

JADEK & PENSA

**PROTIKORONA PAKET
- aktualni ukrepi za
pomoč delodajalcem**

NAMESTO UVODA

Dne 2. 4. 2020 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo oziroma #protiKoronapaketu (#PKP1) ali tudi kar "mega zakon", ki predvideva uvedbo novih ukrepov za ohranitev delovnih mest. #PKP1 dopolnjuje obstoječe ukrepe po Zakonu o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP). Zakon je bil v Uradnem listu RS objavljen dne 10. 4. 2020 in bo tako stopil v veljavo dne 11. 4. 2020.

Še preden je bil #PKP1 sploh objavljen, so se že pojavile razlage in pojasnila s strani institucij kot so FURS, MDDSZ in ZRSZ. V nadaljevanju povzemamo glavne predlagane ukrepe s področja dela, trenutno dostopna pojasnila s strani institucij ter podajamo odgovore oziroma naša razmišljanja na nekatera prva vprašanja, ki se ob tem pojavljajo. Sodne prakse seveda še ni.

Ker je glede določenih vprašanj še mnogo nejasnosti, ob tem pa se vsakodnevno pojavljajo nove razlage in pojasnila s strani pristojnih institucij, bomo ta prispevek tudi redno posodabljali.

Dodatne pravne informacije redno objavljamo na naši spletni strani

<https://www.jadek-pensa.si/objave/covid-19-novice-in-pravni-izzivi/>.

Skupaj nam bo uspelo, ostanimo zdravi!

Jadek & Pensa

1- KATERE GLAVNE ZAČASNE UKREPE PREDLAGA #PROTIKORONAPAKET NA PODROČJU DELA?

Glavni ukrepi so, pod določenimi pogoji (več o njih pod vprašanji št. 3 in 20):

- polno povračilo nadomestil plač zaposlenih na začasnem čakanju iz razloga nezmožnosti zagotavljanja dela s strani delodajalca zaradi posledic epidemije novega korona virusa v višini 80 % osnove, ter oprostitev plačila prispevkov, vezanih na nadomestila plač, oboje do omejenega maksimalnega zneska (glej vprašanje št. 10);
- polno povračilo nadomestil plače delavcem zaradi odsotnosti iz razloga višje sile v višini 80 % osnove ter oprostitev plačila prispevkov, vezanih na tovrstna nadomestila plač, oboje do omejenega maksimalnega zneska (glej vprašanje št. 10);
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in obveznost izplačila kriznega dodatka v višini 200 EUR za zaposlene, ki delajo;
- izredno pomoč v obliki mesečnega temeljnega dohodka za samozaposlene, verske uslužbenice in kmete;
- oprostitev plačila prispevkov za samozaposlene, verske uslužbenice, družbenike in kmete;
- pravico do nadomestila med začasno zadržanostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja od prvega dne odsotnosti dalje.

2- V KATEREM OBDOBJU BODO VELJALI UKREPI IZ NOVEGA #PROTIKORONAPAKETA?

Ukrep oprostitve plačila vseh prispevkov zaposlenih na čakanju na delo je mogoče uveljaviti od 13. marca do 31. maja 2020.

Ukrep oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (in plačilo kriznega dodatka) velja v aprilu in maju leta 2020 (glej vprašanje št. 20).

Nov zakon pa tudi predvideva 30-dnevno podaljšanje začasnega trajanja ukrepov, če do 15. maja 2020 epidemija COVID-19 ne bo preključena.

3- KDO JE UPRAVIČEN DO UVELJAVLJANJA POVRAČILA NADOMESTIL PLAČ DELAVCEV NA ČAKANJU?

Do uveljavljanja povračila nadomestil plač delavcev na čakanju so upravičeni delodajalci, ki:

- začasno ne morejo zagotavljati dela zaradi koronavirusa; in
- bodo utrpeli upad prihodkov v prvem polletju za 20 % glede na leto 2019, in v drugem polletju 2020 ne bodo dosegli rasti za več kot 50 % kot v enakem obdobju v letu 2019 – v kolikor bo iz predloženega letnega poročila kazalo drugače, bo potrebno naknadno vrniti celotno prejeto pomoč.

