

Z A K O N

O DELNEM POVRAČILU NADOMESTILA PLAČ (ZDPNP)

1. člen (namen zakona)

S tem zakonom se za omejitev učinkov svetovne gospodarske krize z namenom ohranitve delovnih mest ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plač delavkam oziroma delavcem (v nadaljnjem besedilu: delavec) pri delodajalcih, ki delavcem začasno ne morejo zagotavljati dela in izpolnjujejo pogoje iz tega zakona (v nadaljnjem besedilu: začasno čakanje na delo), ter povračilo stroškov njihovega usposabljanja ali izpopolnjevanja, dokvalifikacije oziroma prekvalifikacije (v nadaljnjem besedilu: usposabljanje) v tem obdobju.

2. člen (upravičeni delodajalec)

(1) Pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plač delavcem na začasnem čakanju na delo (v nadaljnjem besedilu: delno povračilo izplačanih nadomestil plač) in povračila stroškov usposabljanja lahko uveljavlja gospodarska družba, ustanovljena po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, zadruga oziroma fizična oseba, ki zaposluje delavce v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja (v nadaljnjem besedilu: delodajalec), ki:

- predloži opis poslovnega položaja delodajalca v okoliščinah svetovne gospodarske krize,
- na podlagi opisa poslovnega položaja ugotovi, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati največ 50 % zaposlenim delavcem pri delodajalcu in odloči o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo,
- sprejme in predloži program ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov (v nadaljnjem besedilu: program).

(2) Med zaposlene delavce iz druge alineje prejšnjega odstavka se ne vštevajo delavci v odpovednem roku, ki jih ni dopustno napotiti na začasno čakanje na delo.

(3) Za delodajalca, ki zaposluje le enega delavca, se šteje, da izpolnjuje pogoj iz druge alineje prvega odstavka tega člena, in lahko odloči o začasnem čakanju na delo delavca, če ugotovi, da iz poslovnih razlogov ne more zagotavljati dela za skupno največ 50% delovnega časa delavca v posameznem koledarskem mesecu.

(4) Za delavce, vključene v ukrep po tem zakonu, se šteje, da pred napotitvijo in v času začasnega čakanja na delo ni nastal razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

(5) Pred sprejemom odločitve iz druge in tretje alineje prvega odstavka tega člena se je delodajalec dolžan posvetovati s sindikati pri delodajalcu ali, če sindikata pri delodajalcu ni, s svetom delavcev ali z delavci na zboru delavcev.

(6) Pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plač in povračila stroškov usposabljanja ne more uveljavljati delodajalec:

- katerega izguba v preteklih 12 mesecih znaša več kot polovico osnovnega kapitala,
- če je vrednost njegovega premoženja manjša od vsote njegovih obveznosti,
- če je nad njim uveden postopek insolventnosti po zakonu, ki ureja finančno poslovanje, postopke zaradi insolventnosti in prisilno prenehanje.

3. člen

(časovna omejitev)

(1) Delodajalec lahko v skladu s prejšnjim členom napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo za obdobje največ šest mesecev, pri čemer se morebitne prekinitve ne všttevajo v to obdobje.

(2) Čas napotitve posameznega delavca na začasno čakanje na delo se lahko podaljša, če so izpolnjeni pogoji iz drugega odstavka 12. člena tega zakona.

4. člen

(opis poslovnega položaja delodajalca)

Opis poslovnega položaja delodajalca iz 2. člena tega zakona mora vsebovati:

- predstavitev poslovnega položaja delodajalca v okoliščinah svetovne gospodarske krize,
- navedbo vzrokov za bistveno zmanjšanje obsega dela,
- število delavcev, ki jim zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela,
- oceno posloводства o možnostih ohranitve delovnih mest.

5. člen

(vsebina programa)

Vsebina programa izhaja iz opisa poslovnega položaja delodajalca iz prejšnjega člena in mora vsebovati vsaj:

- predvidene ukrepe delodajalca za izboljšanje rezultatov poslovanja,
- s predvidenimi ukrepi povezana usposabljanja delavcev, ki bodo napoteni na začasno čakanje na delo.

