

# **PRAVNI NASVETI ZA S. P. IN PODJETJA V IZREDNIH RAZMERAH *(3. del)***

*28. marec 2020*

dr. Nana Weber

## ZIUPP -

paket zakonov naj bi bil dokončno objavljen v UL Številka 36/2020  
(predvidoma izide 28. 3. 2020).

ZIUPP – ali prav razumemo, da ta zakon velja samo za gospodarstvo? Ali velja tudi za vrtce?

2/1 člen

Ali so do delnega povračila nadomestil plače pri začasnem čakanju na delo upravičena tudi društva, oziroma zveze društev, ki zaposlujejo delavce in se bodo odločile za tak ukrep?

2/1 člen plus predlagatelj

Smo prevozniško podjetje in me zanima glede čakanja na delo doma, če šoferju odrediš čakanje doma ali ga lahko prekineš in potem zopet daš nazaj na čakanje? (npr. imaš eno vožnjo ali več in to šofer opravi potem pa zopet ni več voženj in je naprej na čakanju na delo doma)

Zakon je jasen; vezano na delavca, ne na delo; posebej govori o zaposlovanju enega delavca (2/3), kombinacije niso predvidene  
Vprašanje življenjskosti, 1. čl. ZIUPP

PAZITI – najmanj 30 %

Ali lahko delavca, ki smo mu zaradi razmer izdali sklep za čakanje na domu, pozovemo, da enkrat na teden pride v službo, ker je zaradi dela nujno? Štiri dni na teden pa je na čakanju.

Zakon je jasen; vezano na delavca, ne na delo; posebej govori o zaposlovanju enega delavca (2/3), kombinacije niso predvidene  
Vprašanje življenjskosti , 1. čl. ZIUPP

Ali je mogoče torej delavca, glede na morebitno povpraševanje po naših storitvah, pozvati nazaj na delo za čas opravljanja dela, nato pa nadaljevanje napotitve na čakanje na delo? Narava naše dejavnosti je namreč taka, da bi se eventualno lahko zagotavljalo delo po naši oceni za naslednja dva meseca na način 2x tedensko...

?

Zakon je jasen; vezano na delavca, ne na delo; posebej govori o zaposlovanju enega delavca (2/3), kombinacije niso predvidene  
Vprašanje življenjskosti , 1. čl. ZIUPP

Ali je možno delavca poslati na čakanje za npr. 80 ur mesečno, ali 2 uri dnevno, ali 2 dni na teden?

Zakon je jasen; vezano na delavca, ne na delo; posebej govori o zaposlovanju enega delavca (2/3), kombinacije niso predvidene  
Vprašanje življenjskosti , 1. čl. ZIUPP



V 1. odst. 10. členu ZIU PPP piše, da je možno pravico do delnega povračila nadomestil plače zaradi začasnega čakanja na delo uveljavljati le enkrat in največ za 3 mesece. Primer: delavca potrebujem samo konec meseca, ko je npr. treba pripraviti evidenco dela. Ali je možno, da ga na čakanje pošljem z eno odredbo, v kateri definiramo vnaprej, da bo na čakanju vsak mesec npr. od 1. do 20., potem pa dela od 21. do 31. Kaj če ga sedaj pošljem za en mesec, ga kasneje ne morem še za en mesec?

Zakon je jasen; vezano na delavca, ne na delo; posebej govori o zaposlovanju enega delavca (2/3), kombinacije niso predvidene  
Vprašanje življenjskosti, 1. čl. ZIU PPP;

**Možnost 9/III**

Ali določba 10. člena ZIUPP velja za posameznega delavca ali vse delavce skupaj, ki jih pošljemo na čakanje?

Moje mnenje: Posamezni delavec je lahko na začasno čakanje na delo napoten za obdobje največ treh mesecev, pod pogojem, da gre za najmanj 30 % delavcev. Delodajalec tudi lahko uveljavlja pravico do povračila dela nadomestila plače le enkrat za obdobje najmanj treh mesecev.

Ali bi v primeru odločanja, kdo gre na čakanje, morali upoštevati kriterije glede ugotavljanja presežkov?

ZDR-1 – 98. čl.

