



Štukljeva 44, 1000 Ljubljana

ga. Maja Dremelj
maja.dremelj@lgl.si

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Številka: 1101-1009/2020/3

Datum: 4. 12. 2020

Zadeva: Vprašanje glede začasnega čakanja na delo – odgovor

V odgovoru na vaše vprašanje glede začasnega čakanja na delo doma v povezavi z interventno zakonodajo, ki smo ga prejeli s strani Ministrstva za javno upravo odstopljenega v pristojno reševanje, uvodoma pojasnujemo, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Glede na to, da se vaše konkretno vprašanje nanaša na javne uslužbence, je uvodoma primerno izpostaviti, da **Zakon o delovnih razmerjih¹ (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) na podlagi prvega odstavka 2. člena ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, samo v primeru, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.**

Pojasnjujemo, da je v skladu z ureditvijo v ZDR-1 ena izmed temeljnih obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi (43. člen ZDR-1). **Podanost poslovnega razloga, tj. če prenehajo potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, je lahko utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi** (prva alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1).

V kolikor **delodajalec delavcu začasno ne more zagotavljati dela iz poslovnega razloga lahko v skladu z ZDR-1 z namenom ohranitve zaposlitve delavca najdalj za šest mesecev v posameznem koledarskem letu pisno napoti na čakanje na delo doma.** V tem primeru ima delavec **pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1** ter dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz napotitve (138. člen ZDR-1).

¹ 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)

V skladu z Zakonom o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo² (v nadaljnjem besedilu: ZIUZEOP) je lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve napotil delavce na začasno čakanje na delo za obdobje do 31. maja 2020, če jim začasno ni mogel zagotavljati dela zaradi posledic epidemije (poslovni razlog).

Nadalje se je z Zakonom o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19³ (v nadaljnjem besedilu: ZIUOOPE) s podpoglavjem 2.1. Povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo določila višina nadomestila plače v času začasnega čakanja na delo ter uredila možnost upravičenih delodajalcev iz 24. člena ZIUOOPE, da v primeru nezmožnosti zagotavljanja dela napotijo posameznega delavca na začasno čakanje na delo najdlje do 30. junija 2020 (25. člen ZIUOOPE) ter uveljavljajo delno povračilo izplačanih nadomestil plače. Ob tem dodajamo, da se je z Zakonom o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19⁴ (v nadaljnjem besedilu: ZIUPDV) uredil tudi ukrep delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo v mesecu juliju oz. v skladu z drugim odstavkom 3. člena ZIUPDV s sklepom Vlade Republike Slovenije še v mesecu avgustu in septembru.⁵

Nadalje pojasnjujemo, da se je z Zakonom o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19⁶ (v nadaljnjem besedilu: ZZUOOP) nadalje uredil ukrep delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo, in sicer lahko v skladu z ZZUOOP delodajalec, ki delavcem začasno ne more zagotavljati dela zaradi posledic epidemije, delavce napoti na začasno čakanje na delo do najdlje 31. januarja 2021 ter zanje uveljavlja povračilo izplačanih nadomestil plače.

V skladu z ZZUOOP ima delavec v času začasnega čakanja na delo pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, hkrati pa nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji (71. člen ZZUOOP).

Upošteva se navedeno lahko ugotovimo, da lahko delodajalec, ki delavcu začasno ne more zagotavljati dela iz poslovnega razloga, uporabi institut čakanja na delo v skladu s 138. členom ZDR-1 za najdalj šest mesecev v posameznem koledarskem letu ali pa delavcu odredi začasno čakanje na delo v skladu z interventno zakonodajo, upošteva je časovne okvirje v specialnih predpisih (ZIUZEOP, ZIUOOPE, ZIUPDV in ZZUOOP). Časovni okvir v interventni zakonodaji je torej »ločen« od časovne omejitve, ki jo določa 138. člen ZDR-1.

² Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (Uradni list RS, št. 49/20, 61/20, 152/20 – ZZUOOP in 175/20 – ZIUOPDVE)

³ Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (Uradni list RS, št. 80/20, 152/20 – ZZUOOP in 175/20 – ZIUOPDVE)

⁴ Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (Uradni list RS, št. 98/20)

⁵ Sklep o podaljšanju ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo (Uradni list RS, št. 104/20) in Sklep o podaljšanju ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo (Uradni list RS, št. 115/20)

⁶ Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (Uradni list RS, št. 152/20 in 175/20 – ZIUOPDVE)

ZZUOOP določa, da je do ukrepa upravičen vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki so mu po njegovi oceni prihodki v letu 2020 zaradi epidemije ali posledic epidemije upadli za več kot 20 odstotkov glede na leto 2019 (tretji odstavek 68. člena ZZUOOP), razen delodajalcev, ki so navedeni v prvem odstavku 68. člena ZZUOOP. Do ukrepa niso upravičeni delodajalci, ki so neposredni ali posredni uporabniki proračuna Republike Slovenije oz. proračuna občine, katerih delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 70 odstotkov, delodajalci, ki opravljajo finančno ali zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti in imajo več kot 10 zaposlenih na dan 13. marca 2020, ter tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije, predstavništva mednarodnih organizacij ter institucije, organi in agencije Evropske unije v Republiki Sloveniji (prvi odstavek 68. člena ZZUOOP).

Glede na to, da so interventni ukrepi na področju dela namenjeni ohranitvi zaposlitve delavca, tj. napotitev na čakanje na delo namesto odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ter ob upoštevanju časovne omejitve začasnega čakanja na delo v skladu s 138. členom ZDR-1, bi bilo primerno slediti razlagi, da lahko delodajalec napoti delavce na začasno čakanje na delo v skladu z interventnimi zakoni, tudi če ne bo uveljavljal delnega povračila izplačanih nadomestil plače oz. če do delnega povračila ne bo upravičen.

Na koncu pa v zvezi z višino nadomestila plače v času trajanja čakanja na delo pojasnujemo, da ZDR-1 določa višino nadomestila plače za delavce, ki jih delodajalec napoti v skladu s 138. členom ZDR-1 na začasno čakanje na delo v drugem odstavku 138. člena ZDR-1 (tj. 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1). V kolikor pa je delodajalec delavcu odredil začasno čakanje na delo v skladu z ZZUOOP, pa ima delavec pravico do nadomestila plače v skladu z 71. členom ZZUOOP, tj. 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1, hkrati pa višina nadomestila plače ne sme biti nižja od minimalne plače v Republiki Sloveniji.

Delavec in delodajalec sta v času trajanja delovnega razmerja dolžna upoštevati določbe ZDR-1 in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca (prvi odstavek 9. člena ZDR-1). V skladu z drugim odstavkom 9. člena ZDR-1 lahko kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi določa pravico za delavca ugodneje, kot to določa ZDR-1. Ob tem pripominjamo, da ministrstvo ni pristojno za razlago kolektivnih pogodb, ampak so za namene tolmačenja kolektivnih pogodb ustanovljene posebne komisije za razlago kolektivnih pogodb in da so že sprejete razlage kolektivnih pogodb, dane s strani komisij za razlago kolektivnih pogodb, objavljene v uradnih listih.

S spoštovanjem,

Pripravil:
Marko Bučalič
svetovalec

Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela

Poslano v vednost:

-

gp.mju@gov.si

Ministrstvo za javno upravo, elektronsko na: