

Nova zakonska ureditev začasnih ukrepov na področju povračila nadomestila plače

Damjan Mašera*
Darija Perše Zoretič**

UDK: 331.2:328.34(497.4)

1. UVOD

Državni zbor Republike Slovenije je zelo kmalu po uveljavitvi Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov¹ (ZIUPPP) sprejel nov interventni zakon, Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP), ki je začel veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, to je 11. 4. 2020.

Z novim zakonom se zaradi posledic epidemije COVID-19 določajo dodatni ukrepi, s katerimi se za čas trajanja ukrepov od 13. marca do 31. maja 2020, z možnostjo podaljšanja 30 dni, preprečujejo oziroma blažijo negativne posledice virusa COVID-19 za državljanke in državljane ter gospodarstvo, na področju dela in plačevanja prispevkov za socialno varnost, zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, socialnega varstva, pravic iz javnih sredstev in uveljavljanja pravic iz naslova starševskega varstva, davkov, javnih financ, plač v javnem sektorju in gospodarskih družbah v neposredni in posredni večinski državni lasti, kmetijstva, gozdarstva in prehrane, upravljanja z vodami, kulture, znanosti in raziskovanja, preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma, zavarovalništva in trga finančnih instrumentov, javnega naročanja, pogodbenih kazni, izvršbe in osebnega stečaja in izvajanja javnih storitev.

Na področju dela in plačevanja prispevkov za socialno varnost predstavlja sprejeti in uveljavljeni ZIUZEOP nadgradnjo ZIUPPP. Že v prispevku »Zakon o

* Damjan Mašera,
univ. dipl. pravnik,
vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela na MDDSZ

** Darija Perše Zoretič,
magistrica pravnih znanosti,
sekretarka Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela na MDDSZ

¹ Uradni list RS, št. 36/20, ZIUPP je začel veljati dne 29. 3. 2020, dne 2. 4. 2020 pa je bil sprejet nov interventni zakon, ki v delu ureja enako vsebino.

interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP)² je bilo nakazano, da je ZIUPPP vzpostavil mehanizem, ki je izhajal iz okoliščin časa, v katerih je bil pripravljen in je naslavljal namen in cilje vzpostavljenih rešitev glede na takrat predvideno dinamiko omejevanja širjenja virusa. Glede na sprejete vladne ukrepe od 12. 3. 2020 naprej³ so bile že v času do uveljavitve ZIUPPP jasno razvidne precej spremenjene, zaostrene gospodarske razmere, ki so posledica mnogoterih predhodno navedenih ukrepov, katerih temeljni namen je ukrepanje proti širjenju virusa in z njim povezane bolezni. Pomisleke, če ukrepi iz ZIUPPP sploh še ustrezno naslavlajo nastalo situacijo, so potrdile dne 23. 3. 2020 sprejete in dne 24. 3. 2020 javno predstavljene »Smernice z naborom ukrepov za omilitev »korona« epidemije za državljane in gospodarstvo za čas od uveljavitve zakona do 31. 5. 2020 za pripravo zakona #PKP1«⁴.

Ukrepi iz ZIUZEOP, nastali na podlagi rešitev iz smernic, dopolnjujejo že sprejete ukrepe za ohranjanje delovnih mest in vzpostavljajo nadgrajeni sistem povračila nadomestil plače za delavce na začasnem čakanju na delo (prevzem bremena plačila prispevkov s strani Republike Slovenije in izplačanega nadomestila v celoti), ki ob tem vzpostavlja tudi mehanizem povračila nadomestil plače za druge vrste odsotnosti, ki so posledica omejevalnih ukrepov za preprečevanje širjenja virusa. ZIUPPP je s svojim mehanizmom uveljavljanja pravice do povračila nadomestil plače vzpostavil sistem, na katerega se je novi ukrep povračila nadomestil plače tudi navezal.

² Mašera, D., Šarčević, D., Delavci in delodajalci: [revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti]. ISSN 1580-6316. - Letn. 20, [št.] 1 (2020), str. 47-72.

³ V Uradnem listu RS, št. 19/20 z dne 12. 3. 2020, z veljavnostjo dne 12. 3. 2020 ob 18.00, je objavljena Odredba o razglasitvi epidemije COVID-19 na območju Republike Slovenije. Razglasitvi epidemije bolezni COVID-19 so sledile objave različnih pravnih aktov:

- v Uradnem listu RS, št. 24/20 z dne 15. 3. 2020, z veljavnostjo dne 16. 3. 2020 ob 00.00 uri, je objavljen Odlok o začasnih prepovedi in omejitvah javnega prevoza potnikov v Republiki Sloveniji,
- v Uradnem listu RS, št. 25/20 z dne 15. 3. 2020, z veljavnostjo dne 16. 3. 2020 ob 00.00 uri, je objavljen Odlok o začasnih prepovedi ponujanja in prodajanja blaga in storitev potrošnikom v Republiki Sloveniji,
- v Uradnem listu RS, št. 26/20 z dne 16. 3. 2020, z veljavnostjo dne 17. marca 2020 ob 00.00 uri, sta objavljena Odlok o prepovedi opravljanja zračnih prevozov v Republiki Sloveniji in Odlok o začasnih prepovedi izvajanja tehničnih pregledov in drugih postopkov v zvezi z registracijo motornih vozil ter dela v tahografskih delavnicah v Republiki Sloveniji
- itn.

⁴ Dostopno na spletnem naslovu:

<https://www.gov.si/assets/vlada/Seja-vlade-SZJ/2020/03-2020/Smernice-protikورونا-paket-2403-20.pdf>.

