

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Prejeto:	17-03-2020	
Šifra:	110-04/20-1/9	
Povezava:	=	
EPA:	1070-VIII	EU:
Sign. zn.:		
Kratica:		

Od: "Kabinet GZS" <Kabinet@gzs.si>
Za: "Bozo.Predalic@dz-rs.si" <Bozo.Predalic@dz-rs.si>, "ps-lms@dz-rs.si" <ps-lms@dz-rs.si>, "miroslav.pretnar@dz-rs.si" <miroslav.pretnar@dz-rs.si>, "Monika.Suligoj@dz-rs.si" <Monika.Suligoj@dz-rs.si>, "matej.kolenc@dz-rs.si" <matej.kolenc@dz-rs.si>, "terezija.trupi@dz-rs.si" <terezija.trupi@dz-rs.si>, "Laura.Miklic@dz-rs.si" <Laura.Miklic@dz-rs.si>, "ksenija.vencelj@dz-rs.si" <ksenija.vencelj@dz-rs.si>, "PS-SNS@dz-rs.si" <PS-SNS@dz-rs.si>, "petra.jamnik@dz-rs.si" <petra.jamnik@dz-rs.si>, "Tatjana Čerin" <Tatjana.Cerin@gzs.si>, "Urska Sojč" <Urska.sojc@gzs.si>, "Metka Penko" <Metka.Penko@gzs.si>
Kp:
Datum: 17.03.2020 12:40
Zadeva: GZS predlogi in dopolnitve - Zakon o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače

Spoštovani,

v prilogi pošiljamo dodatne predloge in dopolnitve Zakona o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače, ki ga bodo poslanke in poslanci v tem tednu obravnavali v Državnem zboru, s ciljem, da se predlagani zakon dopolni tudi z našimi predlogi, ki so v teh razmerah za delovanje slovenskega gospodarstva izrednega pomena. Prosimo vas, da sporočilo s prilogo posredujete poslankam in poslancem.

V upanju, da boste naše predloge v čim večji meri upoštevali se vam zahvaljujemo in vas lepo pozdravljamo,



mag. Sonja Šmuc, generalna
direktorica
Gospodarska zbornica Slovenije
Dimičeva ulica 13, 1504 Ljubljana
t: 01 5898 413
m: 041 698 808
e: sonja.smuc@gzs.si w: www.gzs.si



Družini prijazno podjetje.



Interventni zakon - predlogi GZS_17.3.2020.odt.docx

Predlog dopolnitev Zakona o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače (EVA 2020-2611-0019) z dne 12.3.2020

Predlog dopolnitev vsebuje:

1. Ureditev delnega subvencioniranja polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas.
2. Poenostavitev postopka odreditve dela od doma zaradi naravnih ali drugih nesreč (v primeru koriščenja ukrepa po 169. členu ZDR-1).
3. Podaljšanje obdobja, ki ga je pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa potrebno upoštevati kot obdobje, v katerem se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju s 6 na 12 mesecev.
4. Podaljšanje obdobja za časovno uveljavljanje delnega povračila nadomestil plač delavcem s tri na šest zaporednih mesecev.
5. Nov ukrep, ki omogoča delodajalcem enostransko odreditev koriščenja letnega dopusta v omejenem obsegu.
6. Nov ukrep, ki spodbuja upokojevanje delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za upokožitev.
7. Popravek glede višina in izplačilo povračila izplačanih nadomestil plače.

Pojasnilo k točki 1:

S predlogom se v obstoječi predlog zakona vnaša nov ukrep, in sicer delno subvencioniranje polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas po vzoru Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09), ki je podobno uredil subvencioniranje za omejitev učinkov svetovne gospodarske krize z namenom ohranitve delovnih mest.

Predlagamo, da se:

- delodajalcu, ki kot polni delovni čas določi delovni čas 36 ur na teden, zagotovi subvencija za delno sofinanciranje plač v znesku 100 eurov na mesec na delavca oz.
- delodajalcu, ki z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu sklene dogovor o zagotavljanju dela krajši delovni čas, vendar ne manj kot 32 ur na teden, zagotovi subvencija v dodatnem znesku 140 eurov na mesec na delavca za skrajšanje za štiri ure oziroma v znesku, ki je sorazmeren skrajšanju.

Pojasnilo k točki 2:

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 169. člen omogoča, da se 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, lahko **vrsta ali kraj opravljanja dela**, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca. Tak ukrep lahko traja dokler trajajo take okoliščine

Menimo, da bi bilo v primeru koriščenja tega ukrepa, potrebno uvesti določene poenostavitve pri izvajanju dela od doma.

