Številka: 1001-917/2021/2

Datum: 2. 4. 2021

Zadeva: Vprašanje glede začasnega čakanja na delo – odgovor

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

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

Upoštevaje navedeno pojasnjujemo, da je v skladu z ureditvijo v ZDR-1 temeljna obveznost delavca, da opravlja delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, na drugi strani pa je temeljna obveznost delodajalca, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi(33., 34., 35 in 43. člen ZDR-1). Iz razlogov, ki so zakonsko določeni oz. dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev, pa ima delavec pravico do odsotnosti z dela in posledično do nadomestila plače.

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

Pojasnjujemo, da se je z Zakonom o dodatnih ukrepih za omilitev posledic COVID-19[[2]](#footnote-2) (v nadaljnjem besedilu: ZDUOP) nadalje uredil interventni ukrep delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo, in sicer **lahko v skladu z ZDUOP delodajalec, ki delavcem začasno ne more zagotavljati dela zaradi posledic epidemije, delavce napoti na začasno čakanje na delo najdlje za obdobje od 1. februarja do 30 aprila 2021 ter zanje uveljavlja povračilo izplačanih nadomestil plače** (prvi odstavek 40. člena ZDUOP).

V skladu z ZDUOP ima delavec v času začasnega čakanja na delo pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, hkrati pa nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji (42. člen ZDUOP).

**Upoštevaje navedeno lahko ugotovimo, da lahko delodajalec, ki delavcu začasno ne more zagotavljati dela iz poslovnega razloga, uporabi institut čakanja na delo v skladu s 138. členom ZDR-1 za najdalj šest mesecev v posameznem koledarskem letu ali pa delavcu odredi začasno čakanje na delo v skladu z interventno zakonodajo, upoštevaje časovne okvirje v specialnih predpisih.**

Nadalje pojasnjujemo, da ZDUOP določa, da je do ukrepa upravičen vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, registriran najpozneje na dan 31. december 2020, ki mu bodo po njegovi oceni prihodki v letu 2021 zaradi epidemije ali posledic epidemije upadli za več kot 20 odstotkov glede na leto 2019 oziroma 2020 (tretji odstavek 39. člena ZDUOP), razen delodajalcev, ki so navedeni v prvem odstavku 39. člena ZDUOP. V skladu s prvim odstavkom 39. člena ZDUOP pravice do ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo ne more uveljavljati:

* neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oz. proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2020 višji od 70 odstotkov,
* delodajalec, ki opravlja finančno in zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti in ima več kot 10 zaposlenih na dan 31. december 2020,
* tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije, predstavništva mednarodnih organizacij ter institucije, organi in agencije Evropske unije v Republiki Sloveniji.

**Glede na to, da so interventni ukrepi na področju dela namenjeni ohranitvi zaposlitve delavca, tj. napotitev na čakanje na delo namesto odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ter ob upoštevanju časovne omejitve začasnega čakanja na delo v skladu s 138. členom ZDR-1, bi bilo primerno slediti razlagi, da lahko delodajalec napoti delavce na začasno čakanje na delo v skladu z interventnimi zakoni, tudi če ne bo uveljavljal delnega povračila izplačanih nadomestil plače oz. če do delnega povračila ne bo upravičen.** Ob tem velja pripomniti, da primere, ko delodajalec naknadno ugotovi, da ne izpolnjuje pogojev iz 39. člena ZDUOP, ZDUOP že ureja v petem in šestem odstavku 39. člena, in sicer določa obveznost delodajalca, da vrne prejeta sredstva na podlagi ukrepa, na samo podlago odsotnosti delavca z dela (tj. pravico delavca do nadomestila plače v skladu z 42. členom ZDUOP) pa naknadno ugotovljena neupravičenost delodajalca do ukrepa ne vpliva.

Ob tem naj dodamo, da v skladu s petim odstavkom 41. člena ZDUOP delodajalec delavca pisno napoti na začasno čakanje na delo. V pisnem napotilu določi čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter višino nadomestila plače.

Na koncu naj v zvezi z višino nadomestila plače v času začasnega čakanja na delo povzamemo, da ZDR-1 določa višino nadomestila plače za delavce, ki jih delodajalec napoti v skladu s 138. členom ZDR-1 na začasno čakanje na delo v drugem odstavku 138. člena ZDR-1 (tj. 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1). V kolikor pa je delodajalec delavcu odredil začasno čakanje na delo v skladu z ZDUOP, pa ima delavec pravico do nadomestila plače v skladu z 42. členom ZDUOP, tj. 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1, hkrati pa višina nadomestila plače ne sme biti nižja od minimalne plače v Republiki Sloveniji.

S spoštovanjem,

Pripravil:

Marko Bučalič

svetovalec

Damjan Mašera

vodja Sektorja za delovna razmerja

in druge oblike dela

Poslano v vednost:

* Ministrstvo za javno upravo, elektronsko na: [gp.mju@gov.si](mailto:gp.mju@gov.si)

1. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPDVE) [↑](#footnote-ref-1)
2. Zakon o dodatnih ukrepih za omilitev posledic COVID-19 (Uradni list RS, št. 15/21) [↑](#footnote-ref-2)