Novi zakon v delu, ki nagovarja razmerje med delavcem in delodajalcem, cilja na ohranitev tega razmerja kljub posledicam epidemije virusa SARS-Cov-2 ter obenem olajšuje breme delodajalcem zaradi odsotnosti delavcev iz razloga nemožnosti zagotavljanja dela ter višje sile, ko delavci ne morejo opravljati dela zaradi obveznosti varstva otrok oziroma ukinitve javnega prevoza in zaprtja državnih mej. Zakon v tem delu vzpostavlja ukrep povračila nadomestila plače zaposlenim, ki so napoteni na začasno čakanje na delo od 13. 3. 2020, in zaposlenim, ki v istem obdobju zaradi višje sile ne morejo opravljati dela.

V nadaljevanju prispevka se le-ta osredotoča na pravne rešitve povračila nadomestila plače za delavce na čakanju in tiste, ki so odsotni iz razloga višje sile ter pri tem naslovi tudi določene dileme, ki nastanejo pri razlagi ukrepa.

2. NAMEN IN CILJI UKREPA

Še pred sprejetjem ZIUPP so bili že sprejeti in uveljavljeni številni ukrepi za zaježitev COVID-19, ki predstavljajo omejitev javnega življenja in javnega zbiranja na območju Republike Slovenije, s tem pa so nastale posledice na vseh ravneh družbe.

V kratkem času so se pokazale razsežnosti epidemije COVID-19, ki so se močno odrazile v zmanjšanju gospodarske aktivnosti v državi še posebej v določenih panogah. Na drugi strani so ukrepi omejitve gibanja povzročili zmanjšanje potreb po delavcih tudi v negospodarskih panogah. Vlada Republike Slovenije (Vlada RS) je ocenila, da je k reševanju težav nujno potrebno pristopiti z dodatnimi ukrepi.

Glavni cilj ZIUZEOP je omiliti posledice epidemije COVID-19 za državljane ter gospodarstvo z ukrepi na različnih področjih. Eden od specifičnih ciljev, ki naj bi se z ukrepi tega zakona dosegli, je ohranjanje delovnih mest in delovanje podjetij. Ukrepi, ki jih ureja ZIUZEOP, sočasne narave, trajali naj bi do 31. maja 2020, zakon pa dopušča tudi možnost podaljšanja le-teh.

Glede na pričakovanja, da bo epidemija trajala določeno daljše obdobje, kot se je nakazovalo ob sprejetju ukrepov za zaježitev COVID-19, je Vlada RS sprejela odločitev, da je ukrep delnega nadomestila povračila nadomestila plače delavcev, ki so na začasnem čakanju na delo potrebno nadgraditi s celotnim povračilom nadomestila plače. Z začasnim ukrepom je treba rešiti tudi vprašanje nadomestila plač tistih delavcev, ki ne morejo opravljati dela zaradi višje sile

in hkrati tudi povračilo nadomestil plač, saj bi sicer nadomestila teh plač za delodajalce, ki so se že sicer zaradi upada poslovanja znašli v finančnih težavah, delodajalcem povzročilo dodatno breme.

Ukrepi, ki jih ureja ZIUZEOP, sočasne narave in veljajo retroaktivno od 13. marca 2020 pa do 31. maja 2020. Določena pa je tudi generalna klavzula, da se roki, ki se iztečejo 31. maja 2020, avtomatično podaljšajo za 30 dni, če epidemija COVID-19 do tega datuma ne bo preklicana.⁵ Vlada RS pa lahko predlaga Državnemu zboru prenehanje veljavnosti tega zakona v celoti ali v njegovih posamičnih delih tudi pred potekom rokov, če oceni, da to utemeljujejo spremenjene razmere.

V zvezi z ukrepi, ki naslavljajo ohranitev delovnega razmerja pri delodajalcu ter razbremenjujejo delodajalce, ureja novi interventni zakon torej ukrep v obliki celotnega povračila izplačanih nadomestil plače s strani države, katerega namen je v ohranitvi delovnih mest oziroma začasno preprečiti odpuščanje delavcev iz poslovnih razlogov in tako prispevati k delni omejitvi škodljivih učinkov epidemije COVID-19 na slovensko gospodarstvo. Namen ukrepa je tudi razbremeniti delodajalce stroškov nadomestil plače, ko delavci dela ne morejo opravljati zaradi višje sile, ki je posledica ukrepov, namenjenih omejitvi širjenja epidemije. V obeh primerih so na podlagi ukrepa delodajalci v celoti razbremenjeni plačila nadomestila plače in pripadajočih prispevkov za socialno varnost delojemalca in delodajalca, ki jih bo prav tako plačala Republika Slovenija (do višine povprečne plače za leto 2019, preračunane na mesec).

3. UKREP ZAČASNEGA ČAKANJA NA DELO

V okviru poglavja 1. »Delo in plačevanje prispevkov za socialno varnost« ZIUZEOP sicer naslavlja ukrep povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo in zaradi odsotnosti iz razloga višje sile ter oprostitev plačila prispevkov, ob tem pa neposredno določa tudi nekatere specifične instituta začasnega čakanja na delo, ki nekoliko odstopajo od splošne ureditve v 138. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁶.

⁵ 20. člen ZIUZEOP.

⁶ 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 in 81/19.

Institut začasnega prenehanja potreb po delu delavca iz poslovnih razlogov s pravico delavca do nadomestila plače ureja splošna delovnopravna ureditev v 138. členu ZDR-1. Gre za institut, ki ga je sistemsko uvedel v pravno ureditev ZDR-1. ZDR iz leta 2002 ga ni urejal, pod izrazom začasni presežki smo tak institut že poznali v predhodnem ZDR iz leta 1990. Začasno pa je bil ta institut vključen v Zakonu o delnem povračilu nadomestila plače⁷, s katerim je zakonodajalec za omejitev učinkov svetovne gospodarske krize z namenom ohranitve delovnih mest urejal delno povračilo izplačanih plač delavcem pri delodajalcih, ki delavcem začasno ne morejo zagotavljati dela.⁸

ZDR-1 v okviru tega instituta določa pogoje za odreditev začasnega čakanja na delo doma, način posredovanja pisne napotitve delavcu, višino nadomestila plače za ta čas, delavčevo dolžnost odzvati se na poziv na delo ter delavčevo dolžnost glede izobraževanja in usposabljanja v tem času.

