



PREDLOG
EVA 2025-2611-0006
PRVA OBRAVNAVA

**ZAKON O UVELJAVLJANJU DELNEGA POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE ZA SKRAJŠANI
DELOVNI ČAS**

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Sheme skrajšanega delovnega časa so javne sheme, v okviru katerih v času šokov v gospodarstvu, na katera delodajalci ne morejo vplivati ali v primerih vnaprej opredeljenih težav v poslovanju podjetij, država ali druga pristojna institucija (v primeru, ko je vzpostavljen prispevni sistem podjetij) s povračilom nadomestil plače omogoča podjetjem, da ta prilagodijo število delovnih ur na zaposlenega, pri čemer se zagotovi ustrezno nadomestilo dohodka za delavce. Ključna značilnost shem skrajšanega delovnega časa je, da ohranja delovna razmerja tudi v primerih, ko se delovni čas skrajša na nič (tj. ob popolni prekinitvi dela). Sheme skrajšanega delovnega časa so koristne za podjetja, zaposlene in državo. Večina evropskih držav ima sheme skrajšanega delovnega časa vzpostavljene kot alternativo odpuščanju. Sheme skrajšanega delovnega časa so učinkovite pri stabilizaciji zaposlovanja v recesiji in za ublažitev posledic zunanjega šoka (kot npr. v primeru pandemije covida-19 ter poplav in plazov).

Sheme skrajšanega delovnega časa podjetjem omogočajo prilagoditev stroškov dela, ko njihova poslovna aktivnost oslabi, s čimer podjetja ohranijo delovna mesta in ustrezno usposobljene delavce, ter se izognejo dolгим in dragim postopkom odpuščanja in ponovnega zaposlovanja, ko se poslovna aktivnost obnovi. Z vidika delavcev sheme skrajšanega delovnega časa zagotavljajo nadomestni dohodek, hkrati pa preprečujejo odpuščanja, kar omogoča, da se breme prilagoditve bolj enakomerno porazdeli med zaposlene. Z omejevanjem izgube delovnih mest sheme skrajšanega delovnega časa zmanjšujejo nihanja v številu brezposelnih in dohodkov ter povečujejo odpornost trga dela, s čimer zmanjšujejo breme sistemov nadomestil za brezposelnost in verjetnost dolgotrajne brezposelnosti. Stalna shema je koristna tudi za njene izvajalce, saj, ko je to potrebno, ni treba na hitro vzpostavljati novih administrativnih postopkov in IT rešitev. Z vsem navedenim sheme skrajšanega delovnega časa omejujejo dolgoročne posledice prehodnih in drugih šokov (npr. energetska kriza) na trg dela.

Sheme skrajšanega delovnega časa so v 17 državah EU organizirane kot stalen del sklopa instrumentov na trgu dela. V preostalih državah so bile uvedene tudi kot izredni ukrep v času krize. V Sloveniji je bila začasna shema skrajšanega delovnega časa v veljavi dvakrat. Prvič med gospodarsko in finančno krizo v letih 2009 in 2010 ter nazadnje ob pandemiji covida-19.¹ Slovenska delovna zakonodaja določa tako institut krajšega delovnega časa kot čakanja na delo, ki pa ju je v izvedbenem smislu, upošteva namen obeh institutov, v določeni meri možno združiti tudi v enotno shemo za blažitev določenih šokov v podjetjih in na trgu dela.

¹ V obeh primerih sta bili v Sloveniji na voljo tako shema skrajšanega delovnega časa kot tudi ukrep začasnega čakanja na delo. V letih 2009 in 2010 je bilo v ukrep skrajšanega delovnega časa vključenih 65.819 delavcev, v

Stalne sheme skrajšanega delovnega časa

Prednost vzpostavljene stalne sheme skrajšanega delovnega časa je, da omogoča hiter in stabilen odziv v različnih gospodarskih okoliščinah, zlasti v obdobjih kriz. Primer so (naravne) nesreče, zamude pri dobavi surovin in podobno. Ključna prednost stalne sheme skrajšanega delovnega časa je, da so administrativni postopki in pogoji predpisani in znani vnaprej. To omogoča pravočasno izplačevanje plač in preprečuje nelikvidnost v najbolj prizadetih podjetjih ter lahko tudi prispeva k doslednejšemu izpolnjevanju pogodbenih obveznosti podjetij iz delovnega razmerja (na primer obveznost rednega plačevanja prispevkov za socialno varnost ipd.).

Shema skrajšanega delovnega časa vključuje usposabljanje zaposlenih, ki so napoteni na začasno čakanje na delo, to pa pozitivno vpliva na poslovno uspešnost podjetja in znanje zaposlenih.

V kriznih obdobjih, ki se vse pogostejše ponavljajo, se lahko vedno uvede začasna shema skrajšanega delovnega časa. Vendar lahko neobstoje te shem med normalnimi gibanji poslovnega cikla vodi k nepotrebnim nihanjem v številu brezposelnih in zmanjšuje učinkovitost trga dela (Baller in drugi, 2013). V zakonodajnem in administrativnem postopku pa lahko ob njihovem uvajanju nastanejo večje ovire, ki vplivajo na zaposlovanje in dohodek ter privedejo do nepotrebnih zapletov in morebiti do nepotrebne ukinitve delovnih mest.

Pregled značilnosti podjetij, ki uporabljajo sheme skrajšanega delovnega časa², kaže, da je uporaba skrajšanega delovnega časa pogostejša v podjetjih (i) z višjo produktivnostjo, (ii) visokimi stroški odpuščanja in (iii) ki delujejo v državah s strogo zakonodajo o zaščiti zaposlitve. Uporaba sheme skrajšanega delovnega časa je pogostejša v državah s formaliziranimi shemami skrajšanega delovnega časa in v državah, kjer so bile te sheme razširjene kot odgovor na nedavno krizo ter da podjetja, ki delujejo v sektorjih, kjer so plače bolj toge, kot odgovor na šok pogostejše uporabijo sheme skrajšanega delovnega časa kot pa prilagodijo število zaposlenih.

Izdatki za sheme skrajšanega delovnega časa v preteklosti niso predstavljali pomembnega finančnega bremena (Mosley in Hugh, 2020). Izjema so krizna leta v državah, kjer se shema skrajšanega delovnega časa pogosto uporablja, pri čemer je treba izpostaviti, da izdatki za te ukrepe niso dodatni izdatki, temveč alternativa plačilom nadomestil za brezposelnost, ki bi sicer nastala.

Značilnosti shem skrajšanega delovnega časa v državah EU se precej razlikujejo. Velike razlike so v pogojih upravičenosti za podjetja in delavce ter višini in trajanju nadomestila.

Za oblikovanje stalne sheme skrajšanega delovnega časa so pomembna mnenja deležnikov, še posebej socialnih partnerjev (Eurofound, 2021), o shemi skrajšanega delovnega časa in o njenih lastnostih. Odgovori na vprašalnik³ glede uspešnosti shem, ki so bile uvedene v Sloveniji za ohranitev delovnih mest v obdobju covida-19, kažejo, da so bile sheme v javnosti prepoznane kot učinkovite in uspešne. Tako mnenje prevladuje predvsem v podjetjih in med delavci, ki so uporabili ukrepe skrajšanega delovnega časa. To velja tudi glede zadovoljstva z delovanjem sheme skrajšanega delovnega časa v času covida-19, večina vprašanih je bila zadovoljna, predvsem podjetja in delavci, ki so ta ukrep že koristili.

ukrep začasnega čakanja na delo pa 19.362 delavcev. V obdobju 2020 – 2021 je bila prevladujoča shema začasnega čakanja na delo, v krizi 2009/10 pa shema skrajšanega delovnega časa.

² <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2212.en.pdf>

³ Analiza potreb trga dela po shemi skrajšanega delovnega časa, izvedena z anketo pri socialnih partnerjih, je bila izdelana decembra 2022 in tudi posredovana Evropski komisiji.

Glede uvedbe stalne sheme skrajšanega delovnega časa v Sloveniji respondenti menijo, da ta ne sme biti administrativno prezahtevna, pogoji naj bodo jasni in razumljivi, odločitve o upravičenosti morajo biti ažurne, poleg tega pa mora biti vzpostavljen ustrezen nadzor podjetij glede koriščenja sheme. Glede značilnosti veljavne sheme skrajšanega delovnega časa v času pandemije, ki bi lahko bile del stalne sheme, večina delavcev in delodajalcev, ki je koristila shemo, meni, da je najbolj pomembna višina povračila s strani države. Poleg tega delavci menijo, da so druga ključna lastnost obveznosti delodajalca. Tako podjetja, ki so koristila shemo skrajšanega delovnega časa, in tista, ki sheme niso koristila, menijo, da je naslednja pomembna značilnost način uveljavljanja pravice.

Prednost sistema stalne sheme skrajšanega delovnega časa je v tem, da pomaga umiliti posledice idiosinkratičnih šokov v podjetjih. Ni namenjena preprečevanju gospodarskega prestrukturiranja, niti ne premostitvi začasnih finančnih potreb podjetja zaradi njegove sezone narave poslovanja.⁴ Značilnost stalne in dobro zasnovane sheme skrajšanega delovnega časa je, da je shemo mogoče enostavno prilagoditi za obvladovanje velike krize brez povzročanja večjega administrativnega stresa in ovir pri izvajanju, ko je to najbolj potrebno.

2. CILJI, NAČELA IN POGlavITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

Za ohranjanje zaposlitev in večjo vključenost določenih skupin na trgu dela ter v podporo reformnemu delu bodo v okviru investicijskega dela Načrta za okrevanje in odpornost izvedeni ukrepi za večje možnosti prilagajanja na spreminjajoče se razmere na trgu dela ter naložbe v usposabljanje in izobraževanje zaposlenih. Strukturni ukrepi in investicije bodo dopolnjeni z drugimi ukrepi na področju dela, ki so natančneje opisani v razdelku komplementarnosti.

Izkušnje držav v času krize covid-19 kažejo, da je v primeru gospodarskih šokov in epidemij potreben hiter odziv, ki ga bo omogočila sistemska vzpostavitev sheme skrajšanega delovnega časa. Smiselna nadgradnja sheme je vključevanje delavcev, ki so začasno zaposleni na skrajšanem delavniku, v usposabljanje ali izobraževanje, s čimer bodo delavci krepili svoje kompetence in povečevali svojo zaposljivost. Pri vključevanju v usposabljanje se sledi cilju povečevanja zaposljivosti posameznika glede na aktualne potrebe delodajalcev in prihodnje potrebe (lokalnega) trga dela, med drugim tudi v luči vse večje digitalizacije in avtomatizacije poslovnih procesov.

Cilj zakona je v tem, da podjetja v času nepredvidenih šokov obdržijo delovna mesta in zaposlene delavce z zagotovitvijo kratkoročnih finančnih sredstev za izplačilo plač s pomočjo države. Takšni šoki vplivajo na zmožnost delodajalcev za obdržanje delovne sile med začasno krizo in vodijo do izgube delovnih mest. Zmanjša se tudi plačilna sposobnost podjetja in možnost njegovega preživetja med krizo. Stalna shema skrajšanega delovnega časa omogoča ohranitev zaposlitev, s čimer zavaruje podjetja pred stroški, ki nastanejo z ukinjanjem delovnih mest in izgubo specifičnega človeškega kapitala v podjetju ter prihodnjega zaposlovanja in usposabljanja novih delavcev.

2.2 Načela

Predlog zakona sledi naslednjim načelom:

1. Načelo prilagajanja prava družbenim razmeram

⁴ Kljub temu lahko glede na svojo zasnovo pomaga doseči pravično porazdelitev finančnega bremena med podjetji, ki opravljajo sezonsko dejavnost, in državo.

V časih večjih negotovosti v gospodarstvu zakonodajalec nima le pravice, temveč tudi dolžnost, da zakonodajo prilagaja danim družbenim razmeram in jo tudi spreminja, če to narekujejo spremenjena družbena razmerja. Načelo prilagajanja prava družbenim razmeram se v teh družbenih razmerah torej kaže kot ključni element načela pravne države. Z uzakonitvijo pravice do delnega povračila nadomestila plače zaradi odreditve dela s skrajšanim delovnim časom se prilagaja spremembam v gospodarstvu.

2. Načelo socialne države

Načelo socialne države daje zakonodajalcu pri zagotavljanju in uresničevanju socialne varnosti njegovih državljanov široko polje proste presoje. Načelo je povezano z načelom vzajemnosti in solidarnosti. Z uzakonitvijo pravice do delnega povračila nadomestila plače zaradi odreditve dela s skrajšanim delovnim časom bodo delavci ohranili zaposlitev.

3. Načelo zakonitosti

Načelo zakonitosti od državnih organov zahteva, da morajo njihova posamična dejanja temeljiti na zakonu ali na zakonitem predpisu (četrty odstavek 153. člena Ustave Republike Slovenije). Pravica do povračila nadomestil plač bo delodajalcem izplačana na podlagi odločbe in predloženega zahtevka za izplačilo, ki bosta izdana oziroma odobrena v primeru izpolnjevanja pogojev, določenih z zakonom.

4. Načelo učinkovitosti

Ukrepi, ki jih država sprejema za obvladovanje in zmanjševanje negativnih posledic gospodarskih šokov, morajo biti čim bolj učinkoviti.

5. Načelo ekonomičnosti postopka

Postopki dodeljevanja finančnih sredstev in spodbud se morajo voditi hitro, s čim manjšimi stroški in čim manjšo zamudo za stranke in druge udeležence v postopku.

6. Načelo transparentnosti

Zaradi preprečevanja zlorab so prejemniki finančnih spodbud zavezani k transparentnosti njihovega pridobivanja.

