

## Prehľad najčastejších otázok

Prinášame vám prehľad najčastejších otázok k opatreniu „kurzarbeit“. Otázky boli prediskutované s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Súčasne dávame do pozornosti web ministerstva [www.skratenapraca.gov.sk](http://www.skratenapraca.gov.sk), kde firmy nájdu mnohé iné užitočné informácie.

## Čo je kurzarbeit:

Kurzarbeit je zaužívaný výraz pre označenie **podpory v čase skrátenej práce**. Má firmám pomôcť v období, keď pre vonkajšie vplyvy nedokážu svojim zamestnancom zadávať prácu a hrozilo by ich prepustenie. Na tomto princípe bola postavená aj Prvá pomoc pre zamestnávateľov v súvislosti s COVID-19. Kurzarbeit sa môže použiť aj v situáciách, ako je sektorový výpadok dodávok tovarov, neočakávané živelné pohromy a v súčasnosti aj pri vojnovom konflikte na Ukrajine.

## V akých situáciách možno o kurzarbeit požiadať?

Ide o otázku, ktorú je ťažko zjednodušene zodpovedať. Vo všeobecnosti ide o situáciu spôsobenú **vonkajším faktorom** s dopadom na zamestnancov, ktorý:

- je dočasný a neexistoval spôsob, akým sa mohol jeho vznik ovplyvniť alebo mu predísť alebo
- vznikol v súvislosti s mimoriadnou situáciou, výnimočným stavom alebo núdzovým stavom alebo
- je mimoriadnou okolnosťou vyhlásenou vládou SR pri poklese HDP alebo
- je okolnosťou vyššej moci

Každá žiadosť o kurzarbeit je posudzovaná individuálne, a to buď úradmi práce alebo špecializovanou komisiou na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

## Ovplyvňuje konflikt na Ukrajine nárok na kurzarbeit? Zákon definuje čas vojny ako výluky z nároku.

MPSVR uvádza, že aj **konflikt v inom štáte je vonkajším faktorom**, ktorý má negatívny vplyv na pridelovanie práce zamestnancom. Má dočasný charakter, zamestnávateľ ho nemohol ovplyvniť a nemohol mu predísť (napríklad dôjde k zničeniu výrobnéj haly dodávateľa v dôsledku konfliktu).

V takejto situácii možno pri splnení ostatných zákonných podmienok poskytnúť podporu v čase skrátenej práce. V tomto prípade podľa názoru MPSVR **nepôjde o vojnu alebo vojnový stav v zmysle zákona** o podpore v čase skrátenej práce, ale **o vonkajší faktor**, ktorý vznikol ako dôsledok ozbrojeného konfliktu (vojny) v inom štáte. Zamestnávateľ však musí preukázať existenciu vonkajšieho faktora a jeho definičné znaky, ako aj príčinnú súvislosť medzi existenciou vonkajšieho faktora a nepridelovaním práce zamestnancom.

**Máme záujem pomôcť rodinným príslušníkom našich ukrajinských pracovníkov. Okrem iného im vieme aj ponúknuť prácu v našom podniku. V prípade potreby, budeme môcť aj na týchto nových ukrajinských zamestnancov čerpať kurzarbeit?**

V prípade kurzarbeit nehrá štátna príslušnosť žiadnu rolu a podporu je možné čerpať aj pre občanov Ukrajiny. Podstatné je, že nárok na podporu vzniká za zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere ku dňu podania žiadosti najmenej jeden mesiac, neplynie mu výpovedná doba, má vyčerpanú starú dovolenku a má vyčerpaný kladný účet konta pracovného času.

## ZAMESTNÁVATELIA

### O kurzarbeit je možné požiadať aj pre časť zamestnávateľa. Čo to znamená?

Časťou podniku je **organizačná zložka v zmysle Obchodného zákonníka** alebo prevádzkareň v zmysle Živnostenského zákona, ktorá súčasne nie je zamestnávateľom v zmysle zákona o sociálnom poistení. MPSVR ďalej k uvedenému dopĺňa, že takáto časť zamestnávateľa má byť zapísaná aj v príslušnom registri (Živnostenský register alebo Obchodný register).

V takomto prípade má firma možnosť sa rozhodnúť, čo je pre ňu výhodnejšie. Žiadať o podporu len v rámci tejto časti, alebo žiadať o podporu vo vzťahu k firme ako celku. Ak má podnik viacero organizačných zložiek/prevádzok, na ktoré chce žiadať podporu, ako zamestnávateľ podáva iba jednu žiadosť. V nej však uvedie údaje pre každú časť osobitne.

Ak zamestnávateľ nemá časti, podáva iba jednu žiadosť za podnik ako celok. Ak má časť firmy postavenie zamestnávateľa v zmysle zákona o sociálnom poistení, podá táto časť žiadosť sama za seba.

## ZÁKLADNÉ PODMIENKY

### **Ako sa bude posudzovať podmienka 10 % týždenného ustanoveného pracovného času?**

**Pozor!** Splnenie podmienky sa nevyhodnocuje na mesačnej, ale na týždennej báze. To znamená, že **každý týždeň je potrebné samostatne vyhodnocovať**, či u zamestnancov prišlo k obmedzeniu práce aspoň o 10 % z ich týždenného času. Ak v danom týždni podmienka nebude splnená, tento týždeň sa nezahrnie do žiadosti.