ZIUZEOP izrecno določa, da delavec, ki je napoten na začasno čakanje na delo in delodajalec zanj prejema povračilo izplačanega nadomestila plače, ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, razen tistih, ki so drugače opredeljene v tem zakonu. Tako npr. delavec, ki iz navedenih razlogov ne opravlja dela, ohrani pravico do sodelovanja pri upravljanju, pravico do stavke, zanj še vedno velja npr. prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti, prepoved konkurenčne dejavnosti, nima pa pravice do povrnitve stroškov v zvezi z delom (regres za malico, povračilo stroškov v zvezi s prevozom na delo in z dela), če ti seveda dejansko ne nastanejo. Glede na to, da se pravica do letnega dopusta veže na delovno razmerje, delavec ohrani tudi pravico do letnega dopusta in tudi pravico do regresa za letni dopust. V tem delu ZIUZEOP ne odstopa od ureditve v ZDR-1.

Bolj natančno pa ZIUZEOP določa časovno obdobje, za katero lahko delodajalec od delavca zahteva, da se vrne na delo, in sicer je to največ sedem zaporednih dni v tekočem mesecu, o tem pa mora delodajalec obvestiti Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod). ZIUZEOP definira tudi vsebino pisnega napotila delodajalca. Ta mora delavca pisno obvestiti o času začasnega čakanja na delo, možnosti in načinu poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter višino nadomestila plače.

⁷ Uradni list, št. 42/09.

⁸ Kresal Šoltes K. v: Irena Bečan in drugi, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2., posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, Ljubljana, 2019, str. 849.

4. POVRAČILO NADOMESTILA PLAČE ZA ZAČASNO ČAKANJE NA DELO

Eden od ključnih ukrepov ZIUZEOP na delovnopravnem področju je ureditev celotnega povračila nadomestila plače za začasno čakanje na delo s strani države. Namen ukrepa je v ohranitvi delovnih mest in preprečitvi odpuščanja delavcev iz poslovnih razlogov ter tako prispevati k delni omejitvi škodljivih učinkov epidemije COVID-19 na slovensko gospodarstvo. V okviru tega ukrepa so delodajalci v celoti razbremenjeni plačila nadomestila plače in pripadajočih prispevkov za socialno varnost delavca in delodajalca, ki jih bo prav tako plačala država.

Ukrep celotnega povračila nadomestila plače s strani države predstavlja nadgradnjo pred tem uveljavljenega ZIUPP, ki je uredil delno povračilo izplačanih nadomestil plače delavcem na začasnem čakanju na delo (in sicer v višini 40% nadomestila plače, s tem, da je to omejeno z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti).

Pri določitvi višine nadomestila plače delavcu v času začasnega čakanja na delo ZIUZEOP izhaja iz višine, kot jo določa ZDR-1 za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga.

ZDR-1 delavcu za ves čas napotitve na čakanje na delo doma zagotavlja pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1. Kot osnova za izračun nadomestila plače se po tej določbi upošteva povprečna mesečna plača za polni delovni čas v zadnjih treh mesecih oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. V osnovo se v tem primeru štejejo tako osnovna plača delavca za redni delovni čas kot vsi stalni dodatki in uspešnost. Če pa delavec v zadnjih treh mesecih ni delal in je prejemal nadomestilo, je osnova za izračun nadomestila plače enaka osnovi, na podlagi katere je delodajalec obračunaval nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih, kar se upošteva v primeru dolgotrajnejših odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe. ZDR-1 ureja tudi situacijo, ko delavec v zadnjih treh mesecih ni prejemal niti plače niti nadomestila, v tem primeru je osnova za izračun nadomestila plače osnovna plača delavca, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. To pravilo pride v poštev, ko je delavec šele nastopil delo in je bil odsoten še pred izplačilom prve plače oziroma nadomestila. Nazadnje ZDR-1 določa tudi zgornji limit nadomestila plače na način, da to ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Od ureditve v ZDR-1 pa ZIUZEOP odstopa pri zagotavljanju najnižjega zneska nadomestila plače delavcu za čas začasnega čakanja na delo, s tem, ko določa, da to ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji.

5. POVRAČILO NADOMESTILA PLAČE ZARADI VIŠJE SILE

S tem, ko je s 16. 3. 2020 v slovenskih vzgojno izobraževalnih zavodih zaradi razglašene epidemije onemogočeno varstvo predšolskih otrok in je možno le izvajanje izobraževanja na daljavo, je za številne starše nastopila okoliščina nezmožnosti prihoda na delo zaradi varstva otrok. Prav tako je z ustavitvijo javnega prevoza ali zaprtjem državne meje s sosednjimi državami nastopila nepremostljiva ovira, ki je posameznim delavcem preprečila prihod na delo.

Splošna delovnopravna ureditev za tovrstne okoliščine neposredno ne določa upravičenega razloga odsotnosti z dela. Ureja pa ZDR-1 posebno vprašanje upravičenosti do odsotnosti in nadomestila plače za primer, ko delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile (šesti odstavek 137. člena ZDR-1). V tem primeru si delodajalec in delavec tveganje delita, saj je breme nadomestila nižje kot v drugih primerih, in sicer znaša polovico plačila, do katerega bi bil sicer delavec upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.