6. člen

(pravice in obveznosti delavcev)

(1) Delavec, ki je napoten na začasno čakanje na delo in delodajalec zanj prejema delno povračilo izplačanega nadomestila plače, ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, razen tistih, ki so drugače urejene v tem zakonu.

- (2) V skladu s tem zakonom ima delavec v času začasnega čakanja na delo:
- pravico do nadomestila plače v višini 85 % osnove za nadomestilo, ki je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer nezagotavljanja dela s strani delodajalca,
 - pravico in obveznost usposabljanja 20 % časa napotitve delavca na začasno čakanje na delo,
 - pravico do povračila stroškov prevoza in prehrane v zvezi z obveznostjo usposabljanja pod pogoji in v višini, kot to velja za povračilo stroškov v zvezi z delom,
 - obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo.

(3) 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 oziroma osnova za nadomestilo plače iz zadnjih treh mesecev pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa.

(4) Nadomestilo plače, določeno v skladu s prvo alinejo drugega odstavka tega člena, ne sme biti nižje od minimalne plače in ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(5) Če delavec v dogovoru z delodajalcem v času začasnega čakanja na delo izrabí pravico do letnega dopusta, ima pravico do nadomestila v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(6) Delodajalec pisno obvesti delavca o napotitvi na začasno čakanje na delo v skladu z odločitvijo iz druge in tretje alineje prvega odstavka in tretjega odstavka 2. člena tega zakona. V obvestilu določi čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, nadomestilo plače in obveznost ter vsebino usposabljanja.

7. člen

(delavci s pravicami iz socialnih zavarovanj)

(1) Če je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo upravičen do odsotnosti z dela ali če med trajanjem začasnega čakanja na delo pridobi pravico do odsotnosti z dela na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu ter do ustreznega nadomestila ali plačila prispevkov, se nadomestilo iz prve alineje drugega odstavka prejšnjega člena v tem času ne izplačuje.

(2) Če je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo ali če je med trajanjem začasnega čakanja na delo uveljavil oziroma je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali predpisov o starševskem varstvu, se nadomestilo iz prve alineje drugega odstavka prejšnjega člena v tem času izplačuje v sorazmernem delu,

delavec pa zadrži pravico do prejemkov oziroma plačila prispevkov iz socialnih zavarovanj po navedenih predpisih, kot da bi delal.

8. člen

(uveljavljanje pravice delodajalca do delnega povračila nadomestila plač in uveljavljanje povračila stroškov usposabljanja)

(1) Delodajalec uveljavi pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plač in povračila stroškov usposabljanja z vlogo, ki jo vloži v elektronski in pisni obliki na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod) najkasneje do 31. marca 2010 skupaj z opisom poslovnega položaja, ugotovitvijo iz druge alineje prvega odstavka in tretjega odstavka 2. člena tega zakona in programom.

(2) Zavod odloči o vlogi po določbah zakona, ki ureja splošni upravni postopek.

(3) Na podlagi odločbe o priznanju pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plač sklene zavod z delodajalcem pogodbo o delnem povračilu izplačanih nadomestil plač in pogodbo o povračilu stroškov usposabljanja, v katerih se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti.

(4) Pogodba o delnem povračilu izplačanih nadomestil plač mora zlasti vsebovati predmet, osnovo za izračun nadomestil plač, način izračuna delnega povračila nadomestil plač, višino delnega povračila nadomestil plač, vsebino zahtevkov za delno povračilo nadomestil plač in njegove priloge, razloge za zavrnitev zahtevka za povračilo, rok za izplačilo, obdobje vračanja sredstev, spremljanje in poročanje, sankcije za kršitev pogodbe ter nadzor nad njenim izvajanjem.

(5) Pogodba o usposabljanju se sklene v skladu z določbami nacionalne in evropske zakonodaje s področja kohezijske politike.

