

Delno subvencioniranje skrajšanja polnega delovnega časa po ZIUOOPE in ZIUPDV



www.eu-skladi.si



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN
INVESTICIJSKI SKLADI
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Projekt DialogPlus - Usposobljeni socialni partnerji v obrti in podjetništvu za učinkovit socialni dialog



Projekt DialogPlus je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v okviru Operativnega programa za izvajanje kohezijske politike 2014-2020, 11.2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

VSEBINA PREDSTAVITVE



1. Vsebina ukrepa
2. Delavci, ki jim ni mogoče odrediti delo s skrajšanim delovnim časom
3. Upravičeni delodajalec
4. Vloga sindikata in sveta delavcev
5. Časovna omejitev
6. Višina in izplačilo subvencije
7. Pravice in obveznosti delavcev
8. Način in vsebina odreditve dela s skrajšanim delovnim časom
9. Obveznosti delodajalca
10. Vračanje prejetih sredstev
11. Postopek uveljavljanja subvencije
12. Izvajanje nadzora nad dodelitvijo subvencije
13. Kombinacija ukrepov
14. Kazenske določbe

VSEBINA UKREPA



- pravna podlaga: Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE, Uradni list RS št. 80/2020) in **Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19** (ZIUPDV, Uradni list RS št. 98/2020)
- gre za odreditev dela s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo
- mogoče le za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za **polni delovni čas** (40 ur oz. ne manj kot 36 ur na teden, če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti)
- delodajalec mora zagotavljati delo **vsaj za polovični delovni čas (od 20 do 35 ur na teden)**
- za čas, ko je delavcu odrejeno čakanje na delo, v trajanju od 5 do 20 ur tedensko, delodajalec uveljavlja povračilo nadomestila plače
- do ukrepa so, v času veljavnosti zakona, upravičeni delodajalci tudi v primeru, če jim **subvencija ne bo dodeljena oz. zanje ne bodo zaprosili**

DELAVCI, KI JIM NI MOGOČE ODREDITI DELO S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM



- delavce s pravicami iz socialnih zavarovanj delodajalec **ne sme napotiti na delo s skrajšanim delovnim časom** - gre za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu
- odreditev dela s skrajšanim delovnim časom tudi ni možna delavcu, v **času teka odpovednega roka**

UPRAVIČENI DELODAJALEC



Pravico do subvencije lahko uveljavlja delodajalec, ki hkrati izpolnjuje naslednje pogoje:

- je pravna ali fizična oseba in je bila vpisana v Poslovni register Slovenije **pred 13. marcem 2020**
- zaposluje delavce na podlagi **pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas**
- po njegovi oceni najmanj **10 %** zaposlenim **mesečno** ne more zagotavljati najmanj **90 %** dela (to je 36 ur)
- ni neposredni ali posredni uporabnik proračuna RS oz. proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 50 %.

VLOGA SINDIKATA OZ. SVETA DELAVCEV



Delodajalec se mora pred sprejemom odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom **posvetovati s sindikatom** oz. če sindikata ni, s **svetom delavcev** in pridobiti pisno mnenje. Če pri delodajalcu ni niti sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred sprejemom odločitve obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Vsebina posvetovanja:

- obseg dela s skrajšanim delovnim časom
- število zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno in
- trajanje odreditve

VLOGA SINDIKATA OZ. SVETA DELAVCEV



Delodajalec mora opraviti **novo posvetovanje**, če se spremenijo okoliščine odreditve dela s skrajšanim delovnim časom, zlasti:

- obseg dela s skrajšanim delovnim časom
- število zaposlenih, ki jim bo takšno delo odrejeno
- trajanje odreditve.

ČASOVNA OMEJITEV



- odreditev skrajšanega delovnega časa lahko traja od **1. junija 2020 do najdlje 31. decembra 2020**

VIŠINA IN IZPLAČILO SUBVENCije



Subvencija za ohranitev zaposlitve znaša:

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

VIŠINA IN IZPLAČILO SUBVENCije



Subvencija se **sorazmerno zmanjša** za čas odsotnosti z dela (npr. dopust, bolniška idr.).