Elementi višje sile so sicer opredeljeni v prvem odstavku 153. člena Obligacijskega zakonika⁹ in vključujejo prisotnost zunanjega vzroka, nepričakovanost, neizogibnost in neodvmljivost dogodka. ZIUZEOP pa že v tretjem odstavku 1. člena opredeli, da izraz "višja sila", ki je uporabljen v tem zakonu, pomeni epidemijo COVID-19.

ZIUZEOP je posredno z ureditvijo višine nadomestila plače v 26. členu možnost upravičene odsotnosti nadgradil z okoliščino višje sile, ki je posledica:

- obveznosti varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol¹⁰ in drugih objektivnih razlogov ali
- nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali
- zaprtja mej s sosednjimi državami.

⁹ Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631.

¹⁰ Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v informaciji glede uveljavljanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin zaradi zmanjšanja širjenja koronavirusa SARS-CoV-2, ki jo je objavilo na spletni strani, zapisalo, da je pri presoji elementov višje sile treba med drugim upoštevati ali gre za otroka do vključno 5. razreda osnovne šole. Pri tem kriteriju se je oprlo na stališče Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, da osnovne šole na podlagi Zakona o osnovni šoli (Uradni list RS, št. 81/06 – uradno prečiščeno besedilo, 102/07, 107/10, 87/11, 40/12 – ZUJF, 63/13 in 46/16 – ZOFVI-L) zagotavljajo podaljšano bivanje za učence od 1. do 5. razreda.

Prisotnost pravnega standarda višje sile je ob prisotnosti teh okoliščin treba presoditi še v konkretnem primeru vsakega posameznega delavca. Tako samo dejstvo zaprtja šole ali vrtca za posameznega delavca avtomatično še ne pomeni, da so prisotni vsi elementi višje sile, temveč je treba preveriti, ali lahko varstvo otroka zagotavlja drugi od staršev, možnost drugačne razporeditve delovnega časa, itn. Zakonodajalec je v okviru nemožnosti zagotavljanja varstva otrok predvidel tudi morebitne druge objektivne razloge, kot npr. nemožnost zagotavljanja varstva s strani starih staršev, druge starejše osebe ipd.

ZIUZEOP je višino nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi višje sile v primeru navedenih okoliščin izenačil z višino nadomestila plače, kot jo določa v ZDR-1 za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga in hkrati najnižje možno nadomestilo plače v tem primeru izenačil z zneskom minimalne plače v Republiki Sloveniji.

6. NAČIN UVELJAVLJANJA, VIŠINA IN IZPLAČILO POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE

ZIUZEOP določa postopek in rok za uveljavljanje pravice delodajalca do povračila izplačanih nadomestil plače pri zavodu. Za obe vrsti povračila nadomestil plač veljajo enaka pravila.

Pravica se uveljavi z elektronsko vlogo, ki jo delodajalci vložijo pri zavodu v roku osmih dni od napotitve delavca na začasno čakanje na delo, najkasneje pa do 31. maja 2020. Delodajalcem bo omogočeno uveljavljanje povračila nadomestila plače tako za primer začasnega čakanja na delo kot za primer neopravljanja dela delavca zaradi višje sile za nazaj, in sicer od 13. 3. 2020 dalje. Zakon določa obvezne priloge k vlogi. Zavod pa bo o vlogi o povračilu nadomestila plače odločil v osmih dneh s sklepom.

Povračilo nadomestila plače se izplačuje mesečno, in sicer 10. dan meseca, ki sledi mesecu izplačila nadomestila plače. Glede obsega povračila nadomestila plače določa, da delodajalcu pripada za dejansko mesečno oziroma tedensko obveznost ter da pripada tudi za prazničen in drug dela prost dan, določen z zakonom, v kolikor bi delavec na ta dan dejansko delal.

7. OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN SANKCIJE

Delodajalec v obdobju prejemanja povračila za izplačana nadomestila plače delavcem izplačuje neto nadomestila plače. V navedenem obdobju delodajalec tudi ne sme odrediti nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

V primeru, če bi delodajalec želel delavca pozvati, da se vrne na delo, mora o tem predhodno obvestiti zavod. Prav tako mora delodajalec zavod obvestiti o tem, da je delavcu prenehala odsotnost iz razlogov višje sile, in sicer najkasneje z dnem prenehanja odsotnosti. Navedena obveznost je namenjena preprečevanju morebitnih zlorab, ko bi delodajalec delavce pozval na delo oziroma bi začeli delati, zanje pa bi še naprej prejemal povračilo nadomestila plače, čeprav do njega ne bi bil upravičen.

Posebej so določene tudi sankcije, če delodajalec ravna v nasprotju s predhodno navedenimi obveznostmi iz tega poglavja. Delodajalec bo moral v primeru kršitve teh obveznosti prejeta sredstva v celoti vrniti v trikratni višini. Prav tako pa bo moral v celoti vrniti prejeta sredstva tisti delodajalec, ki bo začel postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, v obdobju:

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

Za nadzor nad izvajanjem zakona v tem delu je pristojen Inšpektorat RS za delo. Zakon določa tudi prekrške za ravnanja delodajalca, ko:

- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom,
- v času prejemanja delnega povračila nadomestil plače delavcem odredi nadurno delo ali ne obvesti zavoda v primeru, da delavca pozove, da se vrne na delo, ali ne obvesti zavoda z dnem prenehanja odsotnosti, če delavcu preneha odsotnost iz razlogov višje sile,
- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora nad izvajanjem ukrepa.

Za predhodno navedene prekrške je zagrožena globa od 3.000 do 20.000 eurov, z globo od 1.500 do 8.000 eurov pa se kaznuje delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

Globa od 450 do 2.000 eurov je določena za odgovorno osebo delodajalca, z globo od 450 do 1.200 eurov pa se kaznuje delodajalec posameznik.

