

ZAKON O INTERVENTNIH UKREPIH NA PODROČJU PLAČ IN PRISPEVKOV (ZIUPPP)

1. Na kratko

Državni zbor RS je 20.03.2020 sprejel Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP). Namen tega zakona je ohranitev delovnih mest zaradi posledic epidemije in sicer na način, da se delodajalcem povrne izplačano nadomestilo plače zaposlenih, ki jim začasno ni moč zagotoviti dela zaradi posledic epidemije.

Do delnega povračila nadomestil plače je upravičen delodajalec, ki ugotovi, da začasno ne more zagotavljati dela hkrati najmanj 30% delavcem in jih napoti na začasno čakanje na delo. Do sredstev iz tega naslova so upravičeni samo delodajalci, ki so organizirani kot gospodarska družba (d.o.o., d.d.), ki imajo status zadruga ali fizične osebe (s.p.), ki zaposluje delavce. Samozaposlenim delavcem zakon prav tako daje določene ugodnosti in sicer v smeri odloga plačila prispevkov.

Delno povračilo nadomestil plač ni avtomatsko. Delodajalec mora zanj zaprositi, pri tem pa mora izpolnjevati z zakonom določene pogoje. Vlogi za delno povračilo nadomestil plač delavcev mora predložiti :

- predloži opis poslovnega položaja zaradi posledic epidemije,
- 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.

Pri tem je pomembno, da se v kvoto 30% ne všttevajo delavci, ki so že v odpovednem roku. Teh delavcev tudi ni dovoljeno napotiti na začasno čakanje na delo in hkrati za njih zahtevati delno povračilo nadomestila plač po tem zakonu.

Pomembno je tudi to, da ne obstaja poslovni razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi za delavce (tim.trajni viški), ki so napoteni na začasno čakanje na delo. Ta razlog ni smel obstajati niti pred napotitvijo na začasno čakanje, niti ne sme obstajati v času trajanja začasnega čakanja na delo. Prav tako je potrebno poudariti kateri delodajalci ne morejo zaprositi za delno povračilo nadomestil plač delavcev, ki so na začasnem čakanju na delu. Tako te pravice ne morejo uveljaviti 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 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 eurov 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 oziroma prispevkov za socialno varnost;

- če je nad njim uveden postopek insolventnosti po zakonu, ki ureja finančno poslovanje, postopke zaradi insolventnosti in prisilno prenehanje.

Zakon glede izpolnjevanja teh pogojev daje delodajalcu sicer eno izjemo, ki se nanaša na presežek ur. Tako lahko pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače uveljavlja delodajalec, ki iz razlogov na strani delavca presežka ur z ustrezno neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa ne more izravnati. Gre npr. za primere nezmožnosti prihoda na delo, bolniške odsotnosti,..... .

Delavec je po določbah tega zakona lahko napoten na začasno čakanje na delo največ za tri mesece. Napotitev na začasno čakanje na delo mora biti v pisni obliki, v njem pa mora biti določen čas čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se med čakanjem predčasno vrne na delo in določiti višino nadomestila. Nadomestilo, ki delavcu pripada med čakanjem, znaša 80% povprečne plače iz zadnjih treh mesecev pred napotitvijo na čakanje. V kolikor je delavcu odrejena karantena, delodajalec pa mu ne more organizirati dela na domu, mu za čas odrejene karantene pripada enako nadomestilo plače.

2. Priporočila za sindikate pri delodajalcu

Preden delodajalec sprejme odločitev o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo, mora opraviti posvetovanje s sindikatom. Če sindikata pri delodajalcu ni, mora posvetovanje opraviti s svetom delavcev. Če tudi tega pri delodajalcu ni, mora pred sprejetjem odločitve o napotitvi delodajalec o tem obvestiti vse delavce.

Na tem mestu opozarjamo, da posvetovanje s sindikatom ne pomeni, da je potrebno sindikat zgolj obvestiti. Obveznost posvetovanja namreč pomeni, da je potrebno organizirati in izvesti sestanek s sindikatom. Na tem sestanku lahko sindikat poda svoje predloge, mnenja, pripombe. Končna odločitev ter ali in v kolikšni meri bodo predlogi, pripombe sindikata upoštevani, je še vedno v celoti prepuščena delodajalcu. Zakon sicer ne določa katere listine mora delodajalec sindikatu dostaviti za potrebe posvetovanja, priporočamo pa, da sindikat zahteva vse listine, ki so potrebne, da delodajalec lahko uveljavlja delno povračilo nadomestil plač, poimenski seznam delavcev ter naziv delovnih mest kjer delavci, katerim bo odrejeno začasno čakanje na delo, delajo ter da pisno izkaže, da presežka ur delavcev ni moč izravnati z neenakomerno in začasno prerazporeditvijo delovnega časa. Posvetovanje ni samo po sebi namen. Namen posvetovanja je poskušati doseči dogovor glede večine odprtih vprašanj, je pa končna odločitev v celoti prepuščena delodajalcu.

