajhen, poleg tega pa bi po našem mnenju delodajalec tudi moral izkazati, da je upad prihodkov dejansko posledica objektivnih okoliščin (onemogočeno poslovanje, upad tujih naročil, storitev ali produkt, po katerem je znatno padlo povpraševanje ipd.). Do pomoči po določbah tega zakona pa bi po našem mnenju moral biti upravičen tisti delodajalec, ki v trenutku zaprosila za pomoč po tem zakonu, že opravlja svojo dejavnost vsaj v minimalnem obsegu razen če izkaže, da zaradi objektivnih razlogov ni mogel pričeti z njenim izvajanjem. S tem se lahko preprečijo morebitne zlorabe, situacije, ko posamični delodajalci, zaradi višine prejete pomoči, še ne želijo pričeti z opravljanjem dejavnosti.

Glede na navedeno predlagamo, da se tretji odstavek 2. člena spremeni, in sicer tako, da se glasi:

(3) Do ukrepa so upravičeni tisti delodajalci:

- ki v obdobju od uveljavitve zakona do trenutka oddaje vloge po določbi 8. člena tega zakona opravljajo svojo dejavnost z najmanj 30% vseh zaposlenih delavcev
- ki jim bodo po njihovi oceni prihodki v letu 2020 zaradi epidemije upadli za več kot 20 % glede na leto 2019. Če niso poslovali v celotnem letu 2019 oziroma 2020, so do ukrepa upravičeni tudi tisti delodajalci, ki se jim bodo povprečni mesečni prihodki v letu 2020 zaradi epidemije znižali za več kot 20 % glede na povprečne mesečne prihodke v letu 2019. Če v letu 2019 niso poslovali, so do ukrepa upravičeni tudi tisti delodajalci, ki se jim bodo povprečni mesečni prihodki v letu 2020 zaradi epidemije znižali za več kot 15 % glede na povprečne mesečne prihodke v letu 2020 do 12. marca 2020.

Dodata se nov 4.in 5.odstavek, ki glasita:

(4) Upad prihodkov iz druge alineje prejšnjega odstavka tega člena mora biti posledica obstoja okoliščin na katere delodajalec ni imel vpliva in ki so nastali zaradi epidemije.

(5) Če pogoji iz druge alineje prvega odstavka tega člena ob predložitvi letnih poročil za leto 2020 ne bodo doseženi, upravičenec vrne prejeta sredstva na podlagi ukrepa.

Sedanji 4.odstavek postane 6.odstavek.

K 3. členu:

Menimo, da mesečno podaljševanje ukrepa s sklepi Vlade ni ustrezno, tako z vidika pravne varnosti in predvidljivosti poslovnega okolja, kot tudi ne z vidika dejstva, da ima ukrep znatne finančne učinke, o katerih bi vendarle moral imeti besedo zakonodajalec. Morda bi bilo bolje razmisliti o možnosti, da ukrep velja do 30.septembra pri čemer pa mora delodajalec mesečno, z vlogo, zaprositi za uveljavitev ukrepa iz 2.člena tega zakona. V tem primeru bi bilo potrebno korigirati določbo 8.člena.

K 6. členu:

Menimo, da bi moral biti delavec upravičen do nadomestila plače po drugi pravni podlagi (ne na podlagi začasnega čakanja na delo) tudi v nekaterih drugih primerih upravičenih odsotnosti, ne le v primeru odsotnosti na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu. Takšni primeri so npr., odsotnost zaradi praznika (če delavec zaradi praznika ne bi opravljal dela, tudi če ne bi bil na čakanju), opravljanje državljanskih dolžnosti in drugih primerih upravičene odsotnosti, za katere je predvidena pravica do nadomestila plače.

Glede na navedeno predlagamo, da se prvi odstavek 6. člena PKP4 dopolni tako, da se glasi:

»(1) Če je delavec ob napotitvi na začasno čakanje na delo upravičen do odsotnosti z dela ali med trajanjem začasnega čakanja na delo pridobi pravico do odsotnosti z dela na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu ali druge upravičene odsotnosti ter do ustreznega nadomestila plače ali plačila prispevkov, se nadomestilo plače iz prejšnjega člena v tem času ne izplačuje.«

K 8.členu:

Predlagamo, da do uveljavitve pomoči ni upravičen tudi delodajalec, ki je v postopku likvidacije. Postopek likvidacije (ki je lahko prostovoljna ali prisilna) ima namreč za posledico prenehanje obstoja delodajalca kar pomeni, da se v tem primeru delovna razmerja, katerih ohranitev je namen zakona, ne bodo ohranila po zaključku likvidacije.