V primeru, da niso poslovali v celotnem letu 2019, so do pomoči upravičeni tudi tisti delodajalci, ki so utrpeli:

- vsaj 25 % zmanjšanje prihodkov v mesecu marcu 2020 v primerjavi s prihodki v mesecu februarju 2020 ali
- vsaj 50 % zmanjšanje prihodkov v mesecu aprilu ali maju 2020 v primerjavi s prihodki v mesecu februarju 2020.

Pravice ne more uveljavljati:

- neposredni ali posredni proračunski uporabnik, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 70 %,
- delodajalec, ki opravlja finančno ali zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti.

4- KAJ PA V PRIMERU VIŠJE SILE?

Odsotnost iz naslova višje sile se v pripadajoči višini nadomestila plač delavcev izenačuje s čakanjem na delo, in sicer bo tudi nadomestilo plače iz naslova odsotnosti zaradi višje sile določeno in izplačano v višini 80 % osnove (ne več 50 %).

Tudi povračilo nadomestil plač delavcev, odsotnih zaradi višje sile, bo skladno s #PKP1 lahko uveljavljal delodajalec, ki bo izpolnjeval pogoje za uveljavljanje povračila nadomestil plač delavcev na čakanju, kot so pojasnjeni v vprašanju št. 3, in ki bo hkrati izjavil, da delavci dela ne opravljajo zaradi višje sile, ki je posledica obveznosti varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol in drugih objektivnih razlogov ali nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami, in zaradi tega prejemajo nadomestilo plače.

Nov zakon tako dejansko določi definicijo višje sile za potrebe tega predpisa, tj. odsotnost zaradi obveznosti varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol in drugih objektivnih razlogov ali nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami.

5- KAKŠNE OBVEZNOSTI MORA DELODAJALEC IZPOLNJEVATI NAPREJ, DA MU PRIPADAJO ZAČASNI UKREPI PO #PROTIKORONA PAKETU?

Poleg izpolnjevanja pogojev navedenih pod vprašanjem št. 3 je pomembno še, da pravice do povračila izplačanih nadomestil plače ne more uveljavljati delodajalec:

- ki ne izpolnjuje obveznih dajatev in drugih denarnih nedavčnih obveznosti, ki jih pobira davčni organ, če ima neplačane zapadle obveznosti na dan vložitve vloge. Šteje se, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz te alineje tudi, če na dan oddaje vloge ni imel predloženih vseh obračunov davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja za obdobje zadnjih petih let do dne oddaje vloge;
- če je nad njim uveden postopek stečaja.

Nadalje #PKP1 določa, da mora delodajalec, ki prejema ali je prejemal sredstva, prejeta sredstva vrniti v celoti, če začne postopke likvidacije v obdobju:

- prejetanja sredstev in
- po prenehanju prejetanja sredstev, ki je enako obdobju prejetanja sredstev.

Prav tako bo moral delodajalec prejeta sredstva vrniti skupaj z zakonsko določenimi zamudnimi obrestmi, če od uveljavitve tega zakona dalje v letu 2020 pride do delitve dobička, izplačil dela plač za poslovno uspešnost oziroma nagrad poslovodstvu.

6- KAKŠNE SO OBVEZNOSTI DELODAJALCA V ČASU IZPLAČEVANJA NADOMESTIL?

V obdobju prejetanja povračila izplačanih nadomestil plače imajo delodajalci naslednje obveznosti:

- izplačevanje nadomestil plače (zmanjšanih za prispevke),
- prepoved odrejanja nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo,

-
- predhodno obveščanje ZRSZ, če delodajalec delavca pozove, da se vrne na delo, oziroma z dnem prenehanja odsotnosti, če delavcu preneha odsotnost iz razlogov višje sile.

