

Davčne novice

Stalna shema za uveljavljanje povračila nadomestila plače za delodajalce v Sloveniji

VSEBINA

1	Kdaj lahko delodajalec uveljavlja pomoč? _____	1
2	Detajlno k zunanjim dejavnikom kot pogoj za uporabo sheme _____	1
3	Obveznost delodajalca ob uporabi sheme _____	2
4	Upravičeno nadomestilo delodajalcu _____	2
5	Omejitve pri delodajalcu, ki izvaja shemo _____	3
6	Obveznosti in pravice zaposlenega, ki je vključen v shemo _____	3
7	Praktični primeri (situacije so hipotetične) _____	3

www.TaxSlovenia.com

Zaradi vedno pogostejših naravnih nesreč in drugih nepredvidljivih dogodkov v regiji je bil sprejet **Zakon o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače za skrajšani delovni čas** (ZUDPNP; UL RS, št. 003-02-1/2025-163, v nadaljevanju Zakon), ki uvaja novo obliko dela s skrajšanim delovnim časom, ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje delavcev. Namen Zakona je vzpodbujanje **ohranjanja delovnih mest** v primeru **naravne ali druge nesreče oziroma kriznih razmer** ali začasnih okoliščin na podlagi sklepa vlade. Zakon se je začel **uporabljati 12. julija 2025**, 15 dni po tem ki je bil objavljen v Uradnem listu RS, 27. junija 2025.

1 Kdaj lahko delodajalec uveljavlja pomoč?

Zakon je namenjen **ohranjanju delovnih mest** in preprečevanju odpuščanj v primerih, ko delodajalci zaradi kriznih razmer, naravnih nesreč ali drugih okoliščin začasno ne morejo zagotavljati polnega obsega dela.

Upravičene so organizacije, ki zaposlujejo delavce za **polni delovni čas** in nimajo davčnih dolgov oziroma so bili zadnjih 5 let vestni pri oddaji davčnih obračunov. Podjetje ne sme biti v stečaju ali likvidaciji in ne sme biti proračunski uporabnik.

Ko organizacija sama oceni, da ne more zagotavljati najmanj 90 % dela vsaj 30 % zaposlenim zaradi:

1. **zunanjih dejavnikov**, kot so naravne nesreče, krizne razmere, druge nesreče ALI
2. **sklepa Vlade**, v primeru poslabšanja poslovnega okolja za **določene dejavnosti** v Sloveniji. Predlog bo dalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in menimo, da bo uvedba sheme na tej podlagi odvisna od vpliva delodajalskih organizacij in bo veljala samo za **večje delodajalce v RS**, ki z razumnimi ukrepi niso mogli vplivati in ne preprečiti upada naročil ter se posledično srečujejo z omejenim zagotavljanjem zadostnega obsega dela svojim zaposlenim.

2 Detajlno k zunanjim dejavnikom kot pogoj za uporabo sheme

- A. **Krizne razmere** so razmere v regionalnem ali širšem varnostnem okolju, ki jih ni mogoče obvladovati z običajnimi sredstvi in ukrepi, v katerih so zaradi **vojaških, ekonomskih, socialnih** in drugih razlogov ogrožene temeljne družbene vrednote in ki se lahko razširijo tudi čezmejno.
- B. **Naravne nesreče** so **potres, poplava, zemeljski plaz, snežni plaz, visok sneg, močan veter, toča, žled**,

pozeba, suša, požar v naravnem okolju, množični pojav **nalezljive človeške, živalske ali rastlinske bolezni** in druge nesreče, ki jih povzročijo naravne sile. Sem štejejo tudi neugodne vremenske razmere po predpisih o kmetijstvu in **odpravi posledic** naravnih nesreč, ki jih povzročijo zgoraj taksativno določene naravne nesreče.

C. **Druge nesreče** so nesreče v cestnem, železniškem in zračnem **prometu, požar, rudniška nesreča, porušitev jezua, nesreče**, ki jih povzročijo aktivnosti na morju, **jedrska nesreča** in druge **ekološke** ter **industrijske nesreče**, ki jih povzroči človek s svojo dejavnostjo in ravnanjem, pa tudi **vojna, izredno stanje, uporaba orožij** ali sredstev za množično uničevanje ter **teroristični napadi** s klasičnimi sredstvi in druge oblike **množičnega nasilja**. **Ekološka nesreča** je druga okoljska nesreča, ki jo povzroči nenadzorovan ali nepredviden dogodek, ki je nastal zaradi posega v okolje in ki posledično ogrozi življenje ali zdravje ljudi.