Subvencija se izplačuje **mesečno**, in sicer najkasneje **v 30 dneh po podpisu pogodbe** o subvencioniranju z Zavodom RS za zaposlovanje.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV



- delavci ohranijo vse pravice, kot če bi delali polni delovni čas, razen tistih, ki so drugače urejene z ZIUOOPE
- za čas dela, ima delavec **pravico do plačila**
- za čas do polnega delovnega časa, pa ima pravico **do nadomestila plače**, v skladu s 138. členom ZDR-1 (**80 %** osnove)
- ima pravico do **odmora** med delovnim časom, v sorazmerju s časom, prebiti na delu
- delavec je dolžan, na zahtevo delodajalca, **opravljati delo s polnim delovnim časom**
- delavec se lahko v času, ko ne dela, vključi v ukrepe Zavoda RS za zaposlovanje, ki so namenjeni prijavljenim iskalcem zaposlitve (v času, ko dela s polnim delovnim časom, pa ni zavezan k izvajanju aktivnosti)

NAČIN IN VSEBINA ODREDITVE DELA S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM



Delo s skrajšanim delovnim časom delodajalec odredi delavcu **PISNO!**

Vsebila napotila (odredbe/sklepa):

1. obseg skrajšanega delovnega časa (ne sme biti krajši od polovice polnega delovnega časa)
2. čas trajanja dela s skrajšanim delovnim časom
3. razporeditev delovnega časa ali način razporeditve delovnega časa
4. čas trajanja odmora med delom
5. višino povračila stroškov v zvezi z delom
6. možnost in način poziva delavcu, da delo ponovno opravlja s polnim delovnim časom
7. višino nadomestila plače

NAČIN IN VSEBINA ODREDITVE DELA S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM



Na kakšen način bo delodajalec dosegal obseg skrajšanega delovnega časa in na kakšen način lahko delavcu razporedi delovni čas:

- delavec lahko opravlja skrajšani delovni čas v **enakomerni ali neenakomerni** razporeditvi delovnega časa
- enakomerna razporeditev: v odredbi se zapiše na kakšen način bo delavec delal (npr. od PO do PE po 4 ure dnevno, ali PO in TO 8 ur, v SRE pa 4 ure)
- neenakomerna razporeditev: se praviloma določa s službeno razdelitvijo (torej v odredbi ne bo mogoče natančno opredeliti delovne obveznosti delavca)
- praviloma je potrebno slediti tedenski izravnavi ur – **IZJEMA!**

NAČIN IN VSEBINA ODREDITVE DELA S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM



IZJEMA od tedenske izravnave ur (pisno stališče MDDSZ z dne 24.6.2020):

- mesečna izravnava tedenskega obsega delovnega časa
- vendar le tistim delavcem, katerim zaradi narave delovnega mesta oz. vrste dela ni mogoče razporediti skrajšanega delovnega časa v enakomernem tedenskem obsegu zagotavljanja dela
- hkrati pa mora biti v odredbi določena razporeditev delovnega časa oz. način razporeditve delovnega časa tako, da je za referenčno obdobje enega meseca vnaprej razvidno, katere dneve ima delavec delovno obveznost in v kakšnem obsegu (tj. koliko ur)

OBVEZNOSTI DELODAJALCA



1. delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, mora **redno izplačevati plačo in nadomestilo plače v sorazmernem delu**, glede na odrejeni delež dela oz. delnega začasnega čakanja na delo
2. v obdobju prejemanja subvencije ne sme odrediti nadurnega dela, neenakomerno razporediti ali začasno razporediti delovnega časa, če to delo lahko opravi z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom
3. v obdobju prejemanja subvencije in še 1 mesec po tem obdobju ne sme **začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev**

OBVEZNOSTI DELODAJALCA



iz poslovnih razlogov (razen, če je bil program razreševanja presežnih delavcev sprejet že pred 13. marcem 2020 in delodajalec za te delavce ni uveljavljal subvencije po interventnih zakonih)

Kdaj gre za večje število delavcev?