Dopolnitev tretjega odstavka 8. člena je predlagana glede na predlog spremembe 3. člena (1. alineja prvega odstavka)

Tako predlagamo, da se določba 2.alineja drugega Odstavka 8. člena glasi:

- Če je nad njim uveden postopek stečaja ali če se nahaja v likvidacijskem postopku

Besedilo tretjega odstavka se spremeni tako, da se glasi:

(3) Vlogi iz prvega odstavka tega člena za delavca na začasnem čakanju na delo delodajalec priloži izjavo, da opravlja dejavnost najmanj z 30% zaposlenih delavcev ter oceno upada prihodkov. Delodajalec je dolžan vlogi iz prvega odstavka tega člena dolžan priložiti tudi dokazila o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega

razloga. Za pravilnost izjave iz prvega stavka te določbe delodajalec kazensko in materialno odgovarja.

K 10. členu:

Predlagamo, da se obveznosti delodajalca uskladijo z obveznostmi po drugem odstavku 18. člena Zakona o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (Uradni list RS, št. 80/20), in sicer da 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 ZIUOOPE ali ZIUZEOP (kršitev prepovedi odpuščanja) in v obdobju iz prejšnjega odstavka odrejati 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. Prvi pogoj (prepoved odpuščanja) je nujen z vidika doseganja namena ukrepa subvencioniranja nadomestila za čakanje na delo, ki je dejansko ohranitev delovnih mest, medtem ko je drugi (glede prepovedi odrejanja nadurnega dela in prerazporejanja delovnega časa) potreben za preprečevanje zlorab pri koriščenju ukrepa.

Glede na navedeno predlagamo, da se drugi in šesti odstavek 10. člena PKP4 spremenita tako, da se glasita:

»(2) V obdobju iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme odrejati nadurnega dela, neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

(5) V obdobju prejemanja nadomestila plače iz naslova začasnega čakanja na delo in še mesec dni po tem obdobju delodajalec ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, za katere je uveljavljal subvencijo 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 Zakonu o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (Uradni list RS, št. 80/20) ali Zakonu o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (Uradni list RS, št. 49/20 in 61/20) (kršitev prepovedi odpuščanja).«

K 15. členu:

Ne strinjamo se z višino nadomestila plače v primeru odreditve karantene ob prehodu meje in posledično nezmožnostjo opravljanja dela v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Posebej poudarjamo, da je ukrep odreditve karantene pri vstopu v državo iz določene druge države uveden v času, ko je delavec že v tujini in torej ni mogel vedeti, da bo takšen ukrep uveden. Kljub temu pa bi po predlogu PKP4 prejel nadomestilo zgolj v višini 50%, kot znaša nadomestilo v primeru višje sile po Zakonu o delovnih razmerjih.

Nadalje menimo, da predlog PKP4 ne rešuje ustrezno situacij, ko je delavcu odrejena karantena zaradi stika z okuženo osebo, kadar je do takšnega stika prišlo pri opravljanju dela. Menimo, da bi bilo potrebno takšne situacije obravnavati analogno poškodbi pri delu in bi morale delavcem v takšnem primeru pripadati nadomestilo plače v višini 100%.

Predlagamo tudi, da se v PKP4 ponovno uzakoni nadomestilo plače v primeru preventivne izolacije v službah, kjer mora delodajalec zaradi obveznosti skrbeti za nemoteno izvajanje javne službe oziroma nalog državnih organov skrbeti tudi za to, da ima na razpolago zadostno število zdravih delavcev, s katerimi lahko izvajajo javno službo. Predlog preventivno izolacijo ureja na enak način, kot je to urejal ZIUZEOP v 70. členu, ki pa po koncu epidemije ne velja več, primerljivo z ostalimi odstavki pa se dodaja

možnost dela na domu. Predlagana dopolnitev člena vsebuje tudi podlago za izplačilo nadomestila plače v primeru, ko delodajalec javnemu uslužbencu odredi preventivno izolacijo. Gre za nadomestilo plače za čas, ko javni uslužbenec ne dela, in sicer zato, da lahko delodajalec zagotavlja ustrezno število razpoložljivih in zdravih delavcev za primer okužbe delavca, ki dela. Na ta način bo možno ustrezno organizirati delo in zagotavljati nemoten delovni proces. Javni uslužbenec bo moral v času pisno odrejene preventivne izolacije ravnati tako, da ne bo prišlo do okužbe, kar pomeni, da bodo njegovo gibanje in stiki v tem času omejeni.

