



POJASNILO V ZVEZI Z RAZPOREJANJEM SKRAJŠANEGA DELOVNEGA ČASA

V nadaljevanju v celoti povzemamo pojasnilo v zvezi z razporejanjem skrajšanega delovnega časa, ki je bilo objavljeno na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti dne 29. 6. 2020.

»Na podlagi sklepa s skupnega sestanka predstavnikov Ekonomsko-socialnega sveta zaradi določb Zakona o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE) v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa v času izvajanja ukrepov, je bilo sprejeto usklajeno strokovno stališče: s pisno odredbo je tedenski obseg zagotovljenega dela konkretnega delavca lahko razporejen tudi neenakomerno na način, da se tedenski obseg delovnega časa izravna v obdobju meseca, za katerega delodajalec tudi uveljavlja subvencijo.

Z Zakonom o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE) se je uredil ukrep delnega subvencioniranja skrajšanja polnega delovnega časa, in sicer lahko delodajalec, ki izpolnjuje pogoje iz 12. člena ZIUOOPE z namenom ohranitve zaposlitve zaradi posledic epidemije in začasne nezmožnosti zagotavljanja dela odredi delo s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, ter zanj uveljavlja subvencijo v skladu s 16. členom ZIUOOPE.

Delodajalec pisno odredi delavcu delo s skrajšanim delovnim časom, v katerem določi obseg skrajšanega dela, ki ne sme biti krajši od polovice polnega delovnega časa, čas trajanja dela s skrajšanim delovnim časom, razporeditev delovnega časa ali način razporeditve delovnega časa, čas trajanja odmora med delom, višino povračila stroškov v zvezi z delom, možnost in način poziva delavcu, da delo ponovno opravlja s polnim delovnim časom ter višino nadomestila plače (četrti odstavek 14. člena ZIUOOPE).

Obseg delovnega časa je glede na smiselno uporabo 143. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v ukrepu delnega subvencioniranja skrajšanja polnega delovnega časa določen v tedenskem obsegu, zato je z odredbo na ravni enega tedna delo lahko odrejeno tudi na nek način neenakomerno (manj dni in več ur ali te porazdeliti različno glede na dneve, kot je imel delavec pred odredbo) in takšne razporeditve ne moremo šteti kot neenakomerne.

Glede na to, da se subvencija v skladu s 17. členom ZIUOOPE delodajalcu izplačuje mesečno, tj. za pretekli mesec glede na obseg skrajšanega delovnega časa, za katerega delodajalec delavcu zagotavlja delo v skladu s pisno odredbo, je glede na takšno zakonsko ureditev s pisno odredbo tedenski obseg zagotovljenega dela konkretnega delavca lahko razporejen tudi neenakomerno na način, da se tedenski obseg delovnega časa izravna v obdobju meseca, za katerega delodajalec tudi uveljavlja subvencijo. Ob tem je pomembno, da se s takšnim načinom razporejanja skrajšanega delovnega časa odredi skrajšani delovni čas samo tistim delavcem, katerim zaradi narave delovnega mesta oz. vrste dela ni mogoče razporediti skrajšanega delovnega časa v enakomernem tedenskem obsegu zagotavljanja dela, hkrati pa mora biti v odredbi določena razporeditev delovnega časa oz. način razporeditve delovnega časa na določen način, da je za referenčno obdobje enega meseca vnaprej razvidno, katere dneve ima delavec delovno obveznost in v kakšen obsegu (tj. koliko ur).



Ob tem velja pripomniti, da delavec opravlja delo na način, kot je določen v pisni odredbi, če bi delodajalec delovni čas želel neenakomerno razporediti ali prerazporediti drugače od odredbe, bi bilo potrebno bodisi pozvati delavca nazaj na delo s polnim delovnim časom bodisi določiti novo odredbo.«

Vir: spletna stran Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti:
<https://www.gov.si/novice/2020-06-29-razporejanja-skrajsanega-delovnega-casa/>