2.3 Poglavitne rešitve

S tem zakonom se z namenom ohranitve delovnih mest zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela delodajalcu zaradi nastopa okoliščin na podlagi tega zakona, omogoča odreditev dela s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo delavca, ki ima pri delodajalcu sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, na način, da delodajalec delavcu zagotavlja delo vsaj za polovični delovni čas (v nadaljnjem besedilu: odreditev dela s skrajšanim delovnim časom). Delodajalec, ki delavcu zagotavlja delo za vsaj polovični delovni čas, lahko zaradi povračila izplačanega nadomestila plače za preostali del delovnega časa do polnega delovnega časa, za katerega je delavcu odrejeno začasno čakanje na delo v deležu od 5 do 20 ur tedensko, uveljavlja delno povračilo izplačanega nadomestila plače zaradi odreditve dela s skrajšanim delovnim časom, določeno s tem zakonom (v nadaljnjem besedilu: delno povračilo nadomestila plače).

Skladno s predlogom tega zakona lahko pravico do delnega povračila nadomestila plače uveljavlja delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba, vpisana v Poslovni register Slovenije, in zaposluje delavce

na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas, oziroma fizična oseba, ki opravlja kmetijsko dejavnost, vpisana v Register kmetijskih gospodarstev, in po lastni oceni najmanj 30 odstotkom delavcev mesečno ne more zagotavljati najmanj 90 odstotkov dela zaradi:

- naravne ali druge nesreče oziroma kriznih razmer, kot so določene z zakonom, ki ureja varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami, in ki se aktivirajo z načrti zaščite in reševanja, ali
- ko Vlada Republike Slovenije izda sklep, s katerim ugotovi, da so nastopile okoliščine, na katere delodajalci ne morejo vplivati in ne morejo preprečiti njihovega začasnega negativnega vpliva na obseg njihovega poslovanja in s tem na začasno nemožnost zagotavljanja zadostnega obsega dela delavcem.

V časih gospodarske negotovosti zaradi upadanja naročil podjetjem v posameznih gospodarskih panogah se dodatno izkazuje potreba po ureditvi, ki uveljavljanje pravice do delnega povračila nadomestila plače v okviru tega ukrepa omogoča tudi delodajalcem iz posameznih sektorjev oziroma panog, torej samo po določenih panogah oziroma dejavnostih, ki bi se soočala z večjimi težavami (npr. težave v avtomobilski ali prehranski industriji)⁵. Ukrepi se bo za posamezen sektor oziroma panogo aktiviral na podlagi odločitve Vlade Republike Slovenije, ki bo odločitev oblikovala na podlagi predloga, podanega s strani ministrstva, pristojnega za delo. Slednje bo takšen predlog Vladi Republike Slovenije podalo na podlagi prejetega predloga ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, podatkov Urada za makroekonomske analize in stanja na trgu dela. Gre za reševanje težav posameznih panog, ki so sicer ciklične oziromačasne narave, torej ko se tak upad zgodi le v delu gospodarstva, zaradi česar se po splošnih pogojih ukrep ne bi mogel uporabiti, je pa to za gospodarstvo in ohranjanje delovnih mest zelo koristno in potrebno.

2.3.1 Pogoji za upravičenost delodajalca do delnega povračila nadomestila plače

- je pravna ali fizična oseba, vpisana v Poslovni register Slovenije in zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas ali
- fizična oseba, ki opravlja kmetijsko dejavnost, vpisana v Register kmetijskih gospodarstev.

Pravice do delnega povračila nadomestila plače ne more uveljavljati delodajalec:

- če je nad njim na dan vložitve vloge začel postopek stečaja ali ki se nahaja v likvidacijskem postopku,
- ki ne izpolnjuje obveznih dajatev in drugih denarnih nedavčnih obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, ki jih pobira davčni organ, če ima neplačane zapadle obveznosti na dan vložitve vloge, če vrednost teh neplačanih zapadlih obveznosti na dan vložitve vloge znaša 50 evrov ali več,
- če na dan vložitve vloge nima predloženih vseh obračunov davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja za obdobje zadnjih petih let do dne oddaje vloge,
- ki je neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine.

2.3.2. Nadomestilo plače

⁵ Tudi Poročilo THEORY AND EMPIRICS OF SHORT-TIME WORK: A REVIEW izpostavlja, da je uveljavitev politik shem skrajšanega delovnega časa dovoljena za nepredvidene dogodke, ki niso skupne gospodarske krize, kot so vremenski šoki in sezonska nihanja v prodaji ali dobičkih, povezanih z gospodarsko dejavnostjo določenih panog.

Za čas, ko delavec dejansko dela, je upravičen do plačila za delo.

Za čas do polnega delovnega časa, ko v okviru odrejenega skrajšanega delovnega časa ne dela, delavec ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot da bi delal polni delovni čas, razen tistih, ki so drugače urejene s tem zakonom. Delavec ima v tem času pravico do nadomestila plače, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (t.j. 80 % povprečne plače). Nadomestilo plače pri tem ne sme znašati manj kot del minimalne plače, sorazmeren obsegu razlike med skrajšanim in polnim delovnim časom.

Če je delavec v času začasno odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom odsoten z dela v primerih, določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja, ima pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, pri čemer se upošteva delovna obveznost delavca, kot je določena s pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Osnova za višino nadomestila plače se določi glede na plačo, ki bi jo delavec prejel, kot če bi delal polni delovni čas.

2.3.3 Višina delnega povračila nadomestila plače

Višina delnega povračila nadomestila plače s strani Republike Slovenije znaša 60 odstotkov izplačanega nadomestila plače brez prispevkov delodajalca (bruto I).

Delno povračilo nadomestila plače ne more biti višje od polovice povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji (za leto pred vložitvijo vloge).

2.3.4 Časovna omejitev

Delno povračilo nadomestila plače zaradi naravnih nesreč ali kriznih razmer iz II. poglavja tega zakona bo mogoče uveljavljati za en dogodek za skupno obdobje največ šest mesecev v 24 mesecih od prve odreditve, ko trajajo razlogi za delo s skrajšanim delovnim časom. Delodajalec lahko delavcu odreja delo s skrajšanim delovnim časom večkrat.

Delno povračilo nadomestila plače zaradi začasnih okoliščin iz III. poglavja tega zakona bo mogoče uveljavljati v obdobju, določenem s sklepom vlade, vendar največ za obdobje šestih mesecev

2.3.5 Odreditev dela s skrajšanim delovnim časom

Delodajalec delo s skrajšanim delovnim časom pisno odredi in odredbo vroči delavcu pred nastopom dela s skrajšanim delovnim časom.

2.3.6 Obveznost posvetovanja pred odreditvijo dela s skrajšanim delovnim časom

- s sindikati pri delodajalcu, če sindikata pri delodajalcu ni, pa s svetom delavcev, in pridobiti 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;
- sprememba okoliščin - novo posvetovanje.

2.3.7 Omejitve

Določenim skupinam delavcev odreditve dela s skrajšanim delovnim časom ni mogoča, in sicer:

- delavcu, ki je upravičen do dela s krajšim delovnim časom in prejema delno nadomestilo na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ali je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu,
- delavcu v času teka odpovednega roka na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga,
- delavcu, s katerim je v delovnem razmerju manj kot tri mesece ali je v zadnjih treh mesecih pri tem delodajalcu zaposlen za krajši delovni čas od polnega,
- delavcu, za katerega prejema subvencionirano plačo iz programov, sofinanciranih iz proračuna Republike Slovenije ali sredstev kohezijske politike.

2.3.8 Izvajanje in odločanje

Organ, pristojen za odločanje o vlogah, je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: ZRSZ).

Delodajalec vloži vlogo v 15 dneh od odreditve dela s skrajšanim delovnim časom in ji priloži izjave o izpolnjevanju pogojev ter druga potrebna dokazila.

O vlogi odloči ZRSZ z odločbo, zoper katero je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo.

ZRSZ najprej izda odločbo o priznanju pravice.

Delodajalec vloži zahtevek za izplačilo delnega povračila nadomestila plače najkasneje v šestih mesecih po dokončnosti izdane odločbe. Po tem času izplačila ne more več zahtevati.

2.3.9 Nadzor

Nadzor izvajata ZRSZ in Inšpektorat RS za delo, ki lahko v ta namen od pristojnih organov pridobivata vse potrebne podatke.

2.3.10 Obveznosti delavca

Delavec ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot da bi delal polni delovni čas, razen tistih, ki bi bile drugače urejene z zakonom.

Na zahtevo delodajalca opravlja delo s polnim delovnim časom.

Delavec se v času odrejenega skrajšanega delovnega časa v roku petih delovnih dni dolžan prijaviti v evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in o tem obvestiti delodajalca. Delavec ima v času odrejenega skrajšanega

delovnega časa po tem zakonu pravico in dolžnost vključitve v usposabljanje in izobraževanje v skladu z 19. členom zakona.

2.3.11 Obveznosti delodajalca

V obdobju prejemanja delnega povračila nadomestila plače mora delodajalec delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, redno izplačevati plačo in nadomestilo plače v sorazmernem delu glede na odrejeni delež dela oziroma delnega začasnega čakanja na delo.

Delodajalec ima prepoved odpuščanja in v obdobju prejemanja delnega povračila nadomestila plače in še mesec dni po tem obdobju ne sme:

- v obdobju prejemanja delnega povračila nadomestila plače začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom in delavcem, ki zasedajo istovrstna delovna mesta, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (prepoved odpuščanja). Prepoved odpuščanja velja tudi po prenehanju prejemanja delnega povračila nadomestila plače še toliko časa, kot je trajalo obdobje prejemanja nadomestila plače, vendar ne manj kot en mesec,
- v obdobju iz prejšnjega odstavka 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.

Delodajalec je dolžan voditi evidenco o izrabi delovnega časa v skladu z zakonom, ki ureja evidence na področju dela in socialne varnosti.

Delodajalec, ki je prejel povračilo nadomestila plače na podlagi tega zakona, mora v primeru, da je:

- v enem letu od izdane odločbe prišlo do sprejema sklepa skupščine o udeležbi v dobičku, izplačil dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost direktorjem, o tem seznanimi zavod in prejeta sredstva v celoti vrniti (kar velja tudi za vse pravne naslednike in povezane družbe delodajalca);
- v drugem ali tretjem letu od izdane odločbe prišlo do sprejema sklepa skupščine o udeležbi v dobičku, izplačil dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost poslovodstvu, o tem seznanimi zavod in enak znesek, ki je izplačan za namene udeležbe v dobičku, izplačila dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost poslovodstvu, vrniti v proračun, in sicer do 50 % vrednosti prejetih povračil nadomestila plač na podlagi tega zakona; pri tem se vrednost prejetih povračil nadomestil revalorizira na podlagi povprečna letne stopnje inflacije, kot jo vsako leto objavi Statistični urad Republike Slovenije (kar velja tudi za vse pravne naslednike in povezane družbe delodajalca).

2.3.12 Obveznost vračila prejetih sredstev

Če delodajalec krši svoje obveznosti ali če v postopku uveljavljanja pravice do delnega povračila nadomestila plače predloži neresnična dokazila, mora prejeta sredstva v celoti vrniti.

Delodajalec mora prejeta sredstva vrniti v celoti tudi, če začne postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:

- prejemanja sredstev in
- po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako celotnemu obdobju prejemanja sredstev.

Delodajalec mora prejeta sredstva vrniti v celoti tudi v primeru izplačil dobička ali nagrad iz prejšnje točke.

O vračilu prejetih sredstev odloči ZRSZ z odločbo, zoper katero je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo.

Delodajalec mora prejeta sredstva vrniti v 30 dneh od vročitve odločbe, skupaj z obrestmi v višini zakonsko določenih zamudnih obresti, ki tečejo od dneva prejema povračila nadomestila plače do dneva vračila.

Če obveznost iz naslova vračila ni plačana v roku 30 dni, se prisilno izterja. Izvršbo opravi Finančna uprava RS po določbah zakona, ki ureja davčni postopek.

2.3.12 Usposabljanje in izobraževanje v času odrejenega skrajšanega delovnega časa

Sistemske ureditve možnosti odreditve dela s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo, smiselno sledi, da se delavce, ki so začasno zaposleni na skrajšanem delavniku, vključuje v usposabljanje ali izobraževanje, s katerim krepijo svoje kompetence in povečujejo svojo zaposljivost glede na aktualne potrebe delodajalcev in prihodnje potrebe (lokalnega) trga dela, med drugim tudi v luči vse večje digitalizacije in avtomatizacije poslovnih procesov.

Delavec ima v času odrejenega skrajšanega delovnega pravico in dolžnost, da se vključi v usposabljanje in izobraževanje (gre za obveznost NOO).

Delodajalec mora v času odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom zagotavljati pravico in obveznost delavcev do usposabljanja, ki ga izvaja zunanji izvajalec. Delavec in zavod se dogovorita o vrsti usposabljanja ali izobraževanja, v katerega se bo delavec vključil v času odreditve dela s skrajšanim delovnim časom. Seznam razpoložljivih usposabljanj in izobraževanj objavi zavod na svoji spletni strani. Delavec se lahko usposablja ali izobražuje z uporabo spletne učne platforme za samostojno učenje, ki jo zagotavlja zavod ali se v usposabljanja ali izobraževanje vključi pri izvajalcu, ki je uvrščen v register zunanjih izvajalcev aktivnosti programov aktivne politike zaposlovanja, ali pri izvajalcu, ki je vpisan v register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, ki ga skladno z zakonom, ki ureja nacionalne poklicne kvalifikacije, vodi Državni izpitni center.