Nenazadnje opozarjamo na dejstvo, da karanteno skladno z Zakonom o nalezljivih boleznih odredi minister, pristojen za zdravje, v določenih primerih pa Vlada. Posledično ni jasno, kako bi lahko odločba o odreditvi karantene vsebovala razlog za odreditev karantene, saj takšne podlage v Zakonu o nalezljivih boleznih ni.

Glede na navedeno predlagamo, da v 15. členu PKP4 doda nov tretji odstavek, prvi in drugi odstavek pa spremenita, tako, da se glasijo:

»(1) Delavec, ki mu je bila odrejena karantena ob prehodu meje ali zaradi stika z okuženo osebo in delavec zaradi tega 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, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga razen v primeru, če je delavec v trenutku, ko je zapustil ozemlje Republike Slovenije vedel oziroma bi moral vedeti, da mu bo zaradi bivanja v drugi državi, ob povratku v Slovenijo odrejena karantena. V tem primeru ima delavec pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer višje sile.

(2) Delavec, ki mu je bila odrejena karantena zaradi stika z okuženo osebo, do katerega je prišlo pri delu, in zaradi tega 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 plače, ki bi jo prejel, če bi delal.

(3) Javni uslužbenec ima v primeru preventivne izolacije, ki jo odredi delodajalec oziroma predstojnik, delodajalec pa zanj ne more organizirati dela na domu, pravico do nadomestila plače v višini plače, ki bi jo prejel, če bi delal. Preventivna izolacija iz tega odstavka pomeni, da zaradi zagotavljanja nemotenega delovnega procesa delodajalec oziroma predstojnik pisno napoti zdravega javnega uslužbenca v izolacijo.«

K 16. členu:

Menimo, da je predlagani 16. člen PKP4 pomanjkljiv, saj podobno kot 6. člen PKP4 ne predvideva možnosti, da bi bil delavec v času karantene upravičeno odsoten z dela iz drugih upravičenih razlogov, razen odsotnosti na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu. Ne vidimo razloga, da delavec tudi v času karantene ne bi smel biti upravičeno odsoten tudi kakšnega drugega razloga, seveda ob upoštevanju omejitev gibanja zaradi odrejene karantene.

Glede na navedeno predlagamo, da se prvi odstavek 16. člena PKP4 spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če je delavec ob odrejeni karanteni upravičen do odsotnosti z dela ali med odrejeno karanteno pridobi pravico do odsotnosti z dela na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu ali druge upravičene odsotnosti ter do ustreznega nadomestila plače ali plačila prispevkov, se nadomestilo plače iz prvega odstavka prejšnjega člena v tem času ne izplačuje.«

K 18. členu:

Glede na predlagan nov tretji odstavek 15. člena je potrebno ustrezno dopolniti tudi prvi odstavek 18.člena.

Ne strinjamo se s tretjim odstavkom 18. člena PKP4, ki predvideva, da delodajalcu pripada nadomestilo zaradi odrejene karantene (ki je po Vladnem predlogu PKP4 vedno nižje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal) tudi za praznične in druge dela proste dni, če naj bi to pomenilo, da je takšna tudi višina nadomestila, ki ga prejme delavec. Menimo namreč, da bi moral biti delavec, ki zaradi praznika ne bi delal, če mu karantena ne bi bila odrejena, upravičen do nadomestila plače, ki bi ga prejel, če mu karantena ne bi bila odrejena, kar pomeni 100%. Menimo, da za kakršno koli drugačno stališče ni utemeljenega razloga, saj bi bil delavec v vsakem primeru upravičen do nadomestila, to nadomestilo pa bi šlo v breme delodajalca. Delavce, ki jim je odrejena karantena, se torej s takšno določbo spravlja v slabši položaj kot druge delavce, čeprav bi bili na dan praznika v vsakem primeru oboji odsotni iz istega razloga, tako pa bi bilo po predlogu PKP4 nadomestilo plače prvih nižje.