Delodajalec bo lahko uporabil shemo, če ne bo mogel zagotoviti dela vsaj **30% zaposlenim** zaradi (1.) naravnih nesreč, kriznih razmer ali drugih nesreč oziroma na podlagi (2.) sklepa Vlade RS za dejavnosti, ki jih gospodarska kriza lahko najbolj prizadene.

3 Obveznost delodajalca ob uporabi sheme

Delodajalec mora pred uvedbo ukrepa po Zakonu opraviti posvet s sindikatom ali svetom delavcev, če obstajata, ter pridobiti njihovo pisno mnenje. V primeru manjših organizacij delodajalec na običajen način obvesti delavce o nameravani odredbi čakanja na delo za največ 30% delavcev istočasno.

Delodajalec je dolžan izdati pisno odredbo vsakemu delavcu posebej, v kateri določi:

- obseg skrajšanega delovnega časa, ki ne sme biti krajši od 50 % polnega delovnega časa - delavec mora delati najmanj 20 ur tedensko oziroma delavec sme biti na čakanju med 5 do 20 ur tedensko,
- obdobje trajanja dela s skrajšanim delovnim časom za posameznega delavca je lahko največ 6 mesecev v 24 mesecih od prve odreditve,

- 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,
- višino nadomestila plače,
- opozorilo delavcu glede pravice in dolžnosti usposabljanja ali izobraževanja in opozorilo, da se mora delavec v 5 delovnih dneh od odreditve skrajšanega delovnega časa prijaviti v evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa pri Zavodu RS za zaposlovanje in o tem obvestiti delodajalca.

Delodajalec je dolžan sprejeti predpisano pisno odredbo za vsakega delavca posebej in mu jo vročiti.

Zavodu mora delodajalec v 15 dneh javiti sprejetje posamezne pisne odredbe. Zavod izda odločbo, po kateri delodajalec oddaja mesečne zahtevek za delno vračilo nadomestila plače. Pravica o vložitvi zahtevka za vračilo po odločbi zapade v 7 mesecih po izdaji odločbe Zavoda.

Delodajalec mora predložiti vlogo za delno povračilo nadomestila plače elektronsko na Portalu za delodajalce Zavoda RS za zaposlovanje v **15 dneh** od odreditve dela s skrajšanim delovnim časom z naslednjimi prilogami:

- **pisno odredbo** in **dokazila** o vzrokih za nezmožnost zagotavljanja dela,
- ter **dokazila**, da zaradi **zunanjih dejavnikov** ali **na podlagi sklepa vlade RS** ni mogoče zagotavljati dela.

Zavod RS za zaposlovanje izda **odločbo**, po kateri je možno najkasneje v 7 mesecih uveljavljati vračilo nadomestila plače čakajočim na delo doma.

4 Upravičeno nadomestilo delodajalcu

Delodajalec je upravičen do povračila **60 % izplačanega nadomestila plače za ure čakanja** na delo, vendar **največ do višine 50 % povprečne plače** v Sloveniji. Nadomestilo plače se določi v višini bruto plače, brez prispevkov delodajalca, ki se ne povrnejo.

Zahtevek za povračilo se pri Zavodu RS za zaposlovanje **vлага mesečno po elektronski poti**. Priloži se tudi **seznam zaposlenih**, za katere se uveljavlja pravica do delnega

vračila nadomestila, in **izpis iz evidence o izrabi delovnega časa** zaposlenega v skladu z zakonom, ki ureja evidence na področju dela in socialne varnosti.

Delno nadomestilo pomeni, da je delodajalec upravičen do delnega povračila plače zaposlenemu, ki je na čakanju na delo doma in sicer **v višini:**

- **60 % bruto** urnega nadomestila (bruto l.), izplačanega delavcu za čakanje na delo,
- ali **maksimalno 1.197,46 EUR** na mesec na zaposlenega (povprečna letna plača zaposlenih v RS za 2024).

5 Omejitve pri delodajalcu, ki izvaja shemo

V času prejemanja povračila delodajalec **ne sme odpuščati delavcev iz poslovnih razlogov, odrediti nadur oziroma prerazporejati delovnega časa**, če bi to delo lahko opravili delavci na skrajšanem času. Prepoved odpuščanja velja tudi po koncu prejemanja povračila, in sicer toliko časa, kot je trajal ukrep, najmanj pa en mesec.