Delavec je za vsako uro dejanske prisotnosti v programu usposabljanja ali izobraževanja upravičen do dodatka za vključitev v višini dodatka za aktivnost, določenega v pravilniku, ki ureja izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Za uro dejanske prisotnosti šteje tudi pedagoška ura, kadar je tako določeno v programu usposabljanja ali izobraževanja.

Delavec je za vključitev v program usposabljanja ali izobraževanja upravičen do povračila potnih stroškov na način in v višini dodatka za prevoz, določenega v pravilniku, ki ureja izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Delavcu, ki uspešno zaključi program usposabljanja ali izobraževanja, zavod v roku 30 dni od predložitve dokazila o uspešnem zaključku, izplača denarno nagrado v višini 100 EUR.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

1. ocena finančnih sredstev za državni proračun

Zakon ne predvideva rednih dodatnih javnofinančnih izdatkov, saj ne predvideva novih pravic in z njimi povezanih izdatkov, ki bodo zagotovo nastajali v naslednjih letih. V primeru, ko izredne razmere ne bodo nastopile (naravne nesreče, epidemije, nenadni gospodarski upad), izdatkov ne bo. Če pa nastopijo izredne razmere, v katerih bi se sprožila shema za uveljavljanje delnega povračila nadomestila plače, bodo na račun tega zakona javnofinančni izdatki nižji, kot bi bili, če tega zakona ne bi bilo, saj je namen zakona, da delodajalci uporabijo to shemo namesto odpuščanja delavcev. Gre za oceno v primeru, da bi se shema sprožila. Glede na trenutne kazalnike gospodarske klime, gibanje brezposelnosti itd. ne pričakujemo sprožitve sheme v letu 2025, možni pa so nepričakovani dogodki (naravne nesreče, epidemije itd).

Obrazložitev:

POVRAČILO NADOMESTILA PLAČ IZ PRIMERLJIVIH PODATKOV PRETEKLIH INTERVENTNIH UKREPOV:

1. Podatki iz COVID

Uporabimo podatke delnega in ne popolnega zaprtja iz končnega poročila ukrepa po PKP 9
Povprečje 1.000 oseb, plača bruto I je 1.400 EUR, povračilo je 336 EUR, če čakajo na delo 20 ur tedensko. Koriščenje 6 mesecev.

FINANČNI UČINEK: 2.016.000 EUR letno

2. Večji dogodek na ravni države

10.000 oseb mesečno koristi ukrep, povprečna plača 1.400 EUR bruto, povračilo je 336 EUR, če čakajo na delo 20 ur tedensko, trajanje 3 mesece

FINANČNI UČINEK: 10.080.000 EUR letno

3. Avtomobilska industrija

v 2020 zaposluje 20.000 ljudi, v 2023 je plan 22.000 ljudi, hipotetično prizadetih 20 % oseb, torej 4.100. Po poročilu GREMO so visoko tehnološki, vzamemo povprečno plačo 2024 in trajanje 3 mesece.

Povprečna plača je 2.220,95 EUR. Nadomestilo je 533,03 EUR x 4.100 x 3 mesece

FINANČNI UČINEK: 6.556.269 EUR letno

4. Podatki Draginja

ZPGOPEK - izplačila 565 delavcem

Vzamemo 565 delavcev z bruto plačo 1.400 EUR, povračilo nadomestila je 336 EUR, dogodek traja 6 mesecev.

FINANČNI UČINEK: 1.139.040 EUR letno

POVPREČJE navedenih možnih dogodkov: **2.016.000+10.080.000+6.556.269+1.139.040 : 4 = 4.947.829,5 EUR letno.**

Finančne posledice za povračilo nadomestila plač se ocenijo: 5.000.000 EUR letno

STROŠKI USPOSABLJANJ IN IZOBRAŽEVANJ:

Finančne posledice za usposabljanja in izobraževanja zaposlenih, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa			
Vrsta stroška iz Zakona	Opis	Izračun	Ocena v EUR
Dodatek za vključitev	v višini dodatka za aktivnost iz pravilnika APZ: 4,00 EUR/h (velja za UDM, DP) ali 1,5 EUR/h (velja za NIU, če traja program več kot 100 ur, kar pomeni, da za krajše programe BO ne dobijo nič plačano)	1,5 EUR na uro x predvideno št. ur usposabljanja na osebo x število oseb (10.000), izhajajoč iz pravic na ukrepu 1 za NIU Že če bo 1 dan (8ur) bo to uspeh, predlagamo 16 ur 1,5 EUR x 16 ur x 10.000 oseb 4,0 EUR x 16 ur x 10.000 oseb	Varianta z 1,5: 240.000,00 Varianta s 4,0 640.000,00
Potni stroški	v višini dodatka za prevoz iz pravilnika APZ: 0,23 EUR/km	0,23 EUR x 2 za obe smeri x št. kilometrov x št dni usposabljanja x število oseb (10.000) 0,46 EUR x 20 km x 4 dni usposabljanja x 10.000	368.000,00
Nagrada za zaključek usposabljanja	v višini 100,00 EUR na osebo	100 EUR na osebo x 80% uspešnih zaključkov (8.000)	800.000,00
Strošek usposabljanja in izobraževanja	Uporaba Zavodove spletne učne platforme za samostojno učenje, ali strošek usposabljanja pri izvajalcu iz Registra zunanjih izvajalcev programov APZ oz. iz Registra izvajalcev za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, pri Državnem izpitnem centru.	Povprečni strošek na osebo vključeno v program NIU (300 EUR) x število oseb (8.000) Predviden strošek najema platforme: 1 EUR na osebo za neomejeni letni dostop x 6.000	2.400.000,00 6.000,00
SKUPAJ			3.814.000,00 Varianta z 4,0 EUR dodatka: 4.214.000,00

Finančne posledice povračila stroškov usposabljanja in izobraževanja se ocenijo v povprečju 4.000.000 EUR/letno.

Zakon ne predvideva rednih dodatnih javnofinančnih izdatkov, saj ne predvideva novih pravic in z njimi povezanih izdatkov, ki bodo zagotovo nastajali v naslednjih letih. Če nastopijo izredne razmere, v katerih bi se sprožila shema za uveljavljanje delnega povračila nadomestila plače, bodo na račun

tega zakona javnofinančni izdatki nižji, kot bi bili, če tega zakona ne bi bilo, saj je namen zakona, da delodajalci uporabijo to shemo namesto odpuščanja delavcev.

V primeru odpuščanja delavci po trenutni zakonodaji prejmejo 892,5 EUR btto denarnega nadomestila za brezposelnost. V primeru vključitve delavca v shemo SDČ pa je javnofinančni izdatek na delavca 24 % njegove bruto plače, kar v primeru delavca z 1,2-kratnikom minimalne plače znaša 307 EUR. Tudi če k temu dodamo izdatke za predpisano izobraževanje v višini 300 EUR na udeleženca oz. vključenega delavca, je to bistveno (32 %) nižji izdatek od DNB.

Ob predpostavki 1,2-kratnika minimalne plače, kot zgoraj, to pomeni približno 620 EUR prispevkov in 115 EUR dohodnine, torej +735 EUR za javne finance, kar pomeni mesečno razliko na delavca v višini približno 1.625 EUR. Dodatno seveda prispeva k prihodkom in dobičku podjetja, v katerem je zaposlen, kar pomeni dodatni prispevek k javnofinančnim prihodkom v obliki DDPO. Ne nazadnje pa je tudi delavčev razpoložljivi dohodek višji kot v primeru DNB, kar – zlasti ob visoki mejni nagnjenosti k potrošnji pri nizko plačanih delavcih – pomeni tudi višje javnofinančne prihodke iz naslova davka na potrošnjo, torej DDV.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Sredstva za leto 2025 in 2026 so za stroške usposabljanj in izobraževanj zagotovljena v sprejetem državnem proračunu na naslednjih proračunskih postavkah MDDSZ: 4282 in 7023

Sredstva za povračil nadomestila izplačanih plač bodo zagotovljena za leti 2025 in 2026 z rebalansom ali spremembami državnega proračuna.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Zakon ni predmet usklajevanja s pravom EU.

Pregled ureditev v drugih državah članicah EU

Scheme skrajšanega delovnega časa - SDČ so lahko koristne za delodajalce, delavce in celotno gospodarstvo. Scheme SDČ podjetjem omogočajo, da prilagodijo stroške dela, ko gospodarska dejavnost upade, in tako ohranijo delovna mesta in se izognejo postopkom odpuščanja. Z vidika delavcev pa sheme SDČ zagotavljajo nadomestni dohodek in hkrati preprečujejo brezposelnost. S programi SDČ, ki omejujejo izgubo delovnih mest, se zmanjšuje nestanovitnost zaposlovanja in dohodkov ter povečuje odpornost trga dela, kar zmanjšuje obremenitev sistemov nadomestil za brezposelnost in verjetnost dolgotrajne brezposelnosti.

Glavni namen shem SDČ je zaščititi zaposlene in delovna mesta ter tako omejiti dolgoročne posledice nepredvidljivih kriznih razmer. Pred izbruhom pandemije COVID-19 je imelo sedemnajst držav članic EU vzpostavljene programe za skrajšani delovni čas, od tega je petnajst držav članic imelo vzpostavljene stalne sheme SDČ, dve pa sheme SDČ, ki se aktivirajo le v primeru kriznih razmer.

Kako je SDČ organiziran

(i) Delodajalec poleg plače za redno opravljene ure, delavcem izplača nadomestilo (običajno nižje od povprečne plače) sorazmerno s številom neopravljenih ur; delodajalec nato dobi povračilo (v celoti ali delno) od države (običajno iz posebnega sklada).

(ii) Delodajalec izplača le plačo, ki ustreza dejansko opravljenim uram; delavci lahko nato zahtevajo nadomestilo neposredno od države (v večini primerov prek splošnega sistema nadomestil za brezposelnost).

V drugem primeru (ii) se podpora za krajši delovni čas običajno obravnava kot *"delno nadomestilo za brezposelnost"*, upravičenci pa so izenačeni z *"brezposelnimi iskalci zaposlitve"*.

Pogoji za uporabo SDČ

Na splošno lahko podjetja uporabljajo sheme skrajšanega delovnega časa v naslednjih primerih:

(i) *Zunanji dogodki*, ki vplivajo na poslovno dejavnost (npr. tehnične nesreče, slabe vremenske razmere, ki vplivajo na dela v gradbeništvu ali kmetijstvu, vzroki višje sile, recesija);

(ii) *Prehodno poslabšanje poslovanja* (npr. zmanjšanje prometa ali zmanjšanje naročil, za katerega se pričakuje, da bo začasno).

Financiranje SDČ držav članic EU

Programe skrajšanega delovnega časa najpogosteje *financira država*, in sicer s splošnimi davki (npr. Luksemburg), iz proračuna za socialno varnost (npr. Avstrija, Nemčija, Portugalska) ali s kombinacijo obojega (npr. Francija). V nekaterih državah članicah so nacionalne sheme SDČ vzpostavljene kot zavarovalni mehanizem in se financirajo z ad hoc prispevki sodelujočih podjetij (npr. Italija). Vendar tudi v tem primeru država na splošno posreduje v primeru velikih šokov, tako da zagotovi dodatno likvidnost (ko se izčrpajo rezervni skladi, da bi se izognila povečanju prispevkov podjetij) in dodatno financiranje, ko se pogoji za dostop začasno sprostijo in uporaba SDČ olajša (npr. daljše trajanje podpore).

Analiza obstoječih ureditev SDČ na primeru 6 držav članic EU

*** Podrobnejša analiza sheme SDČ na primeru Slovaške (podatki analize iz meseca maja 2021, zakon sprejet 1. 3. 2022)**

Cilj

Cilj zakona je, da delodajalcu zagotovi podporo sistema socialne varnosti in povrne stroške delavca v primeru, ko je delodajalec prisiljen zmanjšati ure dela določenemu delavcu zaradi neugodne situacije, ki jo povzročijo zunanji dejavniki. Ta je povzročila, da delodajalec ni mogel ponuditi dela delavcu v obsegu vsaj 10 % predpisanega tedenskega časa dela. Zakon sledi cilju, da se delovno mesto ohrani v času krize in delodajalci ne bodo prisiljeni odpuščati delavcev.

Izvajanje sistema sheme SDČ je povezano z uvedbo novega prispevka za socialno zavarovanje v višini 0,5 % osnove za odmero (v skladu z Zakonom o socialni varnosti). Sprejetje zakona pa je povezano tudi z znižanjem stopnje prispevka za socialno zavarovanje za primer brezposelnosti z 1 % odmerni osnovo na 0,5 %. Tako se v večini primerov breme prispevkov delodajalca ne spremeni. Vendar to ne velja, če delodajalec ne plačuje prispevka za zavarovanje za primer brezposelnosti za nekatere zaposlene (na primer za osebe, ki jim je dodeljeno pokojninsko

nadomestilo ali invalidsko pokojninsko nadomestilo zaradi zmanjšanja zmožnosti opravljanja delovnih dejavnosti za več kot 70 %).