Za prekrške se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe.

V povezavi s povračilom nadomestila plače ter morebitnim vračanjem tega zneska pa je treba izpostaviti tudi 99. člen ZIUZEOP, ki določa skupne pogoje za določena upravičenja in nadzor Finančne uprave RS. Na podlagi 99. člena morajo med drugim subjekti, ki so uveljavili povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo iz podpoglavja 1.1 ZIUZEOP ali povračilo nadomestila plače delavcu, ki zaradi višje sile ne more opravljati dela iz istega podpoglavja in v povezavi s tem oprostitev plačila prispevkov po 28. členu, v primeru, da je od uveljavitve tega zakona prišlo do delitve dobička, izplačil dela plač za poslovno uspešnost oziroma nagrad poslovodstvu v letu 2020, vrniti prejeta sredstva, skupaj z zakonsko določenimi zamudnimi obrestmi.

Subjekt, ki je uveljavil predhodno navedeni upravičenja po ZIUZEOP in naknadno ugotovi, da ni izpolnjeval pogojev za njuno pridobitev, o tem obvesti Finančno upravo Republike Slovenije in znesek prejete pomoči vrne na podlagi ugotovitvene odločbe v 30 dneh.

8. DILEME IN ODPRTA VPRAŠANJA

8.1. Pravice in obveznosti delavcev

Na podlagi drugega odstavka 24. člena ZIUZEOP ima delavec v času začasnega čakanja na delo obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo do sedem zaporednih dni v tekočem mesecu. Delodajalec mora o tem predhodno obvestiti zavod.

Takšna določba je nejasna, na kar je v svojem mnenju k predlogu zakona opozarjala tudi Zakonodajno pravna služba Državnega zbora (ZPS)¹¹. Namreč niti iz določbe niti iz obrazložitve ni mogoče razbrati, kakšen je odnos te določbe do tretjega odstavka 31. člena ZIUZEOP, kjer je prav tako določena obveznost predhodnega obveščanja zavoda, če delodajalec delavca pozove na delo. ZPS izpostavlja, da je nejasno tudi razmerje opredelitev »obveznosti vrnitve do sedem zaporednih dni« do petega odstavka istega člena. Peti odstavek sicer

¹¹ https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=2276B2C555431AFEC125853B004B2C50&db=pre_zak&mandat=VIII&tip=doc

določa, da delodajalec delavca pisno napoti na začasno čakanje na delo v skladu z odločitvijo iz prvega odstavka 21. člena tega zakona (prvi odstavek 21. člena ne opredeljuje natančneje odločitve niti napotitve, deloma bi bilo mogoče sklepati o napotitvi glede na to, da prvi odstavek 21. člena določa, da se s tem podpoglavjem ureja povračilo nadomestil plače pri delodajalcih, ki začasno ne morejo zagotavljati dela). Delodajalec v pisnem napotilu določi čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter višino nadomestila plače. Prav tako ni jasno razmerje ureditve napotitve na začasno čakanje na delo v razmerju do 138. člena ZDR-1, saj sama opredelitev napotitve in razlog zanjo v ZIUZEOP ni konkretnije definiran, je pa zelo določno opredeljeno pisno napotilo iz petega odstavka 24. člena istega zakona, ki pa vsebinsko bolj kot ne smiselno povzema elemente pisne napotitve, kot to izhaja iz ureditve v 138. členu ZDR-1.

Iz obrazložitvev in namena ukrepa ne izhaja, da bi želel zakonodajalec ustvariti nov, vzporeden institut, kot je določen v ZDR-1, temveč ga le dopolnjuje z določenimi mehanizmi, ki zagotavljajo učinkovito izvajanje in posledično nadzor nad smotnostjo in nenazadnje tudi zakonitostjo uporabe tega instituta.

V izogib nejasnosti bi bilo smiselno jasneje določiti razmerje med ureditvijo v ZDR-1 in ZIUZEOP in vsaj odpraviti nejasnost pomena obveznosti vrnitve na delo do sedmih zaporednih dni v razmerju do obveznosti delavca, da se za takšno obdobje vrne na delo ter se opredeliti, če ta določba določa najkrajše oziroma najdaljše neprekinjeno obdobje, za katerega lahko delodajalec pozove delavca nazaj na delo v skladu s pogoji iz pisne napotitve. Glede na trenutno določbo je možna razlaga, da je delavčeva obveznost vrnitve na delo do največ sedem zaporednih dni na mesec, daljše obdobje od tega pa ni obveznost. ZDR-1 takšne obveznosti ali pravice ne vzpostavlja, temveč pušča interpretacijo začasnega čakanja na delo prosto glede na samo pisno napotitev in obstoj poslovnega razloga, ki je temelj za začasno čakanje na delo.

V povezavi s pravicami in obveznostmi delavcev je pogosto izpostavljena tudi želja po razlagi, da bi delavci lahko na delo čakali tudi samo v določenem obsegu svojega (dnevnega) delovnega časa. Glede tega je namen 138. člena ZDR-1 treba razlagati na način, da lahko delodajalec delavca začasno napoti na čakanje, če je podan poslovni razlog, torej če gre za prenehanje potreb po opravljanju dela iz pogodbe o zaposlitvi v časovnem obdobju, za katerega delodajalec delavca napoti na čakanje (z namenom ohranitve zaposlitve, torej namesto odpovedi pogodbe o zaposlitvi).