Če delodajalec ne bo izpolnjeval teh obveznosti, bo dolžan prejeta sredstva vrniti v trikratnem znesku.

7- ALI MORA BITI ZA UVELJAVLJANJE POVRAČILA NADOMESTIL PLAČ DELAVCEV NA ČAKANJU NA DELO ZARADI NEZMOŽNOSTI ZAGOTAVLJANJA DELA PO NOVEM #PROTIKORONAPAKETU IZPOLNjen POGOJ NAJMANJ 30% ZAPOSLENIH NA ČAKANJU NA DELO?

Ne.

8- ALI JE MOŽNOST ODPUŠČANJA OMEJENA?

Iz zakona ne izhaja izrecna obveznost delodajalca, da poda zavezo, da v obdobju vključenosti v ukrep ali določeno obdobje kasneje ne bo odpuščal delavcev.

Iz obrazložitve predloga nekaterih členov sicer izhaja, da naj delodajalce ne bi smeli odpuščati v času vključenosti v ukrep, ampak besedilo samih členov tega ne vsebuje, zato se zdi, da gre pri obrazložitvah za starejše ali delovne verzije zakona, ki niso bile ustrezno prilagojene besedilu zakona kot je bil sprejet.

Zakon prav tako določa, da se v času trajanja začasnih ukrepov po tem novem zakonu določbe ZIU PPP ne uporabljajo, iz česar je moč zaključiti, da v času ukrepov po #PKP1 ni obveznosti ohranitve zaposlitve in prepovedi odpuščanja, ki je sicer predvidena z ZIU PPP.

9- KAKŠNE SO GLAVNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCA V ČASU ČAKANJA NA DELO PO #PKP1? JE MOGOČE ROTIRANJE DELAVCEV NA ČAKANJU?

Delavec mora biti na čakanje na delo napoten pisno. Ob tem se šteje, da je elektronska oblika (torej e-mail) enakovredna pisni obliki, če so podatki v elektronski obliki dosegljivi in primerni za kasnejšo uporabo. V pisnem napotilu mora biti določen čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter višina nadomestila plače.

Delavec se mora v času začasnega čakanja na delo na zahtevo delodajalca vrniti na delo do sedem zaporednih dni v tekočem mesecu. Delodajalec mora o tem predhodno obvestiti Zavod za zaposlovanje.

Ker besedilo zakona govori o sedmih zaporednih dnevih, bi ga bilo mogoče razumeti tudi na način, da še vedno dopušča pozivanje na delo v večjem obsegu, a za zaporedno manj kot sedem dni, npr. v enem tednu 3 dni in v naslednjem tednu 3 dni, z vmesno dvodnevno prekinitvijo. V tem delu zakonsko besedilo ni jasno. Zaradi načela enakopravne obravnave zaposlenih menimo, da bi zakon veljalo razlagati v smeri, da so rotacije dopustne.

ZRSZ v **pojasnilih**, objavljenih na svoji spletni strani, zakonski pogoj sedmih zaporednih dni razlaga na način, da v primeru, če se delavec na zahtevo delodajalca vrne na delo do sedem zaporednih dni v tekočem mesecu, šteje, da čakanje ni prekinjeno. V primeru vrnitve na delo za več kot sedem zaporednih dni oziroma ob drugem pozivu na delo v tekočem mesecu se čakanje prekine. Ob naslednji napotitvi bi delodajalec tako moral oddati novo vlogo.

Čeprav iz zakona, niti iz obrazložitve zakonodajnega predloga, to ne izhaja, ZRSZ dodatno pojasnjuje, da naj bi bil delodajalec za čas vrnitve na delo do 7 zaporednih dni upravičen do povračila nadomestila plače (pri čemer delavec za čas, ko dela, prejema polno plačo).

#PKP1 po mnenju ZRSZ ne omogoča »urnih rotacij« (npr. da bi delavec delal 4 ure na dan, prestale 4 ure pa bil na čakanju).