Pogoji za odobritev podpore

1. Razmere so povzročile nezmožnost dodeljevanja dela vsaj 1/3 delavcem v obsegu vsaj 10% predpisanega tedenskega časa dela.
2. Težave delodajalca so povzročili začasni zunanji dejavniki na katere ni mogel vplivati ali jih preprečiti. Za takšne začasne zunanje dejavnike štejemo izredne razmere, izredno stanje, stanje nesreče in v primerih višje sile, kot to definira slovaška zakonodaja. Nasprotno pa se vojna, vojno stanje, sezonsko opravljene dejavnosti, prestrukturiranje, načrtovano zaprtje in obnova ne štejejo za tak zunanji dejavnik.
3. Podpora bo zagotovljena le tistim zaposlenim, ki opravljajo delo v delovnem razmerju (po Zakonu o delovnih razmerjih) in v pravnem razmerju na podlagi pogodbe o profesionalnem izvajanju športa (po Zakonu o športu). Ne bo mogoče zaprositi za podporo za zaposlene, ki opravljajo delo na primer na podlagi sporazumov o delu zunaj delovnega razmerja (sporazum o opravljanju dela, sporazum o delovni dejavnosti, sporazum o začasnem delu študentov), ali za osebe, ki opravljajo delo v javnem sektorju.
4. Na dan predložitve vloge za podporo mora imeti delodajalec plačane vse potrebne obvezne prispevke za socialno in pokojninsko varnost, obveznost plačevanja teh prispevkov pa je trajala neprekinjeno vsaj 24 mesecev pred mesecem, za katerega se zahteva podpora. Ta pogoj se šteje za izpolnjenega tudi, če Agencija za socialno zavarovanje delodajalcu dovoli obročno odplačevanje zapadlih zneskov in bo delodajalec plačal obroke v določenem roku in v določenem znesku.
5. Delodajalec ni kršil prepovedi nezakonitega zaposlovanja dve leti pred oddajo vloge za pomoč.
6. Delodajalec je sklenil pisni sporazum s predstavnikom zaposlenih, da bo oddal vlogo za pomoč. V primeru, da zaposleni nimajo predstavnika je dovolj, da se pisni sporazum doseže z delavcem, za katerega stroške dela se zahteva podpora. Če omenjenih pisnih sporazumov ni mogoče skleniti, jih lahko delodajalec zamenja s soglasjem arbitra, izbranim s sporazumom med delodajalcem in predstavnikom delavcem. V primeru, da dogovor o izbiri arbitra ni mogoč, arbitra določi Ministrstvo za delo, socialne zadeve in družino Republike Slovaške.
7. Delavec mora biti zaposlen vsaj en mesec, ne sme biti v obdobju odpovednega roka, ne sme imeti neizkoriščenega dopusta iz prejšnjega leta in ne sme imeti presežka ur (v primeru evidentiranja delovnega časa). Poleg tega premestitev takega delavca na drugo delovno mesto v okviru dogovorjene vrste dela po pogodbi o zaposlitvi ni mogoča.
8. Delodajalec ne sme prejemati prispevkov za povračilo stroškov dela izbranega delavca, ki jih zagotavlja na podlagi drugih pravnih aktov (na primer na podlagi Zakona o službah za zaposlovanje ali Zakona o prispevkih za evropske strukturne in investicijske sklade).

Hkrati je delodajalec dolžan ohraniti delovno mesto, za katerega je prejel podporo, vsaj dva meseca po mesecu, za katerega je prejel podporo. Za kršitev tega pogoja se ne šteje, če je delavec prekinil delovno razmerje iz osebnih razlogov.

Čas zagotavljanja podpore in znesek:

Obdobje, v katerem se podpora zagotavlja, je časovno omejeno. Podpora se lahko dodeli skupaj za največ 6 mesecev v obdobju 24 zaporednih mesecev. To obdobje se lahko podaljša z vladno uredbo, če se podpora zagotovi na podlagi vpliva zunanjega dejavnika, ki predstavlja izredne

razmere, izredno stanje in stanje stiske (kot je opredeljeno v slovaški zakonodaji). Hkrati lahko takšna uredba določa, da se podpora lahko zagotavlja še dva meseca po prenehanju zunanega dejavnika.

Podpora delno krije le del stroškov na strani delodajalca in sicer strošek nadomestila za plačo zaposlenega za vsako uro ovire na strani delodajalca, v višini 60 % povprečne urne plače zaposlenega.

Najvišji znesek podpore je določen kot 60 % od 1/174 dvakratnika povprečne plače zaposlenega v Republiki Slovaški za koledarsko leto dve leti pred koledarskim letom, ko se zagotavlja pomoč. Primer za leto 2021: osnova bi bila povprečna plača delavca v letu 2019, ki je znašala 1,092 €. Največji znesek podpore izračunamo kot 60% od 1/174 od 2.184 €, kar predstavlja 7.531 € na uro.

POVZETEK UREDITEV V DRUGIH DRŽAVAH

	Statu s shem e SDČ	Financiranje SDČ	Začasne zunanje okoliščine	Pogoji za upravičenost do podpor	Višina podpor	Čas zagotavljanj a podpore
AT Avstrija	Stalna shem a SDČ	Skladi za zavarovanje za primer brezposelnos ti	Ekonomski razlogi zaradi zmanjšanja povpraševanja ali motnje pri dostavah, višja sila	1. Delodajalci, ki zagotavljajo skrajšani delovni čas - kvalifikacijska podpora za zaposlene, med 10 % do 90 % skrajšanja delovnega časa; 2. Dogovor s socialnimi partnerji o pogojih, trajanju itd.	Skrajšanje delovnega časa delavca pomnoženo s pavšalnim zneskom, ki je enak stroškom, ki bi nastali v primeru brezposelnos ti	Sprva 6 mesecev; lahko se podaljša za nadaljnjih 6 mesecev, če se pogoji za upravičenost ne spremenijo. Najdaljše trajanje 24 mesecev
DE Nemčija	Stalna shem a SDČ	Skladi za zavarovanje za primer brezposelnos ti	Recesija, sezonsko kratkotrajno delo v gradbenem sektorju	1. Vsi zaposleni, ki so vključeni v sistem socialne varnosti, z nekaj izjem 2. Zmanjšanje plač za najmanj 10 % in vpliva na vsaj tretjino zaposlenih	Zaposleni prejme 60 % neto izgube plače kot podporo (67 % pa v primeru, če je v gospodinjstv u zaposlenega otrok)	Shema poslovnega cikla do 12 mesecev; z možnostjo podaljšanja na 24 mesecev.
IT Italija	Stalna shem a SDČ	Prispevki delodajalcev, splošni proračun	Recesija, višja sila, sezonski vzroki, prestrukturiranj e	Odvisno od predpisov 1. Zaposleni: na splošno vsi zaposleni,	80 % plače za ure, ko zaposlen ni delal	Odvisno od veljavnih predpisov. Običajno 13 tednov, z

				razen vodilnih delavcev 2: Podjetja: zajema podjetja v industrijskem sektorju z začasnimi težavami zaradi gospodarskega upada		možnostjo podaljšanja do 52 tednov
LU Luksemburg	Stalna shema SDČ	Država delodajalcu povrne stroške do največ 250 % minimalne plače	Recesija, slabe podnebne razmere, prestrukturiranje, višja sila	Vsi delavci v podjetjih, za katere veljajo izjemne okoliščine, vključno s pripravniki, ki izpolnjujejo pogoje in brez zahteve po minimalni delovni dobi	Odvisno od vrste skrajšanega delovnega časa: običajno 80 % povprečja bruto urne postavke je opuščeno	1. 022 ur nadomestila na leto, 350 ur za skrajšan delovni čas, povezan z vremenom
NL Nizozemska	Stalna shema SDČ	Agencija za zavarovanje za primer brezposelnosti	Recesija	1. Podjetja: začasno skrajšanje delovnega časa; delodajalec pričakuje vsaj 20 % zmanjšanja obsega dela za najmanj 2 in največ 24 tednov 2. Zaposleni: izguba vsaj 5 tedenskih delovnih ur in mora imeti najmanj 26 tednov delovne dobe v zadnjih 36 tednih	75 % urne postavke z največ 20,33 EUR/h na zaposlenega	Največ 24 tednov
*SK Slovaška						

Vir: ECE fiches, LMP Database (Qualitative Reports) and national sources

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

Predlog zakona ima posledice na postopke Zavoda RS za zaposlovanje, saj uvaja upravni postopek uveljavljanja pravice do delnega povračila nadomestila plače po tem zakonu. Prav tako bo zavod izvajal postopek vračil sredstev.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

Predlog zakona nima posledic za obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

Predlog zakona nima posledic za okolje.

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

Predlog zakona ima posledice na gospodarstvo.

Stalna krizna shema skrajšanega delovnega časa bo podjetjem, ki bodo upravičena do delnega povračila nadomestila plače po tem zakonu, omogočila ohranitev delovnih mest in zaposlitev usposobljenih kadrov.

6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

Predlog zakona ima posledice za socialno področje.

Upravičenost delodajalcev do delnega povračila nadomestila plače po tem zakonu vpliva na zaposlenost in trg dela in bo prispevala k ohranitvi delovnih mest delavcev, ki bi sicer lahko postali brezposelni. Zaradi odsotnosti potrebe po zagotovitvi sredstev za denarna nadomestila za brezposelnost za te delavce pa bodo zmanjšane zahteve po finančnih sredstvih iz državnega proračuna.

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

Predlog zakona nima posledic na dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6 Presoja posledic za druga področja

Predlog zakona nima posledic za druga področja.

6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:

a) Predstavitev sprejetega zakona:

b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa:

Zagotovljeno bo spremljanje izvajanja predpisa.

—

6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona

Ni drugih pomembnih okoliščin v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona.

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:

Predlog zakona je bil dne 17. 1. 2025 potrjen s strani Ekonomsko socialnega sveta. V pogajalski skupini so sodelovali tudi predstavniki UMAR, Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport in Ministrstva za finance.

Datum objave na e-demokraciji 21.1.2025, rok za komentiranje do 29. 1. 2025, komentarjev nismo prejeli.

8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:

Pri pripravi zakona ni sodeloval noben strokovnjak ali pravnik in za ta namen ni bilo izplačanih nobenih plačil.

9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES

Luka Mesec
Igor Feketija
Mojca Pršina

II. BESEDILO ČLENOV

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (vsebina)

S tem zakonom se z namenom ohranitve delovnih mest zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela delodajalcu ali delodajalki (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) zaradi nastopa okoliščin na podlagi tega zakona omogoča odreditev dela s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo delavca ali delavke (v nadaljnjem besedilu: delavec), ki ima pri delodajalcu sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, na način, da delodajalec delavcu zagotavlja delo vsaj za polovični delovni čas (v nadaljnjem besedilu: odreditev dela s skrajšanim delovnim časom).

2. člen (pravica do delnega povračila izplačanega nadomestila plače)

Delodajalec, ki delavcu v skladu s prejšnjim členom zagotavlja delo za vsaj polovični delovni čas, lahko zaradi povračila izplačanega nadomestila plače za preostali del delovnega časa do polnega delovnega časa, za katerega je delavcu odrejeno začasno čakanje na delo v deležu od 5 do 20 ur tedensko, uveljavlja delno povračilo izplačanega nadomestila plače zaradi odreditve dela s skrajšanim delovnim časom, določeno s tem zakonom (v nadaljnjem besedilu: delno povračilo nadomestila plače).

3. člen (splošni pogoji)

(1) Pravico do delnega povračila nadomestila plače lahko uveljavlja delodajalec, ki zaposluje delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas in je pravna ali fizična oseba, vpisana v Poslovni register Slovenije, ali fizična oseba, ki opravlja kmetijsko dejavnost, vpisana v Register kmetijskih gospodarstev, ter po lastni oceni najmanj 30 odstotkom delavcev mesečno ne more zagotavljati najmanj 90 odstotkov dela.

(2) Pravico do delnega povračila nadomestila plače lahko uveljavlja delodajalec iz prejšnjega odstavka, ki izpolnjuje naslednje pogoje:

- nad njim na dan vložitve vloge ni začel postopek stečaja in ni v postopku likvidacije;
- ima izpolnjene vse obvezne dajatve in druge denarne nedavčne obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, oziroma, če vrednost teh neplačanih zapadlih obveznosti na dan oddaje vloge znaša manj kot 50 eurov. Šteje se, da prijavitelj ne izpolnjuje obveznosti iz prejšnjega stavka, 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;
- ni neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine.

4. člen (odreditev dela s skrajšanim delovnim časom)

(1) 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 sindikati pri delodajalcu, če sindikata pri delodajalcu ni, pa s svetom delavcev, in pridobiti pisno mnenje sindikata oziroma sveta delavcev v treh delovnih dneh od zaključka posvetovanja ter v treh delovnih dneh nanj podati pisni odziv. Če pri delodajalcu ni sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred sprejetjem odločitve obvestiti delavce na način, običajen pri delodajalcu.

(2) 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, in trajanje odreditve, ki so bile podlaga za sprejetje odločitve, je treba opraviti novo posvetovanje iz prejšnjega odstavka.

(3) Delodajalec pisno odredi delavcu delo s skrajšanim delovnim časom pred nastopom dela s skrajšanim delovnim časom. V pisni odredbi določi obseg skrajšanega delovnega časa, ki ne sme biti krajši od polovice polnega delovnega časa, 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, opozorilo glede pravice in dolžnosti usposabljanja ali izobraževanja in opozorilo, da se mora delavec v petih delovnih dneh od odreditve skrajšanega delovnega časa prijaviti v evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod) in o tem obvestiti delodajalca. Pisna odredba se delavcu vroči v skladu s pravili vročanja iz zakona, ki ureja delovna razmerja. Če delodajalec delavca pozove, da opravlja delo s polnim delovnim časom, mora o tem predhodno obvestiti zavod in Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljnjem besedilu: IRSD).

5. člen (pravice in obveznosti delavca)

(1) Delavec, ki mu je začasno odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom, ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot da bi delal polni delovni čas, razen tistih, ki so drugače urejene s tem zakonom.

(2) V času začasno odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom v skladu s tem zakonom ima delavec:

- pravico do plačila za delo v času, ko dejansko dela,
- za čas do polnega delovnega časa, ko v okviru odrejenega skrajšanega delovnega časa ne dela, pravico do nadomestila plače, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga,
- pravico do odmora med delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu,
- obveznost, da na zahtevo delodajalca opravlja delo s polnim delovnim časom.