Če pa je tretji odstavek 18. člena razumeti tako, da določa samo višino subvencije, delavcu pa pripada nadomestilo plače v višini 100% v primeru praznika in drugega prostega dneva tudi v času, ko mu je odrejena karantena, s predlogom nimamo težav. Predlagamo pa, da navedeno iz člena jasno izhaja.

Glede na navedeno predlagamo, da se prvi odstavek 18. člena PKP4 spremeni tako, da se glasi:
»Izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi odrejene karantene ali preventivne izolacije ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti.«

K 19. členu:

Menimo, da je 19. člen predloga PKP4 pomanjkljiv, saj ni jasno, čigava je obveznost poravnave akontacije dohodnine. Glede na koncept izplačevanja nadomestila menimo, da bi morala biti to obveznost delodajalca enako kot pri obračunu plače, zato predlagamo, da se člen ustrezno dopolni.

Glede na navedeno predlagamo, da se prvi odstavek 19. člena PKP4 spremeni tako, da se za besedo »zavarovanja« doda besedilo »ter akontacije dohodnine«.

K 29. členu:

Zagovarjamo prostovoljnost pri uporabi predvidene mobilne aplikacije in se ne strinjamo z obvezno namestitvijo niti v primeru odrejene karantene ali potrditve okužbe z virusom SARS-CoV-2. Menimo, da takšna obveznost prekomerno posega v pravico zasebnosti posameznika in ne glede na anonimnost, ki naj bi bila zagotovljena, po našem mnenju omogoča zlorabe. Poleg tega opozarjamo, da predlagana ureditev pomeni neenako obravnavo državljanov, saj nimajo vsi pametnih mobilnih telefonov, ki bi omogočali namestitvev mobilne aplikacije.

Glede navedeno predlagamo, da se drugi odstavek 29. člena PKP4 črta.

Nov 43. člen ali nov drugi odstavek 42. člena:

V razgovorih med Ministrstvom za javno upravo oziroma vladno pogajalsko skupino in sindikati javnega sektorja se je izkazalo, da obstajajo številne težave pri izplačevanju dodatkov za delo v času epidemije, ki naj bi jih delodajalci izplačevali za obdobje od 13.3.2020 do 31.5.2020. Da bi bili delodajalci v javnem sektorju upravičeni do povračila sredstev za izplačilo teh dodatkov, bi morali oddati zahteve najkasneje do 30.6.2020, česar vsi še niso storili iz različnih razlogov, med drugim so bili njihovi zahtevki v nekaterih primerih lahko tudi neutemeljeno zavrjeni. Tudi minister za javno upravo se je strinjal s

tem, da bi lahko s podaljšanjem rokov za vlaganje zahtevkov odpravili kakšno od težav pri izplačevanju omenjenih dodatkov in da se bo zavzel za ustrezno spremembo PKP4.

Glede na navedeno predlagamo, da se v III. delu PKP4 (Odstop od določb določenih zakonov) doda nov 43. člen, ki se glasi:

**»43. člen
(Odstop od ZIUOOPE glede roka za vložitev zahtevkov)**

Ne glede na določbo 78. člena ZIUOOPE lahko upravičenci zahtevke za izplačilo sredstev iz ukrepov, določenih v ZIUZEOP, in ukrepov, določenih z ZIUOOPE, ki so prenehali veljati 31. maja 2020, vložijo do 30. septembra 2020.«.

Dosedanji 43. člen in nadaljnji členi se ustrezno preštevilčijo.

V kolikor zaradi poslovniških določil v zakonodajnem postopku v predlog ni mogoče dodati novega člena, predlagamo, da se predmetno besedilo vključi v predlog kot nov, drugi odstavek 42. člena PKP4.

Lep pozdrav,

Jakob Počivavšek,
Predsednik
Konfederacija sindikatov Slovenije – PERGAM
l.r.

Lidija Jerkič,
Predsednica
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
l.r.

Branimir Štrukelj,
Predsednik
Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije
l.r.

Peter Majcen,
Predsednik
Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
l.r.

Evelin Vesenjāk,
Predsednica
KNSS – Neodvisnost
l.r.

Zdenko Lorber
Predsednik
Slovenska zveza sindikatov Alternativa

l.r.

Albert Pavlič

Predsednik

Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost

l.r.