Če delodajalec ugotovi, da bo v obdobju 30 dni postalo nepotrebno:

- delo najmanj 10 delavcev, če delodajalec zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- delo najmanj 10 % delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- delo najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev.

OBVEZNOSTI DELODAJALCA



4. delodajalec je dolžan voditi **evidenco o izrabi delovnega časa** delavca tako, da je razviden čas prihoda in odhoda delavca z dela – vpisan mora biti **dejanski čas prihoda in odhoda!**
5. delodajalec mora sporočiti zavodu, da je delavcu odredil delo s skrajšanim delovnim časom **v roku 3 delovnih dni** od dneva odreditve (tudi če še ne ve, ali bo zaprosil za subvencijo oz. za subvencijo mogoče sploh ne bo zaprosil)
6. **pisno odredbo** o delu s skrajšanim delovnim časom je potrebno poslati zavodu **v 8 dneh od odreditve (velja tudi za nove pisne odredbe v primeru spremenjenih okoliščin)**
7. če delodajalec delavca pozove, da opravlja delo s polnim delovnim časom, mora o tem **predhodno obvestiti zavod**

OBVEZNOSTI DELODAJALCA



Kako delodajalec sporoča zavodu, da je delavcu odredil delo s skrajšanim delovnim časom:

- **do 20.7.2020** se je obveščalo zgolj elektronsko na e-naslov zavoda obvestilacas@ess.gov.si:
 1. naziv in matično št. delodajalca
 2. število zaposlenih, ki jim je bilo odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom
 3. datum odreditve takšnega dela
- dokazilo o poslanem obvestilu je obvezna priloga k vlogi za dodelitev subvencije

OBVEZNOSTI DELODAJALCA



Kako delodajalec sporoča zavodu in kam pošilja odredbe:

- od 20.7.2020 je delodajalcem omogočeno posredovanje vse dokumentacije v zvezi z obveščanji in posredovanje odredb preko portala za delodajalce

Preko portala za delodajalce tako lahko izvedete:

- obveščanje v 3 delovnih dneh od odreditve dela
- posredovanje pisnih odredb v 8 delovnih dneh od odreditve dela oz. novih pisnih odredb v primeru spremenjenih okoliščin v 8 dneh od odreditve dela
- obveščanje pred pozivom na delo s polnim delovnim časom
- oddaja vloge za subvencijo v 15 dneh od odreditve dela

VRAČANJE PREJETIH SREDSTEV



Delodajalec mora vrniti prejeta sredstva, **skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi**, če:

- krši zgoraj navedene obveznosti (od št. 1 do št. 7)
- začne postopek likvidacije v obdobju prejemanja sredstev ali v obdobju po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev
- od uveljavitve zakona pride do izplačila dobička, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil nagrad poslovodstvu oz. dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu, izplačanih v letu 2020 oz. za leto 2020 – o tem delodajalec najprej seznaniti FURS in vrne sredstva z ZZO po vročitvi odločbe

POSTOPEK UVELJAVLJANJA SUBVENCije



- delodajalcu se dodeli subvencija na podlagi **vloge**, ki jo skupaj z dokazili vloži **pri Zavodu RS za zaposlovanje**
- rok za vložitev vloge: **15 dni po odreditvi** skrajšanega delovnega časa, vendar **najkasneje do 10.12.2020**
- vlogo je mogoče oddati samo v **elektronski obliki na portalu za delodajalce**
- vloga je praviloma **mesečna**, razen če bo delodajalec delavcem za več mesecev skupaj odredil skrajšani delovni čas (npr. 1.6. odredil 20 urni delavnik za junij in julij) - v tem primeru odda 1 vlogo, zahtevki za izplačilo pa bodo v vsakem primeru mesečni