Delodajalec je v časa trajanja epidemije nezmožen prevzeti obveznost za zagotavljanje zdravih in varnih razmer za delo na delavčevem domu, saj bi to lahko pomenilo, da ne sme odrediti dela od doma v primeru, ko doma delavec prihaja v stik z okuženimi. Pri čemer delodajalec nima relevantnih o zdravstvenem stanju družinskih članov delavca.

Pojasnilo k točki 3:

Kot enega izmed prvih ukrepov pri prilaganju na posledice virusa so podjetja prilagodila delovni čas in uvedla razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa. Tako lahko delavci v trenutnem obdobju zaradi izpada dela delajo krajši delovni čas od polnega. V obdobju 6 mesecev bo potrebno te manjke delovnih ur izravnati. Podjetja opozarjajo, da bo šest mesečno obdobje za izravnavo prekratko. Predlagamo, 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 12 mesecev.

Pojasnilo k točki 4:

V 138. členu Zakona o delovnih razmerjih, ki ureja začasno nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (čakanje na delo), je ta ukrep omejen na najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu. Smiselno je, da se ohrani vsaj delna konsistentnost trajanja tega ukrepa v primerjavi z ZDR-1.

Pojasnilo k točki 5:

V primeru, ko bodo delavci na čakanju na delo daljše časovno obdobje, v tem času ne bo prihajalo do koriščenja letnih dopustov. Nastala bo situacija, ko bodo po daljšem obdobju izredne razmere prenehale, podjetja se bodo končno spravila v ték, ponovno vzpostavila delovni proces v polnem obsegu, delavci pa bodo imeli še po več dni starega letnega dopusta, ki ga bodo morali porabiti do 30. junija. To bo ponovno povzročilo

motnje in zaostanke v delovnem procesu v ključnih prvih mesecih po prenehanju izrednih razmer. Predlagamo, da se kot enega izmed ukrepov delodajalcem omogoči enostranska odreditev izrabe starega letnega dopusta ter 1/3 odmerjenega letnega dopusta delavca iz tekočega leta. S tem ukrepom se podjetjem omogoči, da se bodo hitreje in lažje postavila na noge, vzpostavila delovni proces v polnem obsegu ter začela nadomeščati izgube.

Pojasnilo k točki 6:

Predlagamo, da delavcu, ki izpolni minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine brez zmanjšanja, v skladu s predpisi, ki urejajo obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s posebnimi predpisi, v katerih je urejena pravica do starostne pokojnine, pogodba o zaposlitvi preneha veljati s sklepom ter s pravico odpravnine kot ob upokojitvi. Ne glede na predlagano rešitev pa zakon določa, da delavcu pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati, če se delodajalec in delavec dogovorita za nadaljevanje delovnega razmerja. V dogovoru o nadaljevanju delovnega razmerja se določi tudi trajanje tega delovnega razmerja in način prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Predlog spodbuja delavce k upokojevanju z višjo odpravnino v primeru, če se upokojijo v dveh mesecih po uveljavitvi tega zakona. Pri tem ukrepu je posebno pomembno pretehtati primerno uveljavitveno obdobje zanj.

Pojasnilo k točki 7:

Člen 8 določa višino in način izplačila delnega povračila nadomestila plače. V gradivu zakona piše, da višina delnega povračila nadomestila, ki ga delodajalec izplača v breme zavoda, znaša 40 % nadomestila plače (l. bruto) in je omejeno z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki ureja trg dela. Izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti. Običajna refundacija ZZSZ je na znesek bruto II, zato bi bilo primerno, da je tudi v primeru delnega povračila nadomestila plače ZRSZ zaradi čakanja na delo določeno povračilo zneska bruto II, to je tudi prispevkov delodajalca. Glede na to, da dikcija predloga zakona pravi, da se izplačana nadomestila plač za delavce v karanteni povrnejo v celoti, to razumemo kot da se povrne znesek bruto II. Predlagamo uskladiitev, da bo v obeh primerih določeno povračilo bruto II zneska.

K 1. členu:

Dodajo se novi tretji, četrti, peti, šesti in sedmi odstavek:

(3) S tem zakonom se za omejitev posledic virusa z namenom ohranitve delovnih mest ureja tudi delno subvencioniranje polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas.

(4) S tem zakonom se podrobneje ureja tudi obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin, ki jo ureja zakon, ki ureja delovna razmerja.

(5) S tem zakonom se določa daljše časovno obdobje, ki se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost.

(6) S tem zakonom se z namenom lažje organizacije dela po prenehanju izrednih razmer in posledično hitrejšega okrevanja gospodarstva omogoča delodajalcem enostransko odreditev koriščenja letnega dopusta v omejenem obsegu.