(3) Če je delavec v času začasno odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom odsoten z dela v primerih, določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja, ima pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, pri čemer se upošteva delovna obveznost delavca, kot je določena s pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Osnova za višino nadomestila plače se določi glede na plačo, ki bi jo delavec prejel, če bi delal polni delovni čas.

(4) Nadomestilo plače, ki ga delavec prejme za čas do polnega delovnega časa, ko v okviru odrejenega skrajšanega delovnega časa ne dela, ne sme znašati manj kot del minimalne plače, sorazmeren obsegu razlike med skrajšanim in polnim delovnim časom.

(5) Delavec se mora v času odrejenega skrajšanega delovnega časa v skladu s tem zakonom v petih delovnih dneh od odreditve skrajšanega delovnega časa prijaviti v evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa pri zavodu, in o tem obvestiti delodajalca. Delavec ima v času odrejenega skrajšanega delovnega časa pravico in dolžnost vključitve v usposabljanje in izobraževanje v skladu z 19. členom tega zakona.

(6) V času dela s polnim delovnim časom se delavcu ni treba usposablјati in izobraževati na podlagi tega zakona.

6. člen (obveznosti delodajalca)

(1) V obdobju prejemanja delnega povračila nadomestila plače mora delodajalec delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom na podlagi tega zakona, redno izplačevati plačo in nadomestilo plače v sorazmernem delu glede na odrejeni delež dela oziroma delnega začasnega čakanja na delo.

(2) Ne glede na skupno višino plače in višino delnega povračila nadomestila plače za krajši delovni čas, ki je določena na podlagi tega zakona, je najnižja osnova za obračun prispevkov osnova, ki je določena v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

(3) Delodajalec ne sme:

- v obdobju prejemanja delnega povračila nadomestila plače začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom, in delavcem, ki zasedajo istovrstna delovna mesta, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (prepoved odpuščanja). Prepoved odpuščanja velja tudi po prenehanju prejemanja delnega povračila nadomestila plače še toliko časa, kot je trajalo obdobje prejemanja nadomestila plače, vendar ne manj kot en mesec,
- v obdobju iz prejšnje alineje 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.

(4) Delodajalec mora voditi evidenco o izrabi delovnega časa v skladu z zakonom, ki ureja evidence na področju dela in socialne varnosti.

7. člen (prepoved odreditve dela s skrajšanim delovnim časom)

(1) Na podlagi tega zakona delodajalec ne sme odrediti dela s skrajšanim delovnim časom delavcu:

- ki je upravičen do dela s krajšim delovnim časom in prejema nadomestilo zaradi dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ali je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu,
- v času teka odpovednega roka na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga,

- s katerim je v delovnem razmerju manj kot tri mesece ali je v zadnjih treh mesecih pri tem delodajalcu zaposlen za krajši delovni čas od polnega,
- za katerega prejema subvencionirano plačo iz programov, sofinanciranih iz proračuna Republike Slovenije ali sredstev kohezijske politike.

(2) Če delavec postane upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu po odreditvi dela s krajšim delovnim časom, odreditev dela s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo delavca, na podlagi zakona preneha s prvim dnevom upravičenosti do dela s krajšim delovnim časom. O upravičenosti dela s krajšim delovnim časom iz tega odstavka mora delodajalec obvestiti zavod v osmih dneh od nastopa te okoliščine.

II. NARAVNE ALI DRUGE NESREČE OZIROMA KRIZNE RAZMERE

8. člen

(pogoji za uveljavljanje delnega povračila nadomestila plače)

Pravico do delnega povračila nadomestila plače lahko delodajalec v skladu s tem poglavjem uveljavlja zaradi naravne ali druge nesreče oziroma kriznih razmer, kot so določene z zakonom, ki ureja varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami, in ki se aktivirajo z načrti zaščite in reševanja.

9. člen

(izjema glede upravičencev)

Ne glede na določbo prvega odstavka 3. člena tega zakona lahko pravico do delnega povračila nadomestila plače v skladu s tem poglavjem uveljavlja tudi delodajalec, ki po lastni oceni najmanj 30 odstotkom delavcev mesečno ne more zagotavljati najmanj 90 odstotkov dela v poslovni enoti, ki je vpisana v Poslovni register Slovenije, ki je na območju, na katerem je aktiviran načrt zaščite in reševanja.

10. člen

(izjema glede razporeditve delovnega časa)

Delavcem, katerim zaradi narave delovnega mesta oziroma vrste dela ni mogoče odrediti dela s skrajšanim delovnim časom v enakomernem tedenskem obsegu zagotavljanja dela, lahko delodajalec ne glede na določbo 2. člena tega zakona tedenski obseg delovnega časa izravna v obdobju meseca, za katerega delodajalec uveljavlja delno povračilo nadomestila plač, pri čemer mora v odredbi iz tretjega odstavka 4. člena tega zakona določiti razporeditev delovnega časa na način, da je za referenčno obdobje enega meseca vnaprej razvidno, katere dneve ima delavec delovno obveznost in v kakšnem obsegu.

11. člen

(časovna omejitve)

Delodajalec lahko posameznemu delavcu odreja delo s skrajšanim delovnim časom v skladu s tem poglavjem za posamezno naravno ali drugo nesrečo ali krizne razmere v skladu z zakonom, ki ureja varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami, za skupno obdobje največ šest mesecev v 24 mesecih od prve odreditve, ko trajajo razlogi iz 8. člena tega zakona.

III. ZAČASNE OKOLIŠČINE

12. člen

(pogoji za uveljavljanje delnega povračila nadomestila plače)

Pravico do delnega povračila nadomestila plače lahko delodajalec v skladu s tem poglavjem uveljavlja, kadar Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) izda sklep, s katerim ugotovi, da so nastopile okoliščine, na katere delodajalec ni mogel vplivati in ne preprečiti njihovega začasnega negativnega vpliva na obseg svojega poslovanja ter s tem na začasno nemožnost zagotavljanja zadostnega obsega dela svojim delavcem.

13. člen

(aktivacija ukrepa)

(1) Sprejetje sklepa iz prejšnjega člena lahko vladi predlaga ministrstvo, pristojno za delo, na podlagi:

- rednih pregledov gospodarskih gibanj, ki jih na podlagi uradnih statističnih podatkov pripravlja Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljnjem besedilu: UMAR);
- predloga ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, ki mu je priloženo utemeljeno poročilo glede stanja in razmer v gospodarstvu, z utemeljitvijo, zakaj delodajalci negativnega vpliva teh okoliščin na obseg svojega poslovanja niso mogli predvideti in ga z razumnimi ukrepi ali prilagoditvami preprečiti. Poročilo iz prejšnjega stavka mora vsebovati tudi analizo po dejavnostih s ključnimi finančnimi in strukturnimi kazalniki ter primerjavo teh kazalnikov s trendi v Evropski uniji (v nadaljnjem besedilu: EU) ali širše, in analizo kazalnika gospodarske klime, ki ga objavlja Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: SURS), vključno s posameznimi kazalniki zaupanja v predelovalni dejavnosti, storitveni dejavnosti, trgovini na drobno in gradbeništvu; in
- podatkov zavoda o stanju na trgu dela.

(2) Predlog iz prejšnjega odstavka vsebuje obdobje, v katerem lahko delodajalec delavcu odredi delo s skrajšanim delovnim časom in uveljavlja delno povračilo nadomestila plače v skladu s tem poglavjem.

(3) Vlada sklep iz prejšnjega člena izda, če na podlagi predloga ministrstva, pristojnega za delo, in poročila ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, presodi, da so nastopile okoliščine, ki vplivajo na poslovanje delodajalcev na način, da začasno ne morejo zagotavljati dela, delodajalci pa nanje nimajo vpliva in njihovega začasnega vpliva na zmožnost zagotavljanja zadostnega obsega dela niso mogli razumno preprečiti.

(4) Vlada v sklepu iz prejšnjega člena določi:

- dogodke, zaradi katerih so nastopile okoliščine, ki vplivajo na poslovanje delodajalcev;
- obdobje, v katerem delodajalec delavcu odredi delo s skrajšanim delovnim časom in uveljavlja delno povračilo nadomestila plače v skladu s tem poglavjem;
- skupino ali oddelke dejavnosti v skladu z uredbo, ki določa standardno kvalifikacijo dejavnosti, za katere sklep velja.

(5) Vlada sklep iz prejšnjega člena objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

14. člen

(časovna omejitev)

Delodajalec lahko posameznemu delavcu odredi delo s skrajšanim delovnim časom v skladu s tem poglavjem v obdobju, določenem v sklepu vlade iz 12. člena tega zakona, vendar največ za obdobje šestih mesecev.

IV. POSTOPEK UVELJAVLJANJA

15. člen

(postopek uveljavljanja pravice do delnega povračila nadomestila plače)

(1) Delodajalec uveljavi pravico do delnega povračila nadomestila plače v skladu z II. in III. poglavjem tega zakona z vlogo, ki jo vloži v elektronski obliki pri zavodu v 15 dneh od odreditve dela s skrajšanim delovnim časom.

(2) Vlogi delodajalec priloži:

1. poimenski seznam delavcev, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom in pisno odredbo delavcu o skrajšanju polnega delovnega časa za vsakega delavca,
2. pisno izjavo, za katero kazensko in materialno odgovarja, o začasni nezmožnosti zagotavljanja dela delavcem iz prvega odstavka 3. člena tega zakona,
3. pisno obrazložitev okoliščin, iz katerih izhaja, da delavcem ne more zagotavljati dela, in listine, ki izkazujejo navedbe v obrazložitvi,
4. pisno izjavo, da ima na dan vložitve vloge plačane zapadle obveznosti iz naslova obveznih dajatev in drugih denarnih nedavčnih obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, ki znašajo 50 eurov in več in da ima na dan vložitve vloge izpolnjene obveznosti iz naslova predložitve vseh obračunov davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja za obdobje zadnjih petih let do dne oddaje vloge,
5. pisno izjavo, da ni odredil dela s skrajšanim delovnim časom delavcem v času teka odpovednega roka na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga,
6. pisno izjavo, s katero se zaveže, da v obdobju delnega povračila nadomestila plače ali najmanj mesec dni po tem obdobju ne bo kršil prepovedi odpuščanja iz prve alineje tretjega odstavka 6. člena tega zakona,
7. pisno izjavo, za katero kazensko in materialno odgovarja, da je delavcem na dan vložitve vloge izplačal plačo in vsa nadomestila plače ter izpolnil vse obveznosti iz delovnega razmerja, ki pripadajo posameznemu delavcu,
8. pisno izjavo, da za delavca, za katerega uveljavlja delno povračilo nadomestila plače, ne bo prejemal plače iz drugih javnih virov,
9. pisno izjavo, da delavec, za katerega uveljavlja delno povračilo nadomestila plače, ni prejemnik nadomestila zaradi dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
10. pisno izjavo, da ni neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine.

(3) V primeru uveljavljanja pravice iz II. poglavja tega zakona delodajalec vlogi, poleg dokazil iz prejšnjega odstavka, priloži tudi dokazila, da zaradi naravne ali druge nesreče oziroma nastanka kriznih razmer, zaradi katerih je bil aktiviran načrt zaščite in reševanja, ne more zagotavljati dela.

(4) Zavod odloči o vlogi v 15 dneh od prejema popolne vloge z odločbo. Zoper odločbo o pravici do delnega povračila nadomestila plače v skladu s tem poglavjem je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo, ki o pritožbi odloči na podlagi zakona, ki ureja splošni upravni postopek.

(5) Odločba o delnem povračilu nadomestila plače mora vsebovati zlasti predmet, osnovo za izračun nadomestila plače, način izračuna delnega povračila nadomestila plače, rok za izplačilo, obdobje vračanja sredstev, spremljanje in poročanje, sankcije za kršitev odločbe in nadzor nad njenim izvajanjem.

(6) Delno povračilo nadomestila plače se delodajalcu izplačuje mesečno, in sicer najpozneje zadnji dan meseca, ki sledi mesecu oddaje pravilnega in popolnega zahtevka za izplačilo iz 17. člena tega zakona.

(7) Delodajalcu pripada delno povračilo nadomestila plače za dejansko mesečno oziroma tedensko obveznost, za prazničen in drug dela prost dan, določen z zakonom, če bi delavec na ta dan dejansko delal.

V. DELNO POVRAČILO NADOMESTILA PLAČE

16. člen

(višina delnega povračila nadomestila plače)

(1) Višina delnega povračila nadomestila plače iz tega zakona znaša 60 odstotkov izplačanega nadomestila plače brez prispevkov delodajalca (bruto I).

(2) Delno povračilo nadomestila plače iz prejšnjega odstavka ne more biti višje od 50 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, po podatkih SURS.

17. člen

(zahtevki za izplačilo delnega povračila nadomestila plače)

(1) Delodajalec uveljavlja delno povračilo nadomestila plače za pretekli mesec z zahtevkom za izplačilo, ki ga vloži pri zavodu na podlagi odločbe o delnem povračilu nadomestila plače, vendar najpozneje v sedmih mesecih od dokončnosti odločbe iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona. Zahtevek, vložen po poteku roka iz prejšnjega stavka, zavod s sklepom zavrže.

(2) Zahtevku delodajalec priloži poimenski seznam oseb, za katere uveljavlja pravico, in izpis iz evidence o izrabi delovnega časa delavca.

(3) Zahtevek za izplačilo se z odločbo delno ali v celoti zavrne, če delodajalec:

- uveljavlja delno povračilo nadomestila plače v nasprotju s sedmim odstavkom 15. člena tega zakona,
- ne izkaže vodenja evidence o izrabi delovnega časa delavca, za katerega uveljavlja delno povračilo nadomestila plače, v skladu s četrtim odstavkom 6. člena tega zakona.