Če delodajalec poda neresnične podatke ali ne izpolnjuje pogojev, mora vrniti prejeta sredstva skupaj z obrestmi. Delodajalec mora seznaniti Zavod RS za zaposlovanje in **pomoč** po tej shemi **vrniti v celoti**, če je med prejemanjem povračila ali **v enem letu** po zaključku prejemanja povračila prišlo do:

- sprejetja sklepa skupščine o udeležbi v dobičku,
- **izplačila dividend** ali dohodkov, ki se izplačujejo kot dividende,
- **nakupov lastnih delnic** ali lastnih poslovnih deležev,
- izplačilu plačil za poslovno uspešnost poslovodstvu.

Če se navedena dejanja v organizaciji delodajalca zgodijo **v 2. ali 3. letu** po izdaji odločbe Zavoda, mora vrniti **50 % prejete pomoči po tej shemi**.

6 Obveznosti in pravice zaposlenega, ki je vključen v shemo

Zaposleni v času skrajšanega delovnega časa ohrani vse pravice iz delovnega razmerja, prejema plačo za opravljeno delo ter nadomestilo najmanj v višini 80 % povprečne mesečne plače zaposlenega za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev, ima pravico do odmora ter

možnost vključitve v usposabljanja in izobraževanja, za kar lahko prejme dodatek in denarno nagrado.

Delodajalec je dolžan zaposlenemu po tej shemi plačati nadomestilo za čakanje v višini **80 % mesečne plače za polni delovni čas** iz zadnjih 3 mesecev dela, preračunano na ure.

Zaposleni, ki mu je bilo **odrejeno delo** s skrajšanim delovnim časom, se mora v 5 delovnih dneh od odreditve takšnega dela pri Zavodu RS za zaposlovanje **prijaviti v evidenco delavcev, vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa** po tem zakonu, in o tem obvestiti delodajalca.

V tem času se zaposleni lahko vključi v **usposabljanja in izobraževanja**, ki jih ponuja Zavod RS za zaposlovanje. Za vsako uro dejanske prisotnosti v programu usposabljanja ali izobraževanja je zaposleni upravičen do nadomestila v višini 1,0 EUR do 4,0 EUR (velja za leto 2025) in do povračila stroškov za prevoz, praviloma v višini 0,23 EUR/km (za leto 2025).

Zaposlenemu pripada denarna nagrada v višini 100 EUR bruto za uspešno zaključen program izobraževanja in usposabljanja.

7 Praktični primeri (situacije so hipotetične)

Primer 1 : Ana dela v proizvodnji podjetja, ki so ga prizadele poplave bližnje reke. Delodajalec Ani ne more zagotoviti dovoljšen obseg dela, in zato dela le 20 ur od običajnih 40 ur na teden:

- Povprečna bruto plača Ane v 3 mes. pred nastopom čakanja na delo: 1.280,00 €
- Št. ur na čakanju tedensko: 20 ur
- Nadomestilo, ki ga prejme Ana:
- $80\% \times 20h/40h \times \text{bruto plača} = 512,00 \text{ €}$
- Delno povračilo nadomestila delodajalcu znaša: $60\% \times \text{plačano nadomestilo delavcu} = 307 \text{ €}$
- Delodajalec nosi strošek dela za čas čakanja na delo v višini = $(512 \times 1,171) - 307 = 292 \text{ €}$, ker nosi celotne socialne prispevke delodajalca (17,1%).

Primer 2: Marko dela v pisarni. V dejavnosti podjetja, ki se ukvarja z uvozom in izvozom žitaric, se je zaradi vojne v Ukrajini, močno zmanjšal obseg dela. Vlada RS je izdala sklep, s katerim je potrdila nastop začasnih okoliščin v tej dejavnosti. Marko zato dela zgolj polovico polnega delovnega časa:

- Povprečna bruto plača Marka v 3 mes. pred nastopom čakanja na delo: 6.300,00 €
- Št. ur na čakanju tedensko: 20 ur
- Nadomestilo, ki ga prejme Marko:
- $80\% \times 20\text{h}/40\text{h} \times \text{bruto plača} = 2.520 \text{ €}$
- $60\% \times \text{plačano nadomestilo delavcu} = 1.512\text{€}$, kar pa je več kot zgornja meja povračila, ki znaša 50% povpr. slov. plače, to je 1.197 € ,
- Delodajalec nosi strošek dela za čas čakanja na delo v višini = $(2.520 \times 1,171) - 1.197 = 1.754 \text{ €}$, ker nosi celotne socialne prispevke delodajalca ($17,1\%$).



Mateja Babič, LL.M.

davčna svetovalka

M: +386 40 509 499

T: +386 59 071 706

E-Mail: mateja@taxslovenia.com