(7) S tem zakonom se spodbuja upokojevanje delavcev z namenom ohranitve zaposlitve ostalih zaposlenih.

Nov 1. člen se tako glasi:

1. člen (namen zakona)

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

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

(3) S tem zakonom se za omejitev posledic virusa z namenom ohranitve delovnih mest ureja tudi delno subvencioniranje polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas.

(4) S tem zakonom se podrobneje ureja tudi obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin, ki jo ureja zakon, ki ureja delovna razmerja ter določa daljše časovno obdobje, ki se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost.

(5) S tem zakonom se določa daljše časovno obdobje, ki se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost.

(6) S tem zakonom se z namenom lažje organizacije dela po prenehanju izrednih razmer in posledično hitrejšega okrevanja gospodarstva omogoča delodajalcem enostransko odreditev koriščenja letnega dopusta v omejenem obsegu.

(7) S tem zakonom se spodbuja upokojevanje delavcev z namenom ohranitve zaposlitve ostalih zaposlenih.

K 2. členu

Dodata se nov deveti in deseti odstavek:

(9) Pravico do delnega subvencioniranja polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas, lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki zaradi

ohranitve delovnih mest v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, kot polni delovni čas določi delovni čas 36 ur ali ki z reprezentativnimi sindikati sklene dogovor o zagotavljanju dela krajši delovni čas, vendar ne manj kot 32 ur na teden.

(10) Pravico do delnega subvencioniranja polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas, lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki zaradi ohranitve delovnih mest z reprezentativnimi sindikati sklene dogovor o zagotavljanju dela krajši delovni čas, vendar ne manj kot 32 ur na teden.

Nov 2. člen se tako glasi:

2. člen

(upravičeni delodajalec do nadomestila in subvencije)

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

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

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

(3) Za delodajalca, ki zaposluje le enega delavca, se šteje, da izpolnjuje pogoj iz druge alineje prvega odstavka tega člena in lahko odloči o začasnem čakanju na delo delavca, če ugotovi, da iz poslovnih razlogov ne more zagotavljati dela za skupno najmanj 50 % delovnega časa delavca v posameznem koledarskem mesecu.

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

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

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

- dokler imajo delavci, napoteni na začasno čakanje na delo po tem zakonu, pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa presežek ur v referenčnem obdobju v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in kolektivno

pogodbo na ravni dejavnosti ter se presežek ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa lahko izravna;

- ki ne izpolnjuje obveznih dajatev in drugih denarnih nedavčnih obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, ki jih pobira davčni organ, če vrednost teh neplačanih zapadlih obveznosti na dan vloge znaša 50 evrov ali več (šteje se, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz te alineje tudi, če na dan oddaje vloge ni imel predloženih vseh obračunov davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja za obdobje zadnjih petih let do dne oddaje vloge);
- ki v zadnjih treh mesecih pred mesecem napotitve na začasno čakanje na delo ni redno izplačeval plač in prispevkov za socialno varnost;
- če je nad njim uveden postopek insolventnosti po zakonu, ki ureja finančno poslovanje, postopke zaradi insolventnosti in prisilno prenehanje.

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

(8) Pravico do povračila izplačanih nadomestil plače delavcem, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki izjavi, dane more organizirati dela na domu za delavce, ki jim je bila odrejena karantena.

(9) Pravico do delnega subvencioniranja polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas, lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki zaradi ohranitve delovnih mest v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, kot polni delovni čas določi delovni čas 36 ur.

(10) Pravico do delnega subvencioniranja polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač, lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki zaradi ohranitve delovnih mest z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu sklene dogovor o zagotavljanju dela krajši delovni čas, vendar ne manj kot 32 ur na teden.

K 3. členu:

Doda se nov tretji odstavek:

(3) Delodajalec lahko v skladu s prejšnjim členom določi ali se dogovori za krajši delovni čas za obdobje največ 6 mesecev.

Nov 3. člen se tako glasi:

3. člen (časovna omejitev)

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

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

(3) Delodajalec lahko v skladu s prejšnjim členom določi krajši polni delovni čas ali se dogovori za krajši delovni čas za obdobje največ 6 mesecev.

Za sedanjim sedmim členom naj se doda nov člen, ki se glasi:

. člen

(uveljavljanje pravice delodajalca do delnega subvencioniranja polnega delovnega časa)

(1) Delodajalcu, ki pod pogoji iz devetega odstavka 2. člena tega zakona kot polni delovni čas določi delovni čas 36 ur na teden, se zagotovi subvencija za delno sofinanciranje plač (v nadaljnjem besedilu: subvencija) v znesku 100 eurov na mesec na delavca.