(4) Zoper odločbo iz prejšnjega odstavka je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo, ki o pritožbi odloči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek.

18. člen

(vračilo prejetih sredstev)

(1) Če delodajalec ravna v nasprotju s 4. ali 6. členom tega zakona ali če je v postopku uveljavljanja pravice do delnega povračila nadomestila plače predložil neresnična dokazila iz drugega ali tretjega odstavka 15. člena tega zakona, mora sredstva, prejeta na podlagi tega zakona, v celoti vrniti.

(2) Delodajalec, ki je bil upravičen do delnega povračila nadomestila plače iz tega zakona, mora prejeta sredstva vrniti v celoti, če začne postopke likvidacije na podlagi zakona, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:

- prejemanja sredstev in
- po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako celotnemu obdobju prejemanja sredstev.

(3) Delodajalec, ki je prejel delno povračilo nadomestila plače na podlagi tega zakona, mora v primeru, da je v enem letu od izdane odločbe iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona prišlo do sprejetja sklepa skupščine o udeležbi v dobičku, izplačil dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost poslovodstvu, o tem seznani zavod in prejeta sredstva vrniti v celoti.

(4) Delodajalec, ki je prejel delno povračilo nadomestila plače na podlagi tega zakona, mora v primeru, da je v drugem ali tretjem letu od izdane odločbe iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona prišlo do sprejetja sklepa skupščine o udeležbi v dobičku, izplačil dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost poslovodstvu, o tem seznani zavod in enak znesek, ki je izplačan za namene udeležbe v dobičku, izplačila dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost poslovodstvu, vrniti v proračun, in sicer do 50 odstotkov vrednosti prejetih povračil nadomestila plač na podlagi tega zakona. Pri tem se vrednost prejetih delnih povračil nadomestil plače revalorizira na podlagi povprečna letne stopnje inflacije, kot jo vsako leto objavi SURS. Obveznost iz prvega stavka tega odstavka velja tudi za vse pravne naslednike in povezane družbe delodajalca.

(5) O vračilu prejetih sredstev na podlagi prvega, drugega, tretjega in četrtega odstavka tega člena odloči zavod z odločbo. Zoper odločbo o vračilu prejetih sredstev je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo, ki o pritožbi odloči v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek. Delodajalec mora prejeta sredstva vrniti v 30 dneh od vročitve odločbe, skupaj z obrestmi v višini zakonsko določenih zamudnih obresti, ki tečejo od dneva prejema delnega povračila nadomestila plače do dneva vračila.

(6) Če obveznost iz naslova vračila prejetega delnega povračila nadomestila plače ni plačana v roku iz prejšnjega odstavka, se prisilno izterja. Izvršbo opravi Finančna uprava Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: FURS) v skladu z zakonom, ki ureja davčni postopek.

(7) Če FURS ugotovi obstoj okoliščin iz četrtega odstavka tega člena, v obdobju od izdane odločbe iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona in še 36 mesecev po dokončnosti odločbe iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona, o tem obvesti zavod, ki izda odločbo iz petega odstavka tega člena.

VI. USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV, VKLJUČENIH V SHEMA SKRAJŠANEGA DELOVNEGA ČASA

19. člen

(usposabljanje in izobraževanje)

(1) Delavec in zavod se dogovorita o vrsti usposabljanja in izobraževanja, v katerega se bo delavec vključil v času odreditve dela s skrajšanim delovnim časom.

(2) Seznam razpoložljivih usposabljanj in izobraževanj objavi zavod na svoji spletni strani.

(3) Delavec se lahko usposablja ali izobražuje na podlagi tega zakona tako, da uporablja spletno učno platformo za samostojno učenje, ki jo zagotavlja zavod, ali se v usposabljanja ali izobraževanje vključi pri izvajalcu, ki je uvrščen v register zunanjih izvajalcev aktivnosti programov aktivne politike

zaposlovanja, ali pri izvajalcu, ki je vpisan v register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, ki ga v skladu z zakonom, ki ureja nacionalne poklicne kvalifikacije, vodi Državni izpitni center.

(4) Delavec je za vsako uro dejanske prisotnosti v programu usposabljanja ali izobraževanja upravičen do dodatka za vključitev v višini dodatka za aktivnost, določenega v pravilniku, ki ureja izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Za uro dejanske prisotnosti šteje tudi pedagoška ura, kadar je tako določeno v programu usposabljanja ali izobraževanja.

(5) Delavec je za vključitev v program usposabljanja ali izobraževanja upravičen do povračila potnih stroškov na način in v višini dodatka za prevoz, določenega v pravilniku, ki ureja izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

(6) Delavcu, ki uspešno zaključi program in usposabljanje, zavod v 30 dneh od predložitve dokazila o uspešnem zaključku, izplača denarno nagrado v višini 100 eurov.

VII. EVIDENCE ZAVODA

20. člen

(vrsta in vsebina evidenc zavoda)

(1) Zavod za namen dodeljevanja delnega povračila nadomestila plače in izvajanje nadzora vodi evidenco delodajalcev, ki uveljavljajo pravice iz tega zakona, in evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa.

(2) Evidenca delodajalcev, ki uveljavljajo pravice iz tega zakona, vsebuje naslednje podatke:

1. firmo in sedež oziroma ime in naslov delodajalca;
2. matično številko delodajalca;
3. davčno številko delodajalca;
4. številko transakcijskega računa delodajalca;
5. osebno ime, telefonsko številko in e-naslov kontaktne osebe delodajalca;
6. osebno ime zakonitega zastopnika delodajalca;
7. višino izplačanih sredstev in namen izplačila;
8. seznam delavcev, vključenih v ukrepe iz tega zakona, in vrsto usposabljanja oziroma izobraževanja;
9. datum izvedenega nadzora;
10. ugotovitve nadzora;
11. o terjatvah in načinu vračanja neupravičeno prejetih sredstev;
12. datum vračila terjatve;
13. o pritožbah;
14. o začetku in zaključku sodnih postopkov, v katerih ima v zvezi z izvajanjem določb tega zakona položaj stranke (vrsta sodnega postopka, predmet spora, opravilna številka, izrek izida postopka);
15. podatek o izpolnjenih vseh zapadlih obveznih dajatvah in drugih denarnih nedavčnih obveznostih v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo (obveznosti so/niso poravnane);
16. podatek IRSD o pravnomočnem ugotovljenem prekršku.

(3) Evidenca delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa, vsebuje naslednje podatke:

1. osebno ime in naslov stalnega ali začasnega prebivališča;

2. EMŠO;
3. telefonsko številko in elektronski naslov, na katerem je delavec dosegljiv (če sta na razpolago in če oseba privoli v obdelavo podatkov);
4. številko transakcijskega računa delavca;
5. vrsto, trajanje in izvajalca usposabljanja oziroma izobraževanja na podlagi tega zakona;
6. podatek o uspešnosti dokončanja programa usposabljanja ali izobraževanja;
7. podatek o zavezancu za prijavo v zavarovanje;
8. pravno podlago za zavarovanje;
9. datum začetka in datum prenehanja zavarovanja;
10. podatek o dejanskem in polnem delovnem času.

(4) Zavod podatke v evidencah iz drugega in prejšnjega odstavka hrani pet let po vnosu podatkov v evidenco, v primeru povračil iz sredstev EU pa deset let po vnosu podatkov v evidenco. Po poteku rokov hrambe iz prejšnjega stavka zavod podatke izbriše, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo. Za raziskovalne namene lahko zavod po poteku rokov hrambe iz prvega stavka podatke hrani samo v anonimizirani obliki.

21. člen (pridobivanje podatkov)

(1) Za potrebe dodeljevanja delnega povračila nadomestila plače, vodenja evidenc in izvajanja nadzora ima zavod pravico neposredno od oseb in delodajalcev ter brezplačno iz obstoječih zbirk osebnih podatkov in uradnih evidenc pridobivati naslednje podatke o delavcih, za katere delodajalec prejme delno povračilo nadomestila plače od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije: osebno ime, EMŠO, podatke o zavezancu za prijavo v zavarovanje, pravni podlagi za zavarovanje, datumu začetka in datumu prenehanja zavarovanja, podatek o dejanskem in polnem delovnem času.

(2) Zavod ima o delavcih, za katere delodajalec prejme delno povračilo nadomestila plače, pravico brezplačno pridobivati tudi davčno številko ter druge podatke iz zbirk osebnih podatkov upravljavca Centralnega registra prebivalstva in od vseh drugih upravljavcev zbirk podatkov, ki so vzpostavljene oziroma se obdelujejo na podlagi zakona, in sicer zgolj v obsegu, potrebnem za izvajanje nadzora nad dodelitvijo in izplačevanjem delnega povračila nadomestila plače na podlagi tega zakona.

(3) Za potrebe dodeljevanja delnega povračila nadomestila plače, vodenja evidenc in izvajanja nadzora pri delodajalcih ima zavod pravico brezplačno pridobivati podatke o dohodkih, s katerimi razpolaga FURS ter podatke o pravnomočno ugotovljenih prekrških od IRSD in podatke Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve, ki jih potrebuje za vodenje evidence po drugem odstavku prejšnjega člena.

(4) Za namen izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem obveznosti delodajalca ima zavod pravico tudi neposredno od delodajalca pridobivati podatke iz evidence izrabe delovnega časa, plačilno listo delavca za katerega je delodajalec uveljavljal ukrep iz tega zakona, dokazilo o izplačilu nadomestila plače delavcu ter druga dokazila in listine, ki jih zavod potrebuje za namen izvajanja nadzora na podlagi tega zakona in na katerih mora delodajalec prekriti podatke, ki jih zavod ne potrebuje za namen izvajanja nadzora na podlagi tega zakona.

(5) Podatki, ki jih pridobi zavod na podlagi drugega in tretjega odstavka tega člena, se hranijo pet let po vnosu podatkov v evidenco, v primeru povračil iz sredstev EU se podatki hranijo deset let po vnosu podatkov v evidenco. Po potekih rokov hrambe iz prejšnjega stavka zavod podatke izbriše, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo. Za raziskovalne namene jih zavod po potekih roke hrambe lahko hrani samo v anonimizirani obliki.

(6) Zavod lahko evidenci, ki jih vodi po prejšnjem členu, poveže z evidencami upravljavcev, ki so določeni v prvem, drugem in tretjem odstavku tega člena, pri čemer je obvezen podatek za povezovanje enotna matična številka občana (EMŠO).

VIII. ZAGOTAVLJANJE FINANČNIH VIROV

22. člen (zagotavljanje virov)

(1) Za izplačilo sredstev, dodeljenih z odločbo iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona, se zagotavljajo sredstva v proračunu Republike Slovenije.

(2) Za izvajanje usposabljanja in izobraževanja ter izplačila delavcem, vključenim v usposabljanje in izobraževanje na podlagi tega zakona, se zagotavljajo sredstva v proračunu Republike Slovenije.

(3) Če so izpolnjeni pogoji upravičenosti stroškov za sredstva, dodeljena z odločbo iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona, se v skladu z zakonodajo EU lahko uveljavljajo povračila iz sredstev EU.

(4) Uspešnost in učinkovitost usposabljanj in izobraževanj na podlagi tega zakona sta predmet vrednotenja, ki ga izvede zavod. Z naknadnim vrednotenjem zavod ugotavlja uspešnost in učinkovitost usposabljanj in izobraževanj, ki so bila izvedena, njihov vpliv na kompetence delavcev ter na razvoj posameznika in podjetja. Naknadno vrednotenje vsebuje tudi pripravo priporočil za učinkovitejše izvajanje usposabljanj in izobraževanj. Naknadno vrednotenje se izvede najpozneje do konca januarja za preteklo leto.

IX. NADZOR

23. člen (inšpekcijski nadzor)

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona opravlja IRSD v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor.

24. člen (nadzor zavoda)

Zavod dodeljuje delno povračilo nadomestila plače in opravlja nadzor nad izplačevanjem delnega povračila nadomestila plače ter usposabljanjem oziroma izobraževanjem delavcev iz tega zakona.

X. KAZENSKE DOLOČBE

25. člen (prekrški)

(1) Z globo od 10.000 do 50.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, ki prejme delno povračilo nadomestila plače, če:

1. krši obveznost posvetovanja pred sprejetjem odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom s sindikatom oziroma svetom delavcev oziroma obveznost obvestitve delavcev na običajen način (prvi odstavek 4. člena tega zakona),
2. krši prepoved odpuščanja (prva alineja tretjega odstavka 6. člena),
3. v obdobju iz prvega odstavka 6. člena tega zakona 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 (druga alineja tretjega odstavka 6. člena tega zakona),
4. ne seznani zavoda o izplačilih dobička, nakupih lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačilih nagrad poslovodstvu oziroma dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu (tretji odstavek 18. člena).

(2) Z globo od 1.500 do 8.000 eurov se kaznuje delodajalec iz prejšnjega odstavka, ki zaposluje deset ali manj delavcev, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 450 do 1.200 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

26. člen

(višina globe v hitrem prekrškovnem postopku)

Za prekršek iz prejšnjega člena se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene v prejšnjem členu.

XI. KONČNA DOLOČBA

27. člen

(začetek veljavnosti)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu:

S 1. členom tega zakona se opredeljuje namen zakona, ki delodajalcem omogoča odreditev dela s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo delavca s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas na način, da delodajalec delavcu zagotavlja delo vsaj za polovični delovni čas. Upravičen razlog za skrajšanje delovnega časa je nastopčasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz razlogov, določenih v II. in III. poglavju tega zakona. Odreditev se lahko poda vsem zaposlenim za polni delovni čas, tudi zaposlenim s pogodbo za določen čas, če je delavec pri delodajalcu v delovnem razmerju najmanj tri mesece.

