

## Članek 1:

**SKRAJŠAN DELOVNI ČAS IN PREDLOG SPREMEMB STALNE SHEME**

Ministrstvo za delo načrtuje določene spremembe in dopolnitve zakona o urejanju trga dela (ZUTD) v letu 2023. V okviru sprememb načrtujejo tudi ureditev stalne sheme skrajšanega polnega delovnega časa.

Ministrstvo je pripravilo tudi analitično podlago za vzpostavitev stalne sheme skrajšanega delovnega časa. Ključna značilnost za stalno shemo skrajšanega delovnega časa je, da se mora upravičenost dokazati z zmanjšanjem delovne aktivnosti in delovnega časa v primerjavi z enakim obdobjem v prejšnjem letu. S tem se zagotovi, da stalna shema naslovi idiosinkratične šoke v podjetjih v času običajnih gibanj poslovnega cikla. Kot taka tudi zmanjša stres zaposlenih zaradi odpuščanja, prispeva k ohranjanju ustrezno usposobljenih zaposlenih, hkrati pa prepreči večji upad prihodka z dela in zagotovi stabilnost prispevkov za pokojninsko zavarovanje.

Z začetkom leta se je začel uporabljati zakon o pomoči gospodarstvu za omilitev posledic energetske krize (ZPGOPEK), ki med drugim omogoča subvencioniranje skrajšanega delovnega časa in subvencioniranje začasnega čakanja na delo.

Ukrep delnega povračila nadomestila plače zaradi skrajšanja polnega delovnega časa (od 21. člena zakona naprej) velja od 1. januarja do 31. marca. Vlada bo lahko ukrep podaljšala s sklepom, največ dvakrat za obdobje meseca dni.

Delodajalci bodo tako lahko delavcem odredili skrajšan delovni čas ob hkratni napotitvi na delno začasno čakanje na delo. Pri tem je pomembno, da so do ukrepa upravičena podjetja, ki bi bila upravičena tudi do subvencije za energente, a ni treba, da za takšno pomoč zaprosijo. Torej bo pogoj za upravičenost do tega ukrepa vsaj 1,5-kratni dvig cen energentov za leto 2023 v primerjavi z 2021. Do ukrepov niso upravičena podjetja iz panoge finančnih in zavarovalniških dejavnosti.

Interventni zakon zaradi energetske krize je šele letos omogočil podjetjem možnost uvedbe skrajšanega delovnega časa (SDČ), a še to le tistim, ki so upravičena do subvencije za energente.

Lahko pa podjetje, ki ni upravičeno do subvencije za energente, že zdaj pošlje delavce na začasno čakanje na delo. To namreč omogoča zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 138. členu, ki govori o začasnih nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. Delodajalec, ki ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve za največ šest mesecev v posameznem koledarskem letu pisno napoti delavce na čakanje na delo doma.

V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove (povprečna mesečna plača za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti; če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi). V ZPGVCEP sicer ni določbe, ki bi spreminjala ZDR-1 in posledično določala, da takšno nadomestilo ne sme biti nižje od minimalne plače.

Delodajalec delavca napoti na začasno čakanje na delo pisno, lahko tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Delavec pa se mora odzvati na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve.

Če delavec v času začasnega čakanja na delo (v dogovoru z delodajalcem) izkoristi letni dopust, mu za ta čas pripada nadomestilo plače z zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1). Prav tako, če je delavec v času čakanja na delo odsoten zaradi bolniške, starševskega dopusta in podobno, ima pravico do nadomestila plače v višini, ki je določena po ZDR-1.

Vir:

- <https://topjob.finance.si/9007398/NASVET-Kako-izkoristiti-pomoc-pri-skrajsanem-delovnem-casu-zaradi-energetske-krize>
- <https://topjob.finance.si/9007551/Bi-skrajsali-delovni-cas-delavcem-brez-uporabe-drzavnih-pomoci-Ne-bo-slo>
- <https://topjob.finance.si/9007703/V-Nemciji-s-skrajsanim-delovnim-casom-pol-odstotka-delovne-sile-pri-nas-za-zdaj-ta-ukrep-se-pri-pecici-podjetij>
- [https://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek\\_iz\\_zaposlitve/Opis/Dohodek\\_iz\\_delovnega\\_razmerja.doc](https://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_zaposlitve/Opis/Dohodek_iz_delovnega_razmerja.doc)

Datum: 18. 1. 2023

Pripravila:

Iris Lanščak, svetovalka SPOT Svetovanje