(2) Delodajalcu, ki pod pogoji iz desetega odstavka 2. člena tega zakona določi krajši delovni čas 32 ur na teden, se zagotovi subvencija v dodatnem znesku 140 eurov na mesec na delavca za skrajšanje za štiri ure oziroma v znesku, ki je sorazmeren skrajšanju.

(3) Subvencija se delodajalcu dodeli pod pogojem, da v obdobju prejemanja subvencije izplačuje plače in poravnava prispevke za socialno varnost delavcem, za katere prejema subvencijo, ne odpušča delavcev iz poslovnih razlogov, v obdobju prejemanja subvencije ne odreja nadurnega dela in v poslovnem letu prejemanja subvencije ne izplačuje nagrad organom vodenja in nadzora.

(4) Delodajalcu se dodeli subvencija na podlagi zahtevka za dodelitev subvencije (v nadaljnjem besedilu: zahtevke), ki ga vloži na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod). Zavod s sklepom odloči o zahtevku po določbah zakona, ki ureja splošni upravni postopek. Zoper sklep ni pritožbe.

(5) Na podlagi sklepa iz prejšnjega odstavka sklene delodajalec z zavodom pogodbo o subvencioniranju (v nadaljnjem besedilu: pogodba), v kateri se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank. Pogodba mora zlasti vsebovati predmet, višino, način izplačila subvencije, pogoje in način vračila subvencije, čas prejemanja subvencije, spremljanje, poročanje, sankcije za kršitve ter nadzor nad izvajanjem.

(6) V kolikor delodajalec ne ravna v skladu s tretjim odstavkom tega člena, mora vrniti prejeto subvencijo oziroma njen ustrezni del.

Za sedanjim desetim členom naj se doda nov člen, ki se glasi:

. člen

(časovno uveljavljanje delnega subvencioniranja polnega delovnega časa)

(1) Delodajalec mora zahtevke vložiti do 30. septembra 2020, vloži pa ga lahko največ enkrat na podlagi devetega odstavka 2. člena in enkrat na podlagi desetega odstavka 2. člena tega zakona.

(2) Subvencija se delodajalcu izplačuje od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi zahtevka za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ki delajo v delovnem času, določenem v 2. členu tega zakona, za obdobje v skladu z zahtevkom delodajalca, a skupaj največ za šest mesecev.

K 8. členu:

Doda se nov 6. odstavek, ki se glasi:

Delna povračila in povračila izplačanih nadomestil plače s strani Republike se povrnejo skupaj s prispevki delodajalca za pripadajoči znesek.

Nov 8. člen se tako glasi:

8. člen

(višina in izplačilo povračila izplačanih nadomestil plače)

(1) Višina delnega povračila izplačanih nadomestil plače s strani Republike Slovenije

znaša 40 % nadomestila plače in je omejena z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določenega v zakonu, ki ureja trg dela.

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

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

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

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

(6) Delna povračila in povračila izplačanih nadomestil plače s strani Republike Slovenije se povrnejo skupaj s prispevki delodajalca za pripadajoči znesek.

K 10. členu:

Prvi odstavek 10. člena se spremeni tako, da se glasi:

(1) Delodajalec lahko pravico do delnega povračila nadomestil plače iz razloga čakanja na delo uveljavlja le enkrat in največ za šest zaporednih mesecev.

Nov 10. člen se tako glasi:

10. člen

(časovno uveljavljanje delnega povračila nadomestil plače delavcem)

(1) Delodajalec lahko pravico do delnega povračila nadomestil plače iz razloga čakanja na delo uveljavlja le enkrat in največ za šest zaporednih mesecev.

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

K 11. členu:

11. člen se spremeni tako, da se glasi:

11. člen

(zagotavljanje sredstev)

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

K 12. členu:

Spremenita se prvi in drugi odstavek, tako da se glasita:

(1) Delodajalec, ki uveljavi povračilo nadomestil plač ali subvencijo, mora zavodu



omogočiti upravni in finančni nadzor nad izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti. V primeru nadzora na kraju samem mora zavodu omogočiti vpogled v računalniške programe, listine in postopke v zvezi z izvajanjem tega zakona.

(2) Za potrebe izplačevanja povračil nadomestil plače ali subvencij ter izvajanja nadzora ima zavod pravico brezplačno pridobivati podatke o delavcih, ki jih ukrepa zadevata, iz zbirk podatkov od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter Finančne uprave Republike Slovenije, in sicer:

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

Nov 12. člen se tako glasi:

12. člen

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

(1) Delodajalec, ki uveljavi povračilo nadomestil plač ali subvencijo, mora zavodu omogočiti upravni in finančni nadzor nad izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti. V primeru nadzora na kraju samem mora zavodu omogočiti vpogled v računalniške programe, listine in postopke v zvezi z izvajanjem tega zakona.