K 2. členu:

Člen določa vsebino pravice do delnega povračila nadomestila plače. Delodajalec, ki je delavcu na podlagi prejšnjega člena odredil delo s skrajšanim delovnim časom in ga v preostanku delovnega časa, v katerem delavec ne dela, napotil na začasno čakanje na delo, lahko za preostali del delovnega časa do polnega delovnega časa, za katerega je delavcu odrejeno začasno čakanje na delo v deležu od 5 do 20 ur tedensko, uveljavlja delno povračilo izplačanega nadomestila plače zaradi odreditve dela s skrajšanim delovnim časom.

K 3. členu:

Člen določa splošne pogoje za uveljavitev pravice do delnega povračila nadomestila plače po tem zakonu. Delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba, vpisana v Poslovni register Slovenije, ali fizična oseba, ki opravlja kmetijsko dejavnost, vpisana v Register kmetijskih gospodarstev, mora za uveljavitev pravice do delnega povračila nadomestila plače iz prejšnjega člena te pogoje izpolnjevati kumulativno, kar pomeni, da če eden izmed pogojev ni izpolnjen, delodajalec do delnega povračila nadomestila plače kljub morebitnem izpolnjevanju vseh preostalih pogojev ne more biti upravičen.

K 4. členu:

Člen določa pravila v zvezi z odreditvijo dela s skrajšanim delovnim časom.

Pred odločitvijo 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 sindikati pri delodajalcu, če sindikata pri delodajalcu ni, pa s svetom delavcev, in pridobiti pisno mnenje sindikata oziroma sveta delavcev, oziroma, če teh ni, na običajen način o tem obvestiti delavce. Sindikat oziroma svet delavcev mora podati pisno mnenje v roku treh delovnih dni od zaključka posvetovanja, delodajalec pa mora v roku treh delovnih dni nanj podati pisni odziv. 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, in trajanje odreditve, ki so bile podlaga za sprejetje odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom, je treba opraviti novo posvetovanje.

Odreditev dela s skrajšanim delovnim časom delodajalec delavcu pred nastopom dela s skrajšanim delovnim časom določi s pisno odredbo, v kateri določi obseg skrajšanega delovnega časa (najmanj 20 ur tedensko), 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 ter višino nadomestila plače, opozorilo glede pravice in dolžnosti usposabljanja ali izobraževanja in opozorilo, da se je delavec dolžan v roku 5 delovnih dni od odreditve skrajšanega delovnega časa prijaviti v evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa pri zavodu ter o tem obvestiti delodajalca. Pisna odredba se delavcu vroči v skladu s pravili vročanja po določbah zakona,

ki ureja delovna razmerja. Če delodajalec delavca pozove, da opravlja delo s polnim delovnim časom, mora o tem predhodno obvestiti zavod in Inšpektorat RS za delo (v nadaljnjem besedilu: IRSD).

K 5. členu:

Člen določa pravice in obveznosti delavca, ki mu delodajalec začasno odredi delo s skrajšanim delovnim časom in ga hkrati napoti na začasno čakanje na delo, pri čemer delavec ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot da bi delal polni delovni čas, razen tistih, ki so drugače urejene s tem zakonom, in sicer pravico do plačila za delo v času, ko dejansko dela, za čas do polnega delovnega časa pa pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1. Delavec ohrani tudi pravico do odmora med delovnim časom, vendar v sorazmerju s časom, prebitim na delu, hkrati pa tudi obveznost, da na zahtevo delodajalca opravlja delo s polnim delovnim časom.

Ob odsotnosti delavca z dela v času začasno odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom v primerih, določenih v 137. členu ZDR-1, ima delavec pravico do nadomestila plače v višini, določeni v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1, pri čemer se upošteva delovna obveznost delavca v obsegu, določenem s pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Osnova za višino nadomestila plače pa se določi glede na plačo, ki bi jo delavec prejel, kot če bi delal polni delovni čas. Nadomestilo plače, ki ga delavec prejme za čas do polnega delovnega časa, ko v okviru odrejenega skrajšanega delovnega časa ne dela, ne sme znašati manj kot del minimalne plače, sorazmeren obsegu razlike med skrajšanim in polnim delovnim časom.

Delavec se je dolžan v roku petih delovnih od odreditve skrajšanega delovnega časa prijaviti v evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa pri zavodu in o tem obvestiti delodajalca. V času odreditve skrajšanega delovnega časa po tem zakonu ima pravico in dolžnost vključitve v usposabljanje in izobraževanje v skladu z 19. členom tega zakona. Vključitev v usposabljanje in izobraževanje spodbuja vključevanje delavcev v vseživljenjsko učenje, predvsem z vidika dviga spretnosti odraslih (tudi digitalnih) in krejitvi zaposljivosti, odpornosti in participaciji na trgu dela. Usposabljanje in izobraževanje bo izvajal zavod.

V primeru dela s polnim delovnim časom se delavec ni dolžan usposabljati in izobraževati po tem zakonu.

K 6. členu:

Člen določa obveznosti delodajalca, ki delavcu odredi delo s skrajšanim delovnim časom.

V obdobju prejemanja delnega povračila nadomestila plače mora delodajalec delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom po tem zakonu, redno izplačevati plačo in nadomestilo plače v sorazmernem delu glede na odrejeni delež dela oziroma delnega začasnega čakanja na delo. Delodajalec v tem obdobju ne sme uvesti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga delavcem, ali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. V obdobju upravičenosti do delnega povračila nadomestila plače torej zakon delodajalcu prepoveduje odpuščanje delavcev, vendar se ta prepoved, če ne gre za odpuščanje večjega števila delavcev, ne nanaša na vse delavce, ampak le na delavce z odrejenim skrajšanim delovnim časom in delavce, ki zasedajo istovrstna delovna mesta pri delodajalcu. Opisana prepoved odpuščanja velja tudi po prenehanju prejemanja delnega povračila nadomestila plače, in sicer še toliko časa, kot je trajalo obdobje prejemanja nadomestila plače, vendar ne manj kot en mesec.

Nadalje delodajalec v tem obdobju delavcem ne sme odrediti nadurnega dela ter neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa, če to delo lahko opravi z delavci, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom.

Delodajalec je dolžan voditi tudi evidenco o izrabi delovnega časa za delavce, ki jim je odredil delo s skrajšanim delovnim časom.

K 7. členu:

V primerih, določenih s tem členom, je delodajalcem prepovedana odreditev dela s skrajšanim delovnim časom.

Glede na to, da je ukrep začasne odreditve dela s skrajšanim delovnim časom možno uporabiti le pri delavcih, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom, delodajalec ne sme odrediti dela s skrajšanim delovnim časom delavcu, ki je upravičen do dela s krajšim delovnim časom in prejema nadomestilo zaradi dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ali je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu (ne glede na to, da imajo delavci na podlagi teh predpisov pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delali polni delovni čas). Prav tako dela s skrajšanim delovnim časom ni dopustno odrediti delavcu v času teka odpovednega roka na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, delavcu, ki je v delovnem razmerju manj kot tri mesece ali je v zadnjih treh mesecih pri tem delodajalcu zaposlen za krajši delovni čas od polnega ter delavcu, za katerega delodajalec prejema subvencionirano plačo iz programov, sofinanciranih iz proračuna Republike Slovenije ali sredstev kohezijske politike.

K 8. členu:

V sklopu II. poglavja tega zakona se z 8. členom določajo razlogi za upravičenost do delnega povračila nadomestila plače po tem zakonu, ki nastanejo zaradi naravne ali druge nesreče oziroma kriznih razmer, kot so določene in podrobneje definirane z zakonom, ki ureja varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami, in ki se aktivirajo z načrti zaščite in reševanja na državnem, regionalnem ali občinskem nivoju.

K 9. členu

Poslovna enota je del družbe, ki opravlja na istem ali drugem naslovu različno ali isto dejavnost kot matična družba. Če se podjetje ukvarja z dejavnostjo proizvodnje in trgovine, potem je dejavnost trgovine običajno organizirana kot poslovna enota. Prodaja proizvedenih izdelkov se vrši na drugi lokaciji (ali lokacijah) kot je sedež matične družbe. Poslovna enota ne more samostojno opravljati poslov, vendar posamezni poslovni subjekti, ki imajo lahko več poslovnih enot na različnih območjih v Republiki Sloveniji, delavcev zaradi oddaljenosti posameznih poslovnih enot skladno z določbami ZDR-1 ne morejo prerazporejati znotraj delodajalca. V primeru naravnih in drugih nesreč so lahko prizadete le posamezne enote delodajalca, ki na ravni celotnega podjetja potrebne nezmožnosti zagotavljanja dela ne bi mogel izkazati, zato je mogoče pravico do povračila nadomestila plače po tem poglavju zakona uveljavljati tudi, če delodajalec 30 % delavcem ne more zagotavljati 90 % dela v posamezni poslovni enoti, ki je prizadeta zaradi naravne ali druge nesreče.

K 10. členu

Delodajalec delavcu pisno odredi delo s skrajšanim delovnim časom, v katerem določi obseg skrajšanega dela, ki ne sme biti krajši od polovice polnega delovnega časa, 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 ter višino nadomestila plače.

Obseg delovnega časa je v ukrepu skrajšanja polnega delovnega časa določen v tedenskem obsegu, zato je lahko z odredbo na ravni enega tedna odrejeno tudi na nek način neenakomerno (manj dni in več ur ali te porazdeliti različno glede na dneve, kot je imel delavec pred odredbo) in takšne razporeditve ni mogoče šteti za neenakomerno.

Glede na to, da se delno povračilo nadomestila plače delodajalcu izplačuje mesečno, t.j. za pretekli mesec glede na obseg skrajšanega delovnega časa, za katerega delodajalec delavcu zagotavlja delo v skladu s pisno odredbo, je lahko tedenski obseg zagotovljenega dela konkretnega delavca v primeru aktivacije načrtov za zaščito in reševanje s pisno odredbo razporejen tudi neenakomerno, na način, da se tedenski obseg skrajšanega delovnega časa izravna v obdobju meseca, za katerega

delodajalec tudi uveljavlja subvencijo. Ob tem je pomembno, da se s takšnim načinom razporejanja skrajšanega delovnega časa odredi skrajšani delovni čas samo tistim delavcem, katerim zaradi narave delovnega mesta oziroma vrste dela ni mogoče razporediti skrajšanega delovnega časa v enakomernem tedenskem obsegu zagotavljanja dela, hkrati pa mora biti v odredbi določena razporeditev delovnega časa oziroma način razporeditve delovnega časa na določen način, da je za referenčno obdobje enega meseca vnaprej razvidno, katere dneve ima delavec delovno obveznost in v kakšen obsegu (t.j. koliko ur).

Delavec opravlja delo na način, kot je določen v pisni odredbi, delovnega časa pa mu ni mogoče neenakomerno razporediti ali prerazporediti drugače od odredbe. Če bi delodajalec to želel, bi bilo treba bodisi pozvati delavca nazaj na delo s polnim delovnim časom, bodisi izdati novo odredbo.

K 11. členu:

S tem členom se določa časovna omejitev odreditve dela s skrajšanim delovnim časom po tem zakonu na skupno obdobje največ šest mesecev v 24 mesecih od prve odreditve, ko trajajo razlogi iz 8. člena tega zakona.

K 12. členu:

V sklopu III. poglavja tega zakona se z 12. členom določa upravičenost do delnega povračila nadomestila plače po tem zakonu v primeru, ko Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) izda sklep, s katerim ugotovi, da so nastopile okoliščine, na katere delodajalci ne morejo vplivati in ne morejo preprečiti njihovega začasnega negativnega vpliva na obseg njihovega poslovanja ter s tem na začasno nemožnost zagotavljanja zadostnega obsega dela delavcem.

K 13. členu:

Pogoj za aktivacijo ukrepa iz III. poglavja tega zakona je sprejem sklepa vlade iz prvega odstavka 12. člena, katerega sprejem lahko vladi predlaga ministrstvo, pristojno za delo, na podlagi poročil in podatkov UMAR in zavoda ter predloga ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, za sprejem sklepa vlade, ki mu je priloženo utemeljeno poročilo glede stanja in razmer v gospodarstvu, z utemeljitvijo, zakaj delodajalci negativnega vpliva teh okoliščin na obseg svojega poslovanja niso mogli predvideti in ga z razumnimi ukrepi ali prilagoditvami preprečiti.

UMAR spremlja gospodarska gibanja v Sloveniji na osnovi uradnih statističnih podatkov, gre za nepristransko analizo oziroma pregled gospodarskih gibanj. Zgolj pregledi gospodarskih gibanj UMAR in poročilo zavoda o zaposlovanju in trgu dela ne morejo biti podlaga za sprožitev sheme, če naj bi le-ta izhajala iz zaznave nepredvidljivih okoliščin. Na osnovi podatkov SURS in drugih statističnih podatkov na makro ravni, ki jih v pregledih gospodarskih gibanj analizira UMAR, namreč ni vedno možno zaznati okoliščin, na katere delodajalec ne more vplivati in ne more preprečiti začasnega negativnega vpliva na obseg svojega poslovanja, kot to opredeljuje drugi prvi odstavek 12. člena. Kadar so negativni vplivi teh okoliščin skoncentrirani znotraj ožjega dela posamezne dejavnosti, njihov učinek na agregatni ravni na podlagi razpoložljivih podatkov tudi ni nujno neposredno zaznaven. Prav tako podatki o makroekonomskih gibanjih, ki jih objavlja SURS, niso na voljo tekoče, temveč šele z zamikom, s čimer je lahko zaznavanje nastopa okoliščin, na katere delodajalec ne vplivati in ne more preprečiti začasnega negativnega vpliva na obseg svojega poslovanja, oteženo. S tega vidika je v zakon dodana dodatna alineja, ki predvideva predlog ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, saj bo ta predlog lahko upošteval tudi določene okoliščine, ki iz statističnih podatkov zaradi agregiranja morda niso razvidne. Takšne okoliščine morajo biti utemeljene s konkretnimi objektivnimi podatki, ki izhajajo iz poročil, ki jih prejema ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, ali jih pripravlja samostojno. Takšno poročilo pa mora med drugim zajemati tudi analizo kazalcev gospodarske klime in analize po dejavnostih s ključnimi finančnimi in strukturnimi kazalci ter primerjava teh s trendi v EU ali širše.