Drugi odstavek navedenega člena dopušča možnost, da delodajalec predčasno delavca pozove nazaj na delo, če so se spremenile potrebe po opravljanju dela (delavcu zopet lahko zagotavlja delo iz naslova pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni v polnem obsegu, in ne morebiti le za krajši delovni čas, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za polni delovni čas). Če je nastala potreba po drugačnem pogodbenem razmerju, bi bilo treba uporabiti bodisi 49. člen bodisi 91. člen ZDR-1.

Upošteva omejitev iz prvega odstavka 138. člena ZDR-1 lahko delodajalec uporabi ta ukrep za čas najdalj šestih mesecev v koledarskem letu, kar pomeni, da so možne krajše napotitve, ki se seštevajo in ne smejo preseči šestih mesecev.

Treba pa je poudariti, da je v skladu z ZDR-1 za zakonitost tega instituta treba kumulativno izpolnjevati prej naštetе zakonske pogoje (poslovni razlog, prenehanje potreb do 6 mesecev v koledarskem letu in namen v ohranitvi delavčeve zaposlitve).

Upošteva vse navedeno lahko delodajalec delavca napoti na čakanje na delo, ga lahko predčasno pozove na delo in nato, če je spet podan poslovni razlog, ponovno napoti na čakanje, tako da celoten skupni čas čakanja na delo v koledarskem letu ne preseže šestih mesecev.

138. člen ZDR-1 se v temelju navezuje na ugotovitev poslovnega razloga v »polnem obsegu vnaprej določenega časovnega obdobja«, ne le delno. V kolikor bi bil namen zakonske določbe drugačen, bi bila možnost drugačne izvedbe tega ukrepa tudi ustrezno opredeljena. Delodajalcu pa torej dopušča možnost predčasnega poziva delavcu na delo, v kolikor se potreba po delu ponovno vzpostavi.

In na drugi strani velja omeniti tudi, da je izhajajoč iz 137. člena ZDR-1 delodajalec dolžan delavcu zagotoviti polno nadomestilo, v kolikor delavec ne dela iz razlogov na njegovi strani, npr. v primeru »krajše odsotnosti z dela«, ko delodajalcu ne ustrezajo drugi možni ukrepi začasnega ali trajnega prenehanja dela, kot jih določa ZDR-1.

Ukrep, ki bi ustrežal delni odsotnosti z dela, ker delodajalec ne bi mogel zagotavljati dela polni delovni čas, bi bil ukrep, ki je veljal v obdobju svetovne gospodarske krize iz leta 2009, to je delno subvencioniranje polnega delovnega časa. Z ukrepom iz Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ)¹² se je namreč za omejitev učinkov svetovne gospodarske krize z namenom ohranitve

¹² Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09.

delovnih mest vzpostavil ukrep, ki je urejal delno subvencioniranje polnega delovnega časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas.

8.2. Upravičenci do povračila nadomestila plače iz razloga višje sile

ZIUZEOP v 25. členu določa upravičene delodajalce do povračila nadomestila plače delavcem, ki dela ne morejo opravljati zaradi višje sile. Povračilo izplačanih plač delavcem, ki zaradi višje sile ne morejo opravljati dela, lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, ki izpolnjuje pogoje iz 22. člena, ki izjavi, da delavci dela ne opravljajo zaradi višje sile, ki je posledica obveznosti varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol in drugih objektivnih razlogov ali nezmožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami in zaradi tega prejemajo nadomestilo plače.

Z navezavo na celotni 22. člen (pri tem se tudi 22. člen glede določitve upravičencev naveže na ukrep iz celotnega 21. člena, torej tako začasno čakanje na delo kot odsotnost iz razloga višje sile) lahko ukrep uveljavljajo le delodajalci, ki izpolnjujejo pogoje iz prvega in drugega odstavka tega člena. Prvi odstavek subjekte določa glede na njihov status proračunskega uporabnika oziroma prejemnika javnih virov ter delodajalce, ki glede na posledice epidemije predvidoma ne bodo upravičeni do uporabe ukrepa glede na standardno klasifikacijo dejavnosti¹³. Drugi odstavek pa upravičenost do ukrepa veže na poslovanje delodajalca¹⁴.

¹³ Pravico do ukrepa iz prejšnjega člena lahko uveljavlja vsak delodajalec v Republiki Sloveniji, razen:

- neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine, 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.

¹⁴ Do pomoči so upravičeni tisti delodajalci, ki jim bodo po njihovi oceni prihodki v prvem polletju 2020 upadli za več kot 20 % glede na isto obdobje leta 2019 in v drugem polletju 2020 ne bodo dosegli več kot 50 % rast prihodkov glede na isto obdobje leta 2019. V primeru, da ta pogoj pomoči ob predložitvi letnih poročil za leto 2020 ne bo dosežen, upravičenec naknadno vrne celotno pomoč iz prejšnjega odstavka. 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.

Glede na namen ukrepa v delu povračila nadomestila plače v primeru odsotnosti delavcev zaradi višje sile, bi bilo smiselno uporabo ukrepa omogočiti vsem delodajalcem iz prvega odstavka 22. člena, ki imajo zaposlene delavce, ki so odsotni zaradi višje sile in da se ta ukrep ne pogojuje s slabšim poslovanjem iz drugega odstavka 22. člena. Ravno delodajalci, ki ne poslujejo slabše ali omejeno in zato potrebujejo vse razpoložljive zaposlene, so bili z vladnimi odloki, s katerimi je prišlo do zaprtja šol in vrtcev, do zaprtja mej in ukinitve javnega prevoza, enostransko postavljeni v situacijo, kateri se niso mogli izogniti in so iz tega razloga morali odsotnost delavcev, ki je neizogibna, reševati na najrazličnejše načine. Slednje ni odločitev delodajalcev, ni v njihovem dosegu voljnega ravnanja in ni posledica slabega poslovanja delodajalca.