(2) Za potrebe izplačevanja povračil nadomestil plače ali subvencij ter izvajanja nadzora ima zavod pravico brezplačno pridobivati podatke o delavcih, ki jih ukrepa zadevata, iz zbirk podatkov od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter Finančne uprave Republike Slovenije, in sicer:

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

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

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

Doda naj se nov člen, ki se glasi:

. člen

(sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč)

(1) Pod pogoji iz 169. člena zakona, ki ureja delovna razmerja, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.. V času, ko delodajalec koristi ta ukrep, se ne uporabljajo določbe 3. in 4. odstavka 68. člena, 2. odstavka 69. člena in 70. člen Zakona o delovnih razmerjih (Zakon 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).

(2) Delodajalec lahko spremeni vrsto ali kraj opravljanja dela večjemu številu delavcev z aktom delodajalca, o čemer obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(3) Delodajalec je dolžan dati delavcu napotke za zdrave in varne razmere za delo ne glede na delo in kraj, kjer delavec opravlja delo. Delavec je dolžan te napotke upoštevati

(4) Delavec, ki opravlja delo na domu, mora voditi evidenco delovnega časa ter jo posredovati delodajalcu po dogovoru. Dnevno mora sporočiti podatke o številu dejansko opravljenih ur, le če so te drugačne od polnega delovnega časa.

(5) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec z dogovorom.

(6) Delodajalec je dolžan o odreditvi dela na domu mesečno obveščati inšpektorat za delo.

Doda naj se nov člen, ki se glasi:

. člen
(razporeditev delovnega časa)

Pri spremembi razporeditve delovnega časa (neenakomerna razporeditev ter začasna prerazporeditev) v zvezi s posledicami virusa, se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

Doda naj se nov člen, ki se glasi:

. člen
(koriščenje letnega dopusta)

(1) Delodajalec ima v času trajanja izjemnih razmer zaradi posledic virusa od začetka uveljavitve zakona dalje pravico delavcu enostransko odrediti izrabo celotnega preostalega letnega dopusta iz preteklega koledarskega leta.

(2) Delodajalec ima pod pogoji iz prejšnjega odstavka pravico delavcu enostransko odrediti tudi izrabo letnega dopusta tekočega koledarskega leta, vendar največ v obsegu 1/3 celotnega letnega dopusta delavca v tekočem koledarskem letu. Pred tem mora delodajalec delavce pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(3) Pravice do enostranske odreditve koriščenja letnega dopusta ne more uveljavljati delodajalec dokler imajo delavci, za katere se koriščenje letnega dopusta odreja, pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa presežek ur v referenčnem obdobju v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ter se presežek ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa lahko izravna.

Doda naj se nov člen, ki se glasi:

. člen
(spodbujanje upokojevanja delavcev)

(1) Delavcem, ki na dan uveljavitve tega zakona izpolnjujejo minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine brez zmanjšanja, v skladu s predpisi, ki urejajo obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s posebnimi predpisi, v katerih je urejena pravica do starostne pokojnine, pogodba o zaposlitvi preneha veljati.

(2) Pogodba o zaposlitvi delavcu preneha veljati na podlagi sklepa, ki ga izda delodajalec prvi delovni dan po izteku dveh mesecev od uveljavitve tega zakona. Zoper ta sklep ni pritožbe. Delavec, ki mu pogodba o zaposlitvi preneha veljati, ima pravico do odpravnine v višini dveh povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma dveh zadnjih mesečnih plač zaposlenega, če je to zanj ugodneje.

(3) Ne glede na prejšnji odstavek delavcu pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati, če se delodajalec in delavec za zagotovitev nemotenega delovnega procesa v roku dveh mesecev od uveljavitve tega zakona dogovorita za nadaljevanje delovnega razmerja. V dogovoru o nadaljevanju delovnega razmerja se določi tudi trajanje delovnega razmerja, delavcu pa po prenehanju delovnega razmerja pripada pravica do odpravnine v višini dveh povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma dveh zadnjih mesečnih plač zaposlenega, če je to zanj ugodneje.

(4) Delavcu iz prvega odstavka tega člena, ki se upokoji v dveh mesecih po uveljavitvi tega zakona, ob odhodu v pokoj pripada odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma treh zadnjih mesečnih plač zaposlenega, če je to zanj ugodneje.