

DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Z namenom ohranitve delovnih mest zaradi posledic epidemije in zaradi začasne nemožnosti zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov daje »Proti korona paket 3« (PKP3) delodajalcem možnost, da delavcem, ki so pri njih zaposleni za polni delovni čas, odredijo delo s krajšim delovnim časom (najmanj 20 ur do 35 ur na teden) in jih hkrati delno napotijo na začasno čakanje na delo (od 5 ur do 20 ur na teden). Gre za ukrep, ki predstavlja možnost odmika od temeljne obveznosti delodajalca, da delavcu zagotavlja delo v obsegu, kot je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi.



REPUBLIKA SLOVENIJA



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD ZA
REGIONALNI RAZVOJ

V skladu z ZIUOOPE morajo delodajalci v treh delovnih dneh od takrat, ko zaposlenim odredijo delo s skrajšanim delovnim časom, na ZRSZ poslati obvestilo po elektronski pošti na naslov: **obvestilacas@ess.gov.si**. V njem naj bodo navedeni naslednji podatki: naziv in matična številka delodajalca, število zaposlenih, ki jim je bilo odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, in datum odreditve takšnega dela. Dokazilo o poslanem obvestilu je obvezna priloga k vlogi za dodelitev subvencije (zato naj si ga delodajalec shrani).

Pred sprejetjem odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom se mora delodajalec o obsegu dela s skrajšanim delovnim časom, številu zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno in trajanju odreditve posvetovati s sindikatom. Če delodajalec tega nima, se mora posvetovati s svetom delavcev. V obeh primerih mora pridobiti tudi pisno mnenje sindikata oziroma sveta delavcev. Če pri delodajalcu ni sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred sprejetjem odločitve obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način. V kolikor se spremenijo okoliščine odreditve dela s skrajšanim delovnim časom, zlasti obseg dela s skrajšanim delovnim časom, število zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno, in trajanje odreditve, ki so bile podlaga za sprejetje odločitve, je treba opraviti novo posvetovanje iz prejšnjega odstavka.

DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Pravico do subvencije lahko uveljavlja delodajalec, ki:

- je pravna ali fizična oseba in ki je bil v Poslovni register Slovenije vpisan pred 13. marcem 2020 ter zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas;
- po njegovi oceni najmanj 10 % zaposlenim mesečno ne more zagotavljati najmanj 90 % dela.

Do subvencije niso upravičeni neposredni ali posredni uporabniki proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 50 %.

Delodajalec lahko posameznemu delavcu, s katerim ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, odredi delo s skrajšanim delovnim časom od 1. junija 2020 do 31. decembra 2020.

Delodajalec pisno odredi delavcu delo s skrajšanim delovnim časom

V pisnem napotilu določi:

- obseg skrajšanega delovnega časa, ki ne sme biti krajši od polovice polnega delovnega časa (tj. ne krajši od 20 ur na teden);
- 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;
- višino nadomestila plače.

DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Delavec v času začasno odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom prejme:

- plačilo za delo za čas, ko dejansko dela;
- za čas do polnega delovnega časa, ko ne dela, pa nadomestilo plače, kot je določeno s 138. členom ZDR-1 za čakanje na delo (80 % osnove, ki jo predstavlja povprečje delavčevih plač zadnjega trimesečja).

Odreditev dela s skrajšanim delovnim časom po PKP3 ni možna za delavca:

- v času teka odpovednega roka;
- s pravicami iz socialnih zavarovanj – torej za tistega delavca, ki je upravičen do dela s krajšim delovnim časom in prejema delno nadomestilo na podlagi predpisov o pokojninskem, invalidskem zavarovanju ali je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu.

Subvencija, ki jo prejme delodajalec, znaša:

- **448 € na delavca mesečno** ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 20 do vključno 24 ur tedensko;
- **336 € na delavca mesečno** ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 25 do vključno 29 ur tedensko;
- **224 € na delavca mesečno** ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu od 30 do vključno 34 ur tedensko;
- **112 € na delavca mesečno** ob zagotavljanju dela za skrajšani delovni čas v obsegu 35 ur tedensko.

Subvencija bo sorazmerno nižja v primerih, ko bo delavec z dela odsoten na račun koriščenja letnega dopusta, bolniških odsotnosti, praznikov in drugih dela prostih dni (skladno z ZDR-1).

Subvencija se delodajalcu izplačuje mesečno, najpozneje v 30 dneh po podpisu pogodbe z Zavodom RS za zaposlovanje.

DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Postopek uveljavljanja subvencije

Delodajalcu se dodeli subvencija na podlagi vloge za dodelitev subvencije, ki jo skupaj z dokazili o izpolnjevanju pogojev iz prvega odstavka 12. člena vloži pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje najpozneje v 15 dneh po odreditvi skrajšanega delovnega časa. Delodajalec uveljavlja subvencijo mesečno za pretekli mesec, dokler izpolnjuje pogoje po PKP3.

Delodajalec vlogi priloži:

- dokazila o izpolnjevanju pogojev, določenih s PKP3;
- podpisano izjavo, s katero se zaveže, da v obdobju prejemanja subvencije in še en mesec dni po tem obdobju ne bo kršil prepovedi odpuščanja, kot je določena s PKP3;
- soglasje za objavo podatkov, saj bodo seznam vseh prejemnikov subvencije in podatki o višini prejetih subvencij javno objavljeni na spletnih straneh Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ).

ZRSZ o vlogi odloči s sklepom v 15 dneh od prejema vloge. Zoper sklep ni pritožbe, možen pa je upravni spor. Delodajalec na podlagi sklepa iz prejšnjega odstavka z ZRSZ sklene pogodbo o subvencioniranju, v kateri se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank.

Pogodba mora vsebovati:

- predmet;
- višino;
- način izplačila subvencije;
- pogoje in način vračila subvencije;
- čas prejemanja subvencije;
- spremljanje, poročanje;
- sankcije za kršitve ter nadzor nad izvajanjem.

Subvencija se delodajalcu izplačuje mesečno, najpozneje v 30 dneh po podpisu pogodbe z Zavodom RS za zaposlovanje.

DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

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 delavcem iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev;
- v obdobju krajšega delovnega časa 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.

Za konec pa še opozorilo ...

Povračilo nadomestila plače za čas čakanja na delo se je s PKP3 podaljšalo še za dodatni mesec, to je do konca junija 2020. Kljub temu da pogoji za uveljavljanje nadomestila povračila plače ostajajo enaki (10 % upad prihodkov v primerjavi s preteklim letom, poravnane vse davčne obveznosti ...), pa se višina povračila s strani države spreminja.

Delodajalci tako ne bodo več upravičeni do celotnega povračila nadomestila plače skupaj z oprostitvijo plačila prispevkov za socialno varnost, ampak v višini:

80 % nadomestila plače (kamor je vključeno povračilo nadomestila in prispevki za socialna zavarovanja), a ne več kot znaša najvišje nadomestilo za primer brezposelnosti, to je 892,50 € bruto.

Za SPOT svetovanje Goriška pripravila: Polona Cimprič, Posoški razvojni center

Tolmin, 8. junij 2020