9. člen

(izplačilo nadomestil plač)

(1) Delodajalec izplača v breme zavoda 50 % osnove za nadomestilo plače, ki pripada delavcu na začasnem čakanju na delo v skladu s 6. členom tega zakona, vendar največ v višini maksimalnega izplačila denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

(2) Če bi bilo nadomestilo plače, določeno v skladu s prvo alinejo drugega odstavka 6. člena tega zakona, nižje od minimalne plače, delodajalec izplača v breme zavoda tudi 50 % razlike do minimalne plače.

(3) Delno nadomestilo plač se delodajalcu izplačuje mesečno, in sicer od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi vloge za delavce, ki jih je napotil na začasno čakanje na delo, razen za delavce, za katere plačilo nadomestila ne bremeni delodajalca.

(4) Delodajalcu pripada delno povračilo nadomestil plač delavcev na začasnem čakanju na delu za tiste delovne dneve oziroma ure dejanske mesečne oziroma tedenske obveznosti v urah, za praznične in druge dela proste dni, določene z zakonom, oziroma v primeru fiksnega obračuna nadomestil plač za povprečno delovno mesečno obveznost v urah, ki bi jo delavci opravili, če jim ne bi bilo odrejeno začasno čakanje na delo.

(5) Zavod delodajalcu ne poravna obračunanih nadomestil plač, če jih ta ni izplačal delavcem, ki so bili do njih upravičeni.

10. člen (usposabljanje)

Delodajalec zagotavlja pravico in obveznost delavcev na začasnem čakanju na delo do usposabljanja. Povračilo stroškov za usposabljanje se zagotovi v višini največ 500 eurov na delavca.

11. člen (obveznosti delodajalca)

(1) V obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plač v skladu z 9. členom tega zakona mora delodajalec delavcem na začasnem čakanju na delo izplačevati nadomestila plač in poravnovati prispevke za socialno varnost.

(2) V obdobju iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme:

- začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov,
- odrejati nadurnega dela, če lahko to delo opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

(3) Delodajalec za poslovno leto, v katerem je prejemal sredstva po tem zakonu, ne sme obračunati in izplačati nagrad organom vodenja in nadzora.

(4) Delodajalec mora v obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plač zagotoviti usposabljanje delavcev na začasnem čakanju na delo v skladu s programom.

(5) Delodajalec mora v primeru iz četrte alineje drugega odstavka 6. člena tega zakona predhodno obvestiti zavod.

(6) V kolikor delodajalec ravna v nasprotju s prvim, drugim, tretjim in četrtem odstavkom tega člena, mora vrniti prejeta sredstva v celoti ali njihov sorazmerni del.

(7) Delodajalec, ki prejema oziroma je prejemal sredstva po tem zakonu, mora vrniti celotna prejeta sredstva, če začne postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe:

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

12. člen

(časovno uveljavljanje delnega povračila nadomestil plač delavcem)

(1) Delodajalec lahko pravico do delnega povračila nadomestil plač uveljavlja enkrat za obdobje najmanj treh mesecev z možnostjo podaljševanja za tri mesece, vendar do največ 12 mesecev, za posameznega delavca pa lahko uveljavi delno povračilo izplačanih nadomestil plač za največ šest mesecev.

(2) Izjemoma lahko delodajalec za posameznega delavca uveljavi delno povračilo izplačanih nadomestil plač za dodatnih največ šest mesecev, če se spremenijo okoliščine pri delodajalcu glede na program. O obstoju spremenjenih okoliščin mora delodajalec pred iztekom šestih mesecev pridobiti soglasje zavoda.

13. člen

(delno subvencioniranje polnega delovnega časa in uveljavljanje pravic po tem zakonu)

(1) Pravica delodajalca do delnega povračila nadomestil plač se ne izključuje s pravicami delodajalca v skladu z zakonom, ki ureja delno subvencioniranje polnega delovnega časa, s tem, da se pravice delodajalca po obeh zakonih ne morejo uveljavljati hkrati za istega delavca pri istem delodajalcu.