10- ALI SO PREDVIDENE KAKŠNE OMEJITVE IZPLAČIL NADOMESTIL PLAČ ZA ČAS ČAKANJA NA DELO IN ČAS ODSOTNOSTI ZARADI VIŠJE SILE PO NOVEM #PROTIKORONAPAKETU? ALI JE MOGOČE IZPLAČATI VIŠJE NADOMESTILO?

Zakon določa, da nadomestilo plače za čas čakanja na delo in čas odsotnosti zaradi višje sile v višini 80% osnove, ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji. Delodajalec je torej omejen samo z najnižjim zneskom, sicer pa izplačuje nadomestila normalno, v višini 80% od osnove za izračun nadomestila, kot je določeno z Zakonom o delovnih razmerjih za začasno odsotnost z dela zaradi čakanja na delo iz poslovnega razloga.

Pomembno pa je, da bo delodajalec dobil s strani države povračilo izplačanega nadomestila samo v višini, ki ne presega višine povprečne plače za leto 2019 v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec, zmanjšanega za prispevke zavarovanca.

Če je bila plača delavca znižana zaradi določitve krajšega polnega delovnega časa pri delodajalcu, se za določitev osnove za nadomestilo plače za čas začasnega čakanja na delo upošteva plača ali osnova za nadomestilo plače iz zadnjih treh mesecev pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa.

11- KAKO JE Z OPROSTITVIJO PRISPEVKOV DELAVCEV NA ČAKANJU IN ZAČASNO ODSOTNIH DELAVCEV ZARADI VIŠJE SILE?

Delodajalec je oproščen plačila prispevkov za delavce, ki so na čakanju ter so za njih upravičeni do povračila izplačanih nadomestil plače po tem zakonu, in za delavce, ki ne delajo zaradi višje sile in iz tega naslova prejemajo nadomestilo plače, za vsa socialna zavarovanja od nadomestil plače od 13. marca do 31. maja, **vendar največ od nadomestila plače do višine povprečne plače za leto 2019**. Država bo torej zagotovila plačilo prispevkov za socialna zavarovanja tako za prispevke delavcev kot za prispevke delodajalcev v omejeni višini.

Nasprotno, pa bo delodajalec dolžan odvesti in obračunati pripadajoče davke. V zvezi s plačilom davkov (tudi akontacije dohodnine), pa ima delodajalec možnost prositi za odlog. Več o tem si lahko preberete **tukaj**.

Zakon pa ni jasen glede tega, ali bo moral delodajalec vseeno plačati razliko v višini prispevkov, ki jih bo pokrila država, v primeru, ko bo izplačal višje nadomestilo od višine povprečne plače za leto 2019.

12- KAKŠEN JE POSTOPEK UVELJAVLJANJA POVRAČIL NADOMESTIL PLAČ?

Delodajalec bo lahko uveljavljal pravico do povračila izplačanih nadomestil plače z vlogo, ki jo bo vložil v elektronski obliki pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje **v osmih dneh od napotitve delavca na začasno čakanje na delo**, vendar najpozneje do 31. maja 2020.

Vlogo bo lahko vložil tudi delodajalec, ki je napotil delavce na začasno čakanje na delo oziroma pri katerem delavec zaradi višje sile ni mogel opravljati dela že pred uveljavitvijo tega zakona, in sicer **v osmih dneh od uveljavitve tega zakona**, če izpolnjuje vse pogoje za uveljavitev pravic po zakonu. V takem primeru bo delodajalec lahko uveljavljal povračila nadomestil za nazaj, in sicer od 13. marca 2020 dalje.

Vlogi bo treba priložiti:

- v primeru uveljavljanja povračila nadomestila zaradi višje sile izjavo pod kazensko in materialno odgovornostjo, da delavci dela ne opravljajo zaradi višje sile, ki je posledica obveznosti varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol in drugih objektivnih vzrokov, ali

nezmožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami in zaradi tega prejema nadomestilo plače, ter dokazila delavcev o upravičeni odsotnosti delavcev zaradi višje sile, ki je posledica varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol ali nezmožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej;

- v primeru uveljavljanja povračila nadomestil za začasno čakanje na delo izjavo pod kazensko in materialno odgovornostjo, da začasno ne more zagotavljati dela zaradi posledic epidemije, ter dokazila o napatitvi delavcev na začasno čakanje na delo zaradičasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga.