Najmanj 30 % - napotijo se lahko vsi; kriteriji nepotrebni, lahko pa (nič narobe)

Ali si lahko direktor (zaposlen v družbi na podlagi pogodbe o zaposlitvi), ki ni lastnik gospodarske družbe, odredi čakanje na delo v času razglašene epidemije?

Ali gre v času epidemije na čakanje na delo lahko direktor družbe (zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi), ki je hkrati lastnik oz. solastnik družbe?

Delodajalec odredi čakanje na delo – delodajalec – 5/2 ZDR-1

BISTVENO JE 30 % D – najmanj toliko jih mora biti napotnih na čakanje ne delo za pomoč države

Ali gredo lahko tudi direktorji mikro in malih podjetij na čakanje s pogoji, 60 / 40, ki bodo sprejeti z interventnim zakonom?

Direktor in hkrati lastnik podjetja – enoosebna družba – ali se on lahko prijavi na zavod?

Je potrebno za delavce, ki so začasno na čakanju na delo ostali doma, tudi kam pošiljat sezname?

Vloga – 7/1 interventni Z; 7/5

POGODBA 7/6

Ne seznam; temveč utemeljitev (2/1)

Ali obstajajo obrazci glede obveščanja o delavcih, ki delajo na domu ali lahko sami oblikujemo seznam?

### Pojasnila Vlade

„Zakon bo 27. marca objavljen v Uradnem listu in bo stopil v veljavo 28. marca. Vsi obrazci in navodila za uveljavljanje ukrepov bodo v kratkem objavljeni na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje.“

Kako je urejen status delavcev, ki smo jih poslali na čakanje na delo že 15.3.2020? Ali bomo lahko tudi za ta čas uveljavljali subvencijo za čakanje na domu?

7. Člen interventni Z;

8 D; če bo Z začel veljati 28. 3. 2020 – vloga 5. 4. 2020



Sem direktor podjetja, ki mu je bilo z vladnim odlokom prepovedano delovanje na Vse delavce sem 17. marca ustno napotil na čakanje. **Del delavcev je napoten na delo od doma, del pa na čakanje, v pisnih odredbah pa je navedeno, da zakonska osnova še ni povsem določena, uporabljena pa bo tista, ki bo za delavca ugodnejša (ZIJPPP v.s. 6. odstavek 137. člena ZDR-1).** Od petka 20.3. je jasno, katera zakonska osnova je to, vendar bo zakon pričel predvidoma veljati 28.3.2020, torej za le dva delovna dneva v marcu. **Kaj pa ostalih 8 (v mnogih primerih tudi več)?** Nisem zasledil, da bi bilo prepovedano, zato sprašujem, **ali je dovoljeno odrediti čakanje za obdobje do 27.3.2020 na osnovi 6. odstavka 137-člena ZDR-1, za obdobje od 28.3.2020 pa na osnovi 138. člena ZDR-1 v kombinaciji z ZIUPPP. 2. odstavek 7.člena ZIUPP razumem namreč tako, da nadomestila za 40% plače pred uveljavitvijo zakona ne bo. Mogoče pa ne razumem pravilno?**

Ustno – ni ok; ni pa sankcije (138 ZDR-1, sankcija je, če DD ne plača nadomestila plače)

7. Člen interventni Z;

8 D; če bo Z začel veljati 28. 3. 2020 – vloga 5. 4. 2020

- V situaciji, ko je delodajalec enemu od dveh zaposlenih odredil, da naj ostane doma:
- Kakšne so mogoče podlage za takšno odreditev (kolektivni dopust, čakanje na delo, ...) in kakšne so razlike med njimi?
  - Kako je s plačilom plače tega delavca, ki ostaja doma? Kakšen delež nosi delodajalec in kakšnega država?

Zaradi izrednih razmer bi delodajalec rad odredil koriščenje LD, kar pomeni LD 2019 v celoti in tudi del LD 2020 (npr. 1/3). Kako bi to bilo mogoče odrediti tudi brez soglasja delavca? Kje bi lahko delodajalec iskal pravno podlago, saj pojasnila inšpektorata nam niso najbolj v pomoč

Hvala za pozornost!