(2) Delodajalec, ki namerava delavce, ki so že vključeni v ukrep delnega subvencioniranja polnega delovnega časa, napotiti na začasno čakanje na delo, mora pred sprejemom te odločitve predlagati ustrezno spremembo veljavne pogodbe med zavodom in delodajalcem. Odreditev začasnega čakanja na delo delavcu, za katerega je delodajalec uveljavil pravice na podlagi zakona, ki ureja delno subvencioniranje polnega delovnega časa, se ne šteje za kršitev pogodbe med zavodom in delodajalcem.

14. člen

(osnova za nadomestilo za primer brezposelnosti)

Če delavec, ki je bil v zadnjih 12 mesecih na začasnem čakanju na delo, kljub temu postane brezposeln in uveljavlja pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, je ne glede na določbe zakona, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, osnova za odmero denarnega nadomestila za primer brezposelnosti enaka osnovi za odmero nadomestila plače za čas začasnega čakanja na delo po tem zakonu.

15. člen

(zagotavljanje sredstev)

(1) Sredstva za povračilo nadomestil plače se zagotavljajo v proračunu Republike Slovenije.

(2) Sredstva za povračilo stroškov usposabljanja se zagotavljajo iz sredstev Evropskega socialnega sklada in iz proračuna Republike Slovenije.

16. člen
(izvajanje nadzora nad dodelitvijo in izplačevanjem nadomestil
ter izvajanjem pogodbe)

(1) Delodajalec, ki uveljavi delno povračilo nadomestil plač, je dolžan zavodu omogočiti administrativni in finančni nadzor nad izvajanjem tega zakona. V primeru nadzora na kraju samem je zavodu dolžan omogočiti vpogled v računalniške programe, listine in postopke v zvezi z izvajanjem tega zakona.

(2) Za potrebe izplačevanja delnih povračil nadomestil plač in izvajanja nadzora ima zavod pravico brezplačno pridobivati podatke o delavcih na začasnem čakanju na delo iz obstoječih zbirk osebnih podatkov od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Davčne uprave Republike Slovenije, in sicer osebno ime, enotno matično številko občana, zavarovalno podlago ter izplačane plače in plačane prispevke za socialno varnost.

(3) Za namene izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem določb tega zakona, ki se nanašajo na prepoved odpuščanja delavcev, ima zavod pravico tudi neposredno od delodajalca pridobivati dokazila in listine, iz katerih je razviden razlog prenehanja zaposlitve delavca v času uveljavljanja pravic po tem zakonu, na katerih pa je delodajalec dolžan prekriti in izločiti tiste dele listin, ki niso nujni za ugotovitev razloga prenehanja zaposlitve in za vročitev takšne listine.

(4) Podatki, ki jih pridobi zavod na podlagi tega zakona, se ne smejo posredovati tretjim osebam, hranijo pa se le toliko časa, kolikor je nujno potrebno za uresničitev namena, za katerega so bili zbrani.

17. člen
(izvajanje nadzora nad usposabljanjem ter izvajanjem pogodbe)

Delodajalec, ki uveljavi povračilo stroškov usposabljanja delavcev, ki so na začasnem čakanju na delo, je dolžan zavodu in drugim pristojnim organom, vključenim v izvajanje evropske kohezijske politike, omogočiti administrativni in finančni nadzor nad izvajanjem usposabljanja.

18. člen
(inšpekcijski nadzor)

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

19. člen

(kazenske določbe)

- (1) Z globo od 3.000 eurov do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki:
- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (6. člen, 11. člen),
 - ne zagotavlja pravice do usposabljanja v skladu s programom (11. člen),
 - v času prejemanja delnega povračila nadomestil plač delavcem začne postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, odredi nadurno delo v nasprotju s tem zakonom ali za poslovno leto obračuna in izplača nagrade organom vodenja in nadzora (11. člen),
 - ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora v zvezi z izvajanjem tega zakona (16. člen).
- (2) Z globo od 1.500 eurov do 8.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 450 eurov do 2.000 eurov se kaznuje odgovorna oseba delodajalca–pravne osebe, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

KONČNA DOLOČBA

20. člen

(uveljavitev in veljavnost zakona)

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in preneha veljati 31. marca 2011, razen določbe 14. člena tega zakona, ki preneha veljati 30. septembra 2012.