Zavod RS za zaposlovanje bo o vlogi odločil v roku osem dni s sklepom.

13- KDAJ BO DELODAJALEC DOBIL POVRNJENO IZPLAČANO NADOMESTILO?

Povračilo se bo izplačevalo mesečno, v sorazmernem delu ali v celoti, in sicer 10. dan meseca, ki sledi mesecu izplačila nadomestila. Dikcija je nekoliko nejasna in se lahko razlaga na način, da pride do enomesečnega zamika. Mesec izplačila nadomestila plače je naslednji mesec, torej npr. maj za aprilsko delo. 10. dan meseca, ki sledi mesecu izplačila, bi tako lahko bil junij.

14- KAKŠNA JE VIŠINA NADOMESTILA V PRIMERU, DA DELAVEC NE DELA ZARADI VIŠJE SILE (VARSTVO OTROK, UKINITEV JAVNEGA PREVOZA), ČE DELODAJALEC NE BI KORISTIL UGODNOSTI PO #PKP1? ALI SE PLAČA 50 % NADOMESTILO SKLADNO Z ZDR-1 ALI 80 % PO #PKP1?

#PKP1 višino nadomestila za odsotnost zaradi višje sile izenačuje z odsotnostjo zaradi čakanja na delo (tj. 80 %).

Menimo, da v tem delu #PKP1 velja kot specialni predpis in je potrebno v primeru odsotnosti zaradi višje sile, ki nastane zaradi varstva otrok, ukinitve javnega prevoza ter zaprtja mej, v času veljavnosti #PKP1 izplačevati 80 % nadomestilo (in ne 50 %, kot to sicer velja po ZDR-1).

15- V KAKŠNEM RAZMERJU STA #PKP1 IN ZIUPPP?

#PKP1 ne razveljavlja določb ZIUPPP, predvideva pa, da se določbe ZIUPPP, ki se nanašajo na pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo, v času trajanja začasnih ukrepov iz novega #PKP1 ne uporabljajo.

To v praksi pomeni, da bo mogoče za čas od 13. marca 2020 in do preteka začasnih ukrepov #PKP1 (predvidoma do 31. maja oziroma 30. junija 2020) uveljavljati povračilo nadomestil plač zaposlenih na čakanju po določbah #PKP1, v času po preteku veljavnosti začasnih ukrepov #PKP1 pa bo mogoče povračilo nadomestil plač zaposlenih na čakanju uveljavljati po določbah ZIUPPP.

16- ALI BO TREBA ZA UVELJAVLJANJE POVRAČILA NADOMESTIL PLAČ DELAVCEV NA ČAKANJU PO ZIUPPP IN PO NOVEM #PKP1 ODDATI DVE LOČENI VLOGI?

Ne. Začasne ukrepe po obeh predpisih je možno uveljavljati z eno vlogo na Zavod RS za zaposlovanje. V obdobju trajanja začasnih ukrepov iz novega #PKP1 se bodo vse vloge za uveljavljanje delnega povračila plač delavcem na začasnem čakanju na delo obravnavale v skladu z določbami novega #PKP1, tudi če je bila vloga že oddana po določbah ZIUPPP v obdobju od vključno 29. marca 2020 do uveljavitve novega #PKP1.

17- ALI JE PRIPOROČLJIVO VLAGATI VLOGO ZA POVRAČILO NADOMESTIL PLAČ ZAPOSLENIH NA ČAKANJU ŽE PO ZIUPPP ALI JE BOLJE POČAKATI NA UVELJAVITEV #PKP1 TER UVELJAVLJATI POVRAČILO NADOMESTIL PLAČ ZGOLJ PO TEM PREDPISU?