Predlog ministrstva, pristojnega za delo, vsebuje tudi obdobje, v katerem lahko delodajalci delavcem odredijo delo s skrajšanim delovnim časom in uveljavljajo delno povračilo izplačanega nadomestila plače.

Vlada sklep izda, če na podlagi predloga ministrstva, pristojnega za delo in poročila ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, presodi, da so nastopile okoliščine, ki vplivajo na poslovanje delodajalcev na način, da začasno ne morejo zagotavljati dela, delodajalci pa nanje nimajo vpliva in njihovega začasnega vpliva na zmožnost zagotavljanja zadostnega obsega dela niso mogli razumno preprečiti.

Vlada v sklepu, ki se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, določi oziroma opiše dogodke, zaradi katerih so nastopile okoliščine, ki vplivajo na poslovanje delodajalcev; obdobje, v katerem lahko delodajalec delavcu odredi delo s skrajšanim delovnim časom in uveljavlja delno povračilo izplačanega nadomestila plače skladno s tem poglavjem ter skupino ali oddelke dejavnosti po Uredbi o Standardni kvalifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07, 17/08 in 27/24), za katere sklep velja ter druge pogoje, ki so odvisni od okoliščin, zaradi katerih se sklep izda.

Zgolj dejavnost ni nujno pokazatelj, saj vsi, ki imajo registrirano npr. dejavnost "proizvodnje tekstilij", niso vezani na avtomobilsko dejavnost in torej upravičeno niso koristniki ukrepa. Ob določanju zgolj dejavnosti bi se torej lahko zgodilo dvoje: Ob preozkem opredeljevanju dejavnosti ukrep ne bi dosegal cilja ohranjanja delovnih mest, ob širšem opredeljevanju dejavnosti pa bi bila do ukrepa upravičena tudi podjetja, katerih slabše poslovanje ni nujno povezano z zunanjimi dejavniki.

Na podlagi navedenega se vladi "podeli pooblastilo" določanja tudi drugih pogojev, kot npr. poleg določitve dejavnosti tudi "in vsaj XY% svoje dejavnosti opravljajo vezano na avtomobilsko industrijo" ali kaj podobnega.

K 14. členu:

Pravica iz tega poglavja se lahko uveljavlja toliko časa, kolikor traja obdobje iz objavljenega sklepa vlade, največ pa šest mesecev.

K 15. členu:

Člen v okviru IV. poglavja določa postopek uveljavljanja delnega povračila nadomestila plače, ki z manjšimi razlikami glede prilog k vlogi velja v primeru nastanka razlogov iz II. in III. poglavja tega zakona. Postopek se začne z vlogo, ki jo delodajalec vloži pri zavodu v 15 dneh od odreditve dela s skrajšanim delovnim časom.

Člen določa obvezne priloge k vlogi in pravila postopka, v skladu s katerimi mora zavod o vlogi odločiti v 15 dneh od prejema popolne vloge, in sicer z odločbo, zoper katero je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo.

V nadaljevanju člen določa obvezno vsebino odločbe in način izplačila delnega povračila nadomestila plače (mesečno, najkasneje zadnji dan meseca, ki sledi mesecu oddaje pravilnega in popolnega zahtevka za izplačilo). Delodajalcu pripada delno povračilo nadomestila plače za dejansko mesečno oziroma tedensko obveznost ter za prazničen in drug dela prost dan, določen z zakonom, če bi delavec na ta dan dejansko delal.

K 16. členu:

Višina delnega povračila nadomestila plače skupaj z načinom njegovega uveljavljanja in viri financiranja ukrepov po tem zakonu so določeni v V. poglavju tega zakona.

S tem členom se določa višina delnega povračila nadomestila plače, ki znaša 60 odstotkov izplačanega nadomestila plače brez prispevkov delodajalca (bruto I), pri čemer delno povračilo nadomestila plače ne more biti višje od 50 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije.

K 17. členu:

S tem členom se določa način uveljavljanja z odločbo priznanega delnega povračila nadomestila plače, kar delodajalec stori s posredovanjem zahtevka za izplačilo zavodu na podlagi odločbe o delnem povračilu nadomestila plače, vendar najpozneje v sedmih mesecih od dokončnosti odločbe iz četrtega odstavka 15. člena tega zakona. Zahtevek, vložen po poteku roka iz prejšnjega stavka, zavod s sklepom zavrže. Odločanje o upravičenosti zahtevka za izplačilo je upravni postopek. S členom se določa skrajni rok za izplačilo priznane pravice.

Obvezne priloge zahtevka za izplačilo so poimenski seznam oseb, za katere koristi ukrep in izpis iz evidence o izrabi delovnega časa delavca. Obvezne priloge so namenjene spremljanju izvajanja pravice in preprečitvi zlorab.

Nadalje so v tem členu podrobneje urejeni pogoji izplačila zahtevka za izplačilo na podlagi izdane odločbe o priznanju ukrepa, ki mu je po izoblikovani sodni praksi potrebno priznati lastnost vloge v upravnem postopku in o njem odločiti z ustreznimi upravnimi akti, v kolikor niso izpolnjeni pogoji za izplačilo. Določeni so razlogi za delno ali celotno zavrnitev zahtevka za izplačilo, in sicer v primerih, ko delodajalec uveljavlja delno povračilo nadomestila plače v nasprotju s pravilom, po katerem mu pripada delno povračilo nadomestila plače za dejansko mesečno oziroma tedensko obveznost, za prazničen in drug dela prost dan, določen z zakonom, če bi delavec na ta dan dejansko delal. Zahtevek za izplačilo se zavrne tudi v primeru, da delodajalec ne izkaže vodenja evidence o izrabi delovnega časa delavca, za katerega uveljavlja delno povračilo nadomestila plače po četrtem odstavku 6. člena tega zakona.

Zoper odločitev zavoda o zahtevku za izplačilo je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo.

K 18. členu:

S tem členom se določa obveznost vračila prejetih sredstev.

Če delodajalec ravna v nasprotju z obveznostmi iz 4. ali 6. člena zakona ali če je v postopku uveljavljanja pravice do delnega povračila nadomestila plače predložil neresnična dokazila o izpolnjevanju zakonskih pogojev, mora v celoti vrniti vsa prejeta sredstva. Takšna obveznost nastopi tudi v primeru, če delodajalec, ki je bil upravičen do delnega povračila nadomestila plače po tem zakonu, začne postopek likvidacije po določbah ZGD-1, in sicer tako v obdobju prejemanja sredstev, kot po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako celotnemu obdobju prejemanja sredstev.

Obveznost vračila prejetih sredstev na strani delodajalca, ki je dolžan zavod obveščati o sprejemu sklepa skupščine o udeležbi v dobičku in izplačilih obdavčljivih dohodkov (t.j. izplačila dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupi lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost direktorjem), nastopi tudi v primeru takšnih izplačil. Delodajalec je dolžan prejeta sredstva vrniti v celoti, če pride do izplačila v obdobju enega leta od izdaje odločbe o upravičenosti do povračila nadomestila plače. Delodajalec je dolžan vrniti prejeta sredstva v enakem znesku kot je bil izplačan za namene udeležbe v dobičku, izplačila dividend ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil plačil za poslovno uspešnost poslovodstvu, vendar ne več kot 50% prejetih sredstev po tem zakonu, če pride do izplačila v drugem ali tretjem letu od izdaje odločbe o upravičenosti do povračila nadomestila plače, prepoved teh izplačil pa velja tudi za vse pravne naslednike in povezane družbe delodajalca. O vračilu prejetih sredstev odloči zavod z odločbo, zoper katero je dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo. Delodajalec mora prejeta sredstva vrniti v 30 dneh od vročitve odločbe, skupaj z obrestmi v višini zakonsko določenih zamudnih obresti, ki tečejo od dneva prejema povračila nadomestila plače do dneva vračila. Pri tem je upoštevano načelo sorazmernosti, saj posledica v obliki vračila prejetih sredstev nastopi izključno v primeru, če delodajalec ravna v nasprotju z zakonom. Plačilo zamudnih obresti je utemeljeno za obdobje od datuma prejema sredstev dalje.

K 19. členu:

Člen določa obveznost vključitve v usposabljanje in izobraževanje delavcev, ki delajo s skrajšanim delovnim časom.

Smiselna nadgradnja sheme je vključevanje delavcev, ki so začasno zaposleni na skrajšanem delavniku, v usposabljanje ali izobraževanje, s katerim bodo krepili svoje kompetence in povečevali svojo zaposljivost. Pri vključevanju v usposabljanje se bo zasledoval cilj povečevanja zaposljivosti posameznika glede na aktualne potrebe delodajalcev in prihodnje potrebe (lokalnega) trga dela, med drugim tudi v luči vse večje digitalizacije in avtomatizacije poslovnih procesov. Zavod bo vsebino programa oblikoval preko Sveta partnerjev, ki so ustanovljeni na posameznih območnih enotah zavoda. Svet partnerjev poleg zavoda sestavljajo delodajalci, sindikati in lokalna skupnost. Zavod bo delavcem ponudil na voljo tudi samostojno učenje preko spletne platforme, na katerih bo mogoče usposabljanje iz aktualnih vsebin. Zavod v skladu z Zakonom, ki ureja trg dela, vodi katalog programov neformalnega izobraževanja in usposabljanja ter register zunanjih izvajalcev teh programov - Vpis v register izvajalcev - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Med temi programi ima na voljo tudi programe spletnega usposabljanja, ki bodo z vidika izvajanja tudi primerni za delavce, ki so na čakanju na delo. V prilogi je katalog vseh programov neformalnega izobraževanja in usposabljanja, na posebnem delovnem listu pa spletna usposabljanja.

Delavec bo za čas usposabljanj ali izobraževanj upravičen do dveh dodatkov. Prvi dodatek je dodatek za vključenost, ki bo delavcu pripadal za dejansko ure prisotnosti v programu usposabljanja ali izobraževanja, ne glede na dolžino trajanja. Drugi dodatek pa je dodatek za prevoz, do katerega bo delavec upravičen, če se vozi na usposabljanje ali izobraževanje izven kraja prebivanja. Zavod bo stroške usposabljanj in izobraževanj plačeval iz ukrepov aktivne politike zaposlovanja, dodatke pa iz storitev za trg dela. Zakon za delavca predvideva tudi motivacijsko nagrado, v kolikor uspešno zaključi izobraževanje. S potrdilom o uspešnem zaključku, bo delodajalec s strani zavoda, upravičen do nagrade v višini 100 EUR.

K 20. členu:

Člen določa, da zavod za namen izvajanja pristojnosti po tem zakonu vodi dve vrsti evidenc: evidenco delodajalcev, ki uveljavljajo pravice po tem zakonu, in evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa. Nabor osebnih podatkov, ki jih zavod pridobiva na podlagi tega člena, upošteva načelo najmanjšega obsega podatkov, po katerem morajo biti osebni podatki ustrezni, relevantni in omejeni na to, kar je potrebno za namene, za katere se obdelujejo (določba 5(1)(c) GDPR). Zavod kot upravljavec mora obdelovati tudi kontaktne podatke delavcev, saj jih potrebuje za namen vključitve delavcev v programe usposabljanja oz. izobraževanja.

Določeni so podatki, ki jih vsebuje posamezna evidenca. Zavod je dolžan vzpostaviti evidence zaradi izplačevanja delnega nadomestila plače, zaradi podatkov za izplačila stroškov usposabljanj in izobraževanj in izplačil dodatkov in nagrade. Rok hrambe je določen glede na čas izvajanja nadzorov in kontrol nad upravičenostjo izplačila sredstev (iz proračuna RS ali sredstev EU). V primeru izplačil sredstev iz proračuna RS se nadzori lahko izvajajo pet let, v primeru financiranja iz sredstev EU (kot je določeno v tretjem odstavku 21. člena) se nadzori nad upravičenostjo izplačila sredstev izvajajo deset let.

K 21. členu

Člen določa pravico zavoda do pridobivanja podatkov za izvajanje tega zakona. Za potrebe dodeljevanja delnega povračila nadomestila plače, vodenja evidenc in izvajanja nadzora ima zavod pravico neposredno od oseb in delodajalcev ter brezplačno iz obstoječih zbirk osebnih podatkov in uradnih evidenc pridobivati naslednje podatke o delavcih, za katere delodajalec prejme delno povračilo nadomestila plače.

K 22. členu:

Člen določa vire sredstev za financiranje izvajanja ukrepov po tem zakonu.

K 23. in 24. členu

Za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona se z 22. členom določa Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Nadzor nad dodelitvijo in izplačevanjem delnega povračila nadomestil plače po določbah tega zakona na podlagi 23. člena izvaja zavod.

K 25. členu

Člen določa globe za kršitev določb tega zakona.

K 26. členu:

Člen določa višino globe v hitrem prekrškovnem postopku.

K 27. členu:

Gre za končno določbo, ki določa trenutek uveljavitve zakona (vacatio legis).