POSTOPEK UVELJAVLJANJA SUBVENCije



- subvencija se uveljavlja **mesečno** za pretekli mesec (elektronsko), dokler delodajalce izpolnjuje pogoje
- zavod o vlogi odloči s **SKLEPOM** v roku **15 dni**
- zoper sklep ni pritožbe, možen pa je upravni spor
- delodajalec z zavodom sklene **pogodbo o subvencioniranju** (predmet, višino, način izplačila subvencije, pogoje in način vračila subvencije, spremljanje, poročanje, sankcije za kršitve ter nadzor nad izvajanjem)

POSTOPEK UVELJAVLJANJA SUBVENCije



Vlogi delodajalec priloži:

- **dokazila o izpolnjevanju pogojev** do upravičenosti (da je bil vpisan v register pred 13.3.2020, da zaposluje delavce za polni delovni čas, da najmanj 10 % zaposlenim ne more zagotavljati najmanj 90 % dela)
- **soglasje za objavo podatkov** (seznam prejemnikov subvencije in podatki o višini prejetih subvencij predstavljajo informacijo javnega značaja in so javno objavljeni na spletni strani zavoda)
- **podpisano izjavo**, s katero se delodajalec zaveže, da v obdobju prejemanja subvencije in še 1 mesec po tem obdobju **ne bo kršil odpoved odpuščanja** (prepoved odpuščanja iz poslovnih razlogov delavcev, za katere je prejel subvencijo in večjega števila delavcev)

IZVAJANJE NADZORA NAD DODELITVIJO SUBVENCIJE



- nadzor nad dodelitvijo in izplačevanje subvencije opravlja **Zavod RS za zaposlovanje**
- zavod ima pravico brezplačno pridobivati podatke o delavcih, za katere delodajalec prejme subvencijo, iz obstoječih zbirk osebnih podatkov FURS, ZPIZ, ZZZS, CRP in od delodajalca (evidenca izrabe delovnega časa)
- inšpekcijski nadzor opravlja **Inšpektorat RS za delo**

KOMBINACIJA UKREPOV



Subvencija se lahko kombinira tudi z drugimi ukrepi za **podporo ohranjanju delovnih mest** (npr. povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo), če kombinirana podpora ne povzroči prekomernega nadomestila za stroške plač posameznega delavca.

Isti delodajalec bo torej lahko imel tako delavce na začasnem čakanju na delo kot tudi delavce na skrajšanem delovnem času in bo, ob izpolnjevanju pogojev, upravičen do **subvencije za oba ukrepa**.

KAZENSKÉ DOLOČBE



Z globo **od 10.000 do 50.000 EUR** se kaznuje delodajalec, ki je prejemnik subvencije, če:

- krši prepoved odpuščanja
- v obdobju prejemanja subvencije delavcem odredi nadurno delo, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas, če to delo lahko opravi z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom
- **v času teka odpovednega roka odredi delo s skrajšanim del. časom**
- **krši obveznost posvetovanja s sindikatom oz. svetom delavcem oz. obveščanjem delavcev pred sprejemom odločitve**
- **krši obveznost posvetovanja oz. obveščanja v primeru spremenjenih okoliščin**
- **krši obveznost posredovanja pisne odreditve zavodu v 8 delovnih dneh**

KAZENSKÉ DOLOČBE



- delavcu ne izroči pisne odredbe o delu s skrajšanim delovnim časom
- krši obveznost izplačevanja plače in nadomestila plač delavcem
- krši obveznost vodenja evidence o izrabi delovnega časa
- krši obveznost predhodnega obvestila zavodu, če delavca pozove, da opravlja delo s polnim delovnim časom

Z globo **od 1.500 do 8.000 EUR** se kaznuje **manjši delodajalec** (zaposluje 10 ali manj delavcev).

Z globo **od 450 do 2.000 EUR** se kaznuje **odgovorna oseba** delodajalca.

Z globo **od 450 do 1.200 EUR** se kaznuje **delodajalec posameznik**.



Združenje delodajalcev obrti
in podjetnikov Slovenije GIZ



DialogPlus



HVALA ZA POZORNOST

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
Celovška 71, 1000 Ljubljana

www.zdops.si
info@zdops.si