Delodajalci bodo po tem novem #PKP1 upravičeni do pomoči pri nadomestilih zaposlenih na čakanju od 13. marca 2020 dalje, prav tako se bodo v tem obdobju vse vloge obravnavale po #PKP, kar v praksi pomeni, da tudi za čas od uveljavitve ZIUPPP (29. 3. 2020) ni treba vlagati vlog po ZIUPPP. Velja pa upoštevati, da je po ZIUPPP predvideno tudi povračilo nadomestil za čakanje na delo za zaposlene v karanteni, kar s #PKP1 ni predvideno, tako da se vlogo po ZIUPPP lahko vloži za ta namen. Na portalu za delodajalce pri Zavodu RS za zaposlovanje je za delavce v karanteni predvidena ločena vloga.

Pri tem pa je treba upoštevati, da za uveljavljanje pravic po ZIUPPP veljajo določeni dodatni pogoji oziroma obveznosti delodajalcev. Več o tem si lahko preberete [tukaj](#).

18- ALI V PRIMERU, ČE NE VLOŽIMO VLOGE PO ZIUPPP, IZGUBIMO KAKŠNO PRAVICO PO #PKP1?

Ne, iz zakona ne izhaja, da bi zaradi opustitve vložitve vloge ZIUPPP izgubili kakšno pravico iz novega zakona.

19- ZA KAKŠNO OBDOBJE SO DELAVCI LAHKO NAPOTENI NA ČAKANJE NA DELO ZA UPRAVIČENOST DELODAJALCA DO POVRAČILA SREDSTEV?

Delavci so lahko napoteni na čakanje najdlje do 31. maja 2020. Če epidemija ne bo preklicana do 15. maja 2020, se navedeni rok podaljša za 30 dni.

20- KAKO JE Z OPROSTITVIJO PLAČILA PRISPEVKOV ZA DELAVCE, KI DELAJO? ZA KATERO OBDOBJE JE TREBA IZPLAČATI KRIZNI DODATEK?

#PKP1 predvideva delno oprostitve prispevkov za zaposlene v zasebnem sektorju, ki delajo, in določa krizni dodatek. Za ta ukrep ni predvideno izpolnjevanje pogoja znižanih prihodkov v letu 2020, je pa treba izpolnjevati obveznost, da od uveljavitve tega zakona dalje v letu 2020 ne pride do delitve dobička, izplačil dela plač za poslovno uspešnost oziroma nagrad poslovodstvu, sicer bo treba oproščena sredstva vrniti državi z zakonskimi zamudnimi obrestmi.

Nov zakon tako predvideva, da so delodajalci za vse delavce ki so obvezno zavarovani na podlagi delovnega razmerja oproščeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v mesecu aprilu in maju 2020. Po najnovejših stališčih **FURS** in **MDDSZ** bo ukrep oprostitve prispevkov veljal za delo v obdobju od 13. marca do 31. maja 2020, torej tudi za marčevsko plačo, ki se izplača v aprilu.

Delodajalec bo tako še vedno plačeval prispevke za zdravstveno zavarovanje, za brezposelnost in za starševsko varstvo. Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa v tem času v celoti plačuje država. Iz obrazložitve predloga zakona izhaja, da je delodajalec po tej shemi oproščen tako plačila prispevka zavarovanca (prispevek se samo obračuna in odtegne) in plačila prispevka delodajalca (prispevek se samo obračuna).

Ti delodajalci pa na drugi strani vsakemu zaposlenemu, ki dela in čigar zadnja izplačana mesečna plača ni presegla trikratnika minimalne plače (približno 2800 EUR bruto), izplačajo mesečni krizni dodatek v višini 200 EUR, ki je oproščen plačila vseh davkov in prispevkov. Krizni dodatek se tudi ne všteva v letno odmero dohodnine. Za mesec marec se izplača krizni dodatek v sorazmerni višini za delo od 13. 3. 2020 dalje.