8.3. Višina nadomestila zaradi odsotnosti iz razloga višje sile

Glede na sistem členov ZIUZEOP:

- kjer **1. člen v tretjem odstavku** določi, da izraz »višja sila«, uporabljen v 1.1. podpoglavju 1. poglavja III. dela zakona, v tem zakonu pomeni epidemijo COVID-19,
- da se v **drugem odstavku 21. člena** s podpoglavjem 1.1 tega zakona ne glede na določbo šestega odstavka 137. člena ZDR-1 določa tudi višina nadomestila plače delavcem, ki ne morejo opravljati dela zaradi višje sile in se ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plače tem delavcem in
- da ima **v skladu s 26. členom** delavec v času začasnega čakanja na delo in v času, ko zaradi višje sile ne opravlja dela, pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, pri tem pa nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji,

se izpostavi dilema razmerja ureditve višine nadomestila plače v ZIUZEOP do ureditve nadomestila plače v 137. členu ZDR-1.

Glede na opredelitev v drugem odstavku 21. člena ZIUZEOP bi bilo možno določbo prvega odstavka 26. člena ZIUZEOP razlagati, da velja za vse delavce, za katere se uporablja ZDR-1 (šesti odstavek 137. člena ZDR-1), pod pogojem, da je višja sila posledica epidemije COVID-19. Določba bi tako v tem obdobju in zaradi tega razloga (posledica epidemije) derogirala ureditev po ZDR-1.

Na drugi strani pa bi bilo možno ureditev razložiti tudi na način, da se v okviru ukrepa povračila nadomestila plače s tem zakonom določi višina nadomestila plače delavcem, ki ne morejo opravljati dela zaradi višje sile in se ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plače tem delavcem.

Tako v prvem (derogacija ureditve po ZDR-1) kot v drugem primeru (veljavnost višine le za delavce delodajalcev, ki so upravičeni do ukrepa) razlaga povzroči posledico, ki na eni strani neenako obravnava delavce, na drugi pa delodajalce. V primeru, da je namen zakonodajalca, da ureditev višine nadomestila velja za vse delavce v RS, se s tem postavi v neenakopraven položaj delodajalce, ki bodo upravičeni do ukrepa, v razmerju do tistih, ki do ukrepa ne bodo upravičeni. Namreč, ko bo tudi pri teh drugih delodajalcih nastal primer, ko bo treba obračunati in izplačati nadomestilo plače iz razloga višje sile, bi bili ob takšni razlagi delavci sicer obravnavani enako (z enako višino nadomestila plače), delodajalci pa tudi z vidika višine opredeljene obveznosti, ne bi pa bili obravnavani enako glede tega, da bi bili samo določeni delodajalci upravičeni do povračila nadomestila plače s strani države. Breme delodajalca, ki ni upravičen do ukrepa, bi bilo manjše, če bi se upoštevala višina nadomestila plače zgolj na podlagi ZDR-1. Vendar pa v tem slednjem primeru pride do različne obravnave delavcev, ki so odsotni z dela iz enakega razloga, zaradi različne obravnave delodajalcev pa bi bili upravičeni do različne višine nadomestila.

Do podobne dileme prihaja za obe vrsti nadomestil plače tudi pri drugem odstavku 26. člena ZIUZEOP, ki določa, da na podlagi prvega odstavka določeno nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji.

Iz predhodno navedenih razlogov bi bilo z vidika jasnejše določitve veljavnosti zapisane ureditve smiselno natančneje določiti, kaj določba 26. člena določa glede na namen ukrepa in tudi zakona. Z vidika enake obravnave delavcev in upoštevanjem načela »in favorem laboratoris« bi bilo smiselno določiti, da so do nadomestila plače v višini kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, ob tem, da nadomestilo ne sme biti manjše od minimalne plače v Republiki Sloveniji, upravičeni vsi delavci v času veljavnosti ukrepov po tem zakonu, ki ne delajo zaradi začasnega čakanja na delo ali višje sile, razen tistih, za katere ta zakon izrecno določa drugače.

S tem bi se odpravila dilema, ali so do tako določene višine nadomestila plače upravičeni tudi delavci, katerih delodajalci niso upravičeni do povračila nadomestil plač na podlagi 22. člena tega zakona.

Pri tako določeni opredelitvi bi se izhajalo iz namena zagotavljanja nadomestila plače delavcem, ki ne opravljajo dela zaradi razloga posledic epidemije. Interventni ukrepi, ki jih določa ta zakon so namreč namenjeni omilitvi posledic epidemije. V kolikor bi se na strani delavcev kot razlikovalni element za različno upravičenost višine nadomestila plače upošteval le položaj delodajalca, kot je opredeljen v 22. členu tega zakona, bi takšno razlikovanje pomenilo neupravičeno in neutemeljeno razlikovanje na strani delavcev.

8.4. Nadurno delo

V zvezi z nadurnim delom se lahko pojavi vprašanje, če ta prepoved velja na celotni ravni delodajalca ali je mogoče omejitev razumeti tudi bolj ozko določeno. Splošna ureditev glede nadurnega dela iz ZDR-1 v 144. členu določa, da je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Zakon določa tudi časovno omejitev opravljanja nadurnega dela in posledice morebitne odklonitve soglasja k nadurnemu delu, ki presega 170 ur letno in traja do največ 230 ur na leto.

Zakon v 146. členu določa tudi prepoved opravljanja nadurnega dela za določene kategorije delavcev, vsebuje pa splošno prepoved, da se nadurno delo po 144. členu ZDR-1 ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

ZIUZEOP v povezavi s povračilom nadomestila plače za čakanje na delo določa, da mora v obdobju prejemanja povračila izplačanih nadomestil plače delodajalec delavcem izplačevati neto nadomestila plače, v tem obdobju pa delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela, če to delo lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo. Če delodajalec ravna v nasprotju s to ureditvijo, mora prejeta sredstva v celoti vrniti v trikratni višini.