Posvetovanje tudi ne pomeni, da mora sindikat skleniti z delodajalcem kakršenkoli sporazum ali podati soglasje k predlogom delodajalca. Sklenitev sporazuma oziroma soglasje sindikata, sveta delavcev, ni pogoj za uveljavljanje pravice do delnega povračila nadomestila plač.

2.1. Izvedba posvetovanja

V času epidemije, prepovedi druženja na javnih površinah in ob pomanjkanju varnostnih ukrepov se seveda zastavlja vprašanje na kakšen način se lahko posvetovanje z delodajalcem izvede v trenutnih razmerah na način, da zdravje udeležencev ni ogroženo. Zakon sicer načina izvedbe posvetovanja ne določa. Ker pa je zdravje v vsakem primeru na prvem mestu priporočamo, da se tudi pri posvetovanju upoštevajo vsaj minimalni priporočeni ukrepi, ki

veljajo v teh razmerah. To pomeni najmanj meter in pol razdalja med udeleženci posvetovanja ter dovolj razkužilnih sredstev na voljo. V kolikor so na voljo tudi maske še toliko bolje.

Posvetovanje se lahko izvede tudi s pomočjo novejših digitalnih orodij (video konference, skype,.....), lahko pa tudi na način, da se mnenja , predlogi , pripombe usklajujejo preko elektronske pošte. V tem primeru je seveda priporočeno, da posvetovanje traja nekaj časa in ne zgolj z enim odgovorom. Na ta način se namreč lahko kvalitetno izmenjajo mnenja in išče skupne rešitve. V vseh teh primerih pa je pogoj, da je delodajalec sindikatu pravočasno dostavil vso potrebno dokumentacijo in mu zagotovil vse potrebne informacije.

Ne smemo pozabiti, da je izvedba posvetovanja (tam kjer je sindikat organiziran) obveznost delodajalca preden le ta zaprosi za povračilo delnega nadomestila plač. V kolikor se le ta ne bi izvedel nas prosim o tem takoj obvestite, da lahko opozorimo ustrezne institucije.

2.2. Možne zlorabe/kršitve zakona

Izkušnje iz prejšnjega interventnega zakona (zakon, ki je bil sprejet v času tim. »finančne krize«) kažejo, da utegnejo nekateri delodajalci namen zakona tudi zlorabljeni.

Eden od možnih načinov zlorabe/kršitve zakona so, da se delavce formalno pravno napoti na začasno čakanje na delo, delodajalci zaradi tega pridobijo del finančnih sredstev iz naslova povračila nadomestila plač, delavci pa svoje delo dejansko opravljajo. Bodisi v prostorih delodajalca bodisi doma. To pomeni neposredno kršitev zakona. V vseh teh primerih vas zaprošamo, da nas obvestite (najbolje telefonično zaposlene v naših teritorialnih pisarnah), da bomo lahko ustrezno ukrepali. Lahko pa tudi obvestite najbližjo enoto Zavoda RS za zaposlovanje in inšpektorat za delo.

Prav tako se lahko zgodi, da bo delodajalec del delavcev napotil na začasno čakanje na delo, delavcem, ki bodo svoje delo pri delodajalcu opravljali pa naložil dodatne obveznosti oziroma jim morda celo odredil opravljanje nadurnega dela. Odreditev nadurnega dela po določbah interventnega zakona ni dovoljeno, če je delo moč opraviti z delavci, ki so na začasnem čakanju na delo. Tudi v tem primeru vas zaprošamo, da nas obvestite (najbolje telefonično zaposlene v naših teritorialnih pisarnah), da bomo lahko ustrezno ukrepali. Lahko pa tudi obvestite najbližjo enoto Zavoda RS za zaposlovanje in inšpektorat za delo.

Ker veliko delodajalcev vidi kot možnost rešitve obstoja zgolj in izključno v stroških dela, t.j. v plačah zaposlenih delavcev, vas zaprošamo da ste ves čas pozorni tako na pravočasno izplačevanje mesečnih plač, nadomestil plač in plačilo prispevkov za socialna zavarovanja. V primeru kakršnihkoli težav nas prosim o tem tudi obvestite.

V ZSSS se zavedamo, da so trenutne razmere hude, da je med zaposlenimi prisoten strah. Tako za zdravje kot tudi pred morebitno izgubo zaposlitve. Vendar pa trenutne razmere ne smejo biti razlog/izgovor, da se pravice delavk in delavcev lahko kršijo. Sploh pa ne sistematično in v velikem obsegu. Zato vas zaprošamo, da ste pozorni na morebitne kršitve, nas o njih takoj obvestite in da poskušamo narediti vse, da se težavnost situacije ne bi reševala zgolj na hrbtih delavcev in na njihovem socialnem stanju.

Storimo vse kar lahko, da bodo tudi v teh časih pravice delavk in delavcev spoštovane.

Andrej Zorko
Izvršni sekretar ZSSS