Do oprostitve plačila prispevkov za zaposlene, ki delajo, pa niso upravičeni neposredni in posredni uporabniki državnega in občinskih proračunov ter finančne in zavarovalniške dejavnosti, ki spadajo v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti.

Oprostitev plačila prispevkov se prizna tudi za tiste zaposlene, ko so zaposleni na dopustu in prejemajo nadomestilo plače.

Skladno z objavljenimi **pojasnili** FURS, ki se dnevno posodablajo, se neto plače za mesec marec izplačajo redno, REK obrazci, na katerih bodo obračunane dajatve za marec, pa se bodo oddali kasneje, predvidoma bo to mogoče 23. aprila 2020. Do takrat je oddaja relevantnih REK obrazcev prek sistema e-Davki v celoti onemogočena. Če so se plače za marec že izplačale in so bili REK obrazci oddani, bodo morali delodajalci te REK obrazce popraviti po običajnem postopku (uporabljajo se splošna pravila za popravke obračunov v skladu z Zakonom o davčnem postopku), ko bodo na voljo novi obrazci.

21- ALI SE DELODAJALEC LAHKO ODLOČI, DA NE BO UVELJAVLJAL OPROSTITVE PLAČILA PRISPEVKOV ZA ZAPOSLENE, K DELAJO? MORAJO KRIZNI DODATEK IZPLAČATI VSI DELODAJALCI V ZASEBNEM SEKTORJU?

Po zadnjih informacijah pristojni organi oprostitve prispevkov in obveznost izplačila kriznega dodatka za zaposlene, ki delajo, razlagajo na način, da avtomatsko velja za vse delodajalce v zasebnem sektorju (oziroma, da ni opsijsko). Po taki razlagi torej ni zgolj omogočena možnost uveljavljanja tega ukrepa, pač pa je to obveznost delodajalcev. Skladno z navedenim stališčem je plačilo kriznega dodatka obveznost vseh delodajalcev v zasebnem sektorju in ne le tistih, ki bodo uveljavljali oprostitve plačila prispevkov (slednja namreč nastopi avtomatično).

Menimo, da je navedena interpretacija sporna, saj sili vse delodajalce k uveljavljanju oprostitve, kljub temu, da nekateri že vnaprej vedo, da ne bodo izpolnjevali pogojev za upravičenost do tega ukrepa, ker bodo delili dobiček oz. izplačevali dodatke za poslovno uspešnost, k čemur jih lahko zavezujejo pogodbene obveznosti. Zasedili smo, da naj bi Ministrstvo zadelo prepoznalo ta problem in naj bi se obetala sprememba #PKP1, po kateri naj bi bila oprostitve plačila prispevkov PIZ in kriznega dodatka izvzeta iz omejitve po členu 99 #PKP1. V tem primeru bi bili do oprostitve plačil prispevkov PIZ in kriznega dodatka upravičeni tudi delodajalci, ki bodo delili dobiček in izplačevali dodatke za poslovno uspešnost. V tem trenutku seveda še ni mogoče predvideti, ali bo navedeno tudi dejansko uveljavljeno.

22- ALI KRIZNI DODATEK PRIPADA TUDI TISTIM, KI DELAJO OD DOMA?

Delodajalec mora izplačati krizni dodatek vsem zaposlenim, ne glede na to ali delajo od doma ali v prostorih delodajalca, in njihova zadnja izplačana mesečna bruto plača ni presegla trikratnika minimalne plače oziroma cca 2800 EUR bruto.

23- KAKO PA JE Z NADOMESTILOM ZA ODSOTNOSTI IZ ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV?

Za delavce, ki so začasno zadržani z dela iz zdravstvenih razlogov od dneva uveljavitve zakona do prenehanja razlogov za ukrepe po #PKP1, vendar najdlje do 31. maja 2020, se nadomestilo krije v breme zavoda za zdravstveno zavarovanje od prvega dneva odsotnosti dalje.

Avtorji:

Iris Pensa

Starejša odvetnica

Nina Bakovnik

Odvetniška pripravnica

Aida Šabić

Odvetniška pripravnica