Interventni zakon na kršenje omejitve odrejanja nadurnega dela veže posledico vrnitve prejetih sredstev, pri čemer pa je ta omejitev vezana na konkretizirano delo delavcev, torej delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela, če lahko to delo opravi z delavci na začasnem čakanju na delo. Določbo je treba razlagati v povezavi s poslovnim razlogom oziroma razlogi, iz katerih so bili delavci poslani na čakanje in iz katerih delodajalec prejema povračilo nadomestila. V skladu z delovno zakonodajo namreč ni ovire, da takšen razlog nastane na nivoju delodajalca samo znotraj sektorja, oddelka ali določenega dela proizvodnje in je treba nato presojati omejitev tudi s tega vidika. Če pa bi bili na čakanje napoteni delavci, ki bi lahko opravili to delo, bi bilo treba v skladu z določbami ZDR-1 in interventnega zakona najprej te delavce pozvati nazaj na delo, šele nato pa bi bilo dopustno odrediti nadurno delo.

Pri odrejanju nadurnega dela v delovnem razmerju je torej treba primarno upoštevati ureditev v ZDR-1, ob tem pa še omejitev v ZIUZEOP, ki pa sama po sebi ni prepovedna. Ta ima svoj namen v presoji do upravičenosti do povračila nadomestila plač za delavce na začasnem čakanju na delo. Odrejanje nadurnega dela za to delo, v delu katerega je bil izkazan za določeno število delavcev poslovni razlog in zaradi česar so bili delavci napoteni na čakanje, bi izkazovalo, da ni nastal razlog, ki bi upravičil čakanje delavcev na delo in prejemanje povračila nadomestila plač. Ni pa nobenih zakonskih ovir, da bilo to delo možno opraviti z delavci na začasnem čakanju na delo, kar pa tako ZDR-1 (v okviru same napotitve na začasno čakanje na delo in določanja pogojev vrnitve na delo) kot interventni zakon omogočata.

8.5. Vračilo prejetih sredstev, če pride do delitve dobička, izplačila nagrad oziroma poslovne uspešnosti

V prispevku je že bila izpostavljena ureditev iz 99. člena ZIUZEOP, na podlagi katerega morajo med drugim subjekti, ki so uveljavili povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo iz podpoglavja 1.1 tega zakona ali povračilo nadomestila plače delavcu, ki zaradi višje sile ne more opravljati dela iz podpoglavja 1.1 tega zakona in v povezavi s tem oprostitev plačila prispevkov po 28. členu v primeru, da je od uveljavitve tega zakona prišlo do delitve dobička, izplačil dela plač za poslovno uspešnost oziroma nagrad poslovodstvu v letu 2020, vrniti prejeta sredstva, skupaj z zakonsko določenimi zamudnimi obrestmi.

Ureditev v veljavnem 99. členu je takšne narave, da se ne nanaša le na ravnanja delodajalca, na katera je delodajalec imel možnost s svojim ravnanjem in načinom poslovanja vplivati. Iz tega razloga vračilo sredstev v primerih povračila nadomestila plač zaradi odsotnosti iz razloga višje sile in povezane oprostitve prispevkov ni rešitev, ki bi sledila namenu zakona. Delodajalec na odsotnost delavcev iz razloga višje sile ne more vplivati, temveč se ji mora prilagoditi, ob tem, da lahko določeni delodajalci tudi v obdobju epidemije poslujejo dobro in morajo odsotne delavce iz razloga oblastnih omejevalnih ukrepov celo nadomeščati, poslovni rezultati družbe pa omogočajo, da družba bodisi izplačuje poslovno uspešnost ali nagrade poslovodstvu ter deli dobiček. Prav tako bi bilo smiselno jasneje določiti obdobje, v katerem in za katerega upravičenci ne morejo izplačevati dobička, dela plače za poslovno uspešnost oziroma nagrad poslovodstvu.

9. SKLEP

Glede sprejetega in uveljavljenega ukrepa povračila nadomestila plače je možno ugotoviti, da ta v večinskem delu uresničuje cilj predlagatelja zakona, to je napovedana »zamrznitev stanja« pred začetkom epidemije in nato vstop v obdobje po epidemiji v enakem ali vsaj podobnem položaju. Pri obravnavanem ukrepu v tem prispevku gre zlasti za položaj zaposlenih delavcev pri delodajalcih, na katere omejevalni ukrepi najbolj vplivajo. Dejstvo je, da obstajajo določene nejasnosti, dileme ali težave pri razlagi in izvajanju določb interventnega ukrepa, določene so bile v prispevku tudi izpostavljene, je pa Vlada RS na seji, dne 11. 4. 2020, že sprejela podlage za pripravo smernic za drugi paket ukrepov za blaženje posledic epidemije za državljane in gospodarstvo #PKP2. Ta drugi zakonski paket bo predvidoma sprejet in uveljavljen še do konca meseca aprila 2020. Ob tem je Vlada RS sklenila, da bo v nadaljevanju postopka priprave #PKP2 Ministrstvo za finance pripravilo dva zakonska predloga: dopolnitve in spremembe #PKP1 (ZIUZEOP) in predlog zakona o reševanju likvidnosti slovenskega gospodarstva, katerega del bo tudi ocena ukrepov, navezava na #PKP2 in nadaljnje ukrepe. Prvi zakonski paket bo priložnost, da se v relativno kratkem času po uveljavitvi ZIUZEOP izpostavljene nejasnosti ali potrebe po dopolnitvah in spremembah, kjer je potrebno, tudi ustrezno naslovijo.