### **Čo v prípade, ak bude žiadosť o podporu zamietnutá a zamestnancom firma vyplatila náhradu mzdy vo výške 80 % priemerného zárobku? Bude povinná zamestnancom doplatiť náhradu mzdy do výšky 100 %, keďže nemá zástupcov zamestnancov?**

Áno, mzdu bude musieť podnik doplatiť. Momentom, kedy firma požiada o podporu v čase skrátenej práce, musí zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy vo výške najmenej 80 % jeho priemerného zárobku. A to bez ohľadu na to, či má alebo nemá zástupcov zamestnancov. Ak však nepríde k schváleniu žiadosti a podnik by mal poskytovať 100 % mzdy, musí rozdiel zamestnancovi doplatiť. Ak má firma stanovenú nižšiu mieru náhrady mzdy napr. v kolektívnej zmluve, môže následne pristúpiť aj k zrážke zo mzdy.

### **Povinnosť zachovať pracovné miesto**

Povinnosť zachovať pracovné miesto sa nevzťahuje na pracovné miesto, kde došlo ku skončeniu pracovného vzťahu z dôvodov na strane zamestnanca v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

Zamestnávateľ však musí preukázať, že pracovný pomer skončil z dôvodov na strane zamestnanca. Napríklad, zamestnávateľ dal výpoveď pre závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo zamestnanec prestal spĺňať predpoklady, ktoré sa vyžadujú pre pracovné miesto a pod.

## Akým spôsobom môže firma uzavrieť dohodu so zástupcami zamestnancov?

Zákonník práce nebráni, aby sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov vopred dohodli na pravidlách, ktoré sa uplatnia. Firma môže kurzarbeit zakotviť priamo v kolektívnej zmluve. Pre vylúčenie prípadných pochybností pri podaní žiadosti odporúčame spísať samostatný dokument, ktorý sa bude viazať konkrétne ku vzniknutej situácii.

## DOHODA SO ZÁSTUPCAMI ZAMESTNANCOV/ZAMESTNANCOM

### Akým spôsobom možno uzavrieť dohodu so zamestnancom?

Dohodu so zamestnancom možno uzavrieť iba v prípade, ak v organizácii **nepôsobia zástupcovia** zamestnancov. Takúto dohodu neodporúčame zakotviť napríklad priamo do pracovnej zmluvy, ale odporúčame ju uzavrieť individuálne pri vzniku konkrétnej situácie. Súhlas zamestnanca udelený vopred, nenašívaný na konkrétnu situáciu, býva v kontrolnej a súdnej praxi vyhodnocovaný ako neplatný.

### Stačí dohodu so zástupcami zamestnancov/zamestnancom predložiť iba raz, napríklad v prvý mesiac, za ktorý žiadame podporu?

Nie, zamestnávateľ podáva úplnú žiadosť o podporu za každý mesiac samostatne. Každá žiadosť musí byť úplná, a teda musí obsahovať aj dohodu so zástupcami zamestnancov/zamestnancom. Je však postačujúce v každom kalendárnom mesiaci predložiť rovnakú dohodu viažucu sa k obmedzeniu činnosti zamestnávateľa z toho istého dôvodu.

## ŽIADOSŤ A LEHOTY

### Podávam žiadosť o kurzarbeit iba raz a potom predkladám mesačné výkazy, ako to bolo pri Prvej pomoci?

Nie, v prípade kurzarbeit sa **za každý mesiac podáva nová kompletná žiadosť**. V zásade má ale platiť, že do formulára žiadosti bude zamestnávateľ zadávať iba svoje identifikačné údaje, krátky opis vonkajšieho faktora, vyznačí trvanie obmedzenia činnosti v príslušnom mesiaci a uvedie informáciu o trvaní prekážky v práci u zamestnancov. Povinnou prílohou bude dohoda so zástupcami zamestnancov/zamestnancami, prípadne podklady preukazujúce opis vonkajšieho faktora.

## Podporu môže zamestnávateľ čerpať spolu najviac šesť mesiacov v rámci 24 po sebe nasledujúcich mesiacov. Čo to znamená?

Podpora sa poskytuje na kalendárne mesiace. To znamená, že ak v jednom mesiaci čerpá firma čo i len jeden deň takejto podpory, je to mínus jeden mesiac z obdobia.

## Ako určí firma celkový počet zamestnancov, z ktorého sa posudzuje nárok na podporu?

Do celkového počtu zamestnancov sa uvádza počet všetkých zamestnancov v pracovnom pomere ku koncu kalendárneho mesiaca, za ktorý žiada podnik o poskytnutie podpory. Pozor, ide aj o mimoevidenčný stav zamestnancov. Teda do počtu zamestnancov je potrebné zahrnúť aj osoby napríklad na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

## Kde nájdem žiadosť o podporu? Aké údaje o zamestnancoch budú potrebné v žiadosti?

Žiadosť sa podáva prostredníctvom **Ústredného portálu verejnej správy [www.slovensko.sk](http://www.slovensko.sk)** podpísaná kvalifikovaným elektronickým podpisom. Na základe informácií z MPVSR bude firma potrebovať za každého zamestnanca, spĺňajúceho nárok, nasledovné údaje: meno, IČ sociálneho zabezpečenia, IČPV, deň vzniku pracovného pomeru, popis obmedzenia, počet odpracovaných hodín, ustanovený týždenný čas, priemerný hodinový zárobok, počet hodín prekážky, požadovaná výška podpory.

## INÉ

## Zvažujeme zlúčenie s inou spoločnosťou. Ako sa posudzuje splnenie podmienok nároku na dávku v čase skrátenej práce pri prechode práv a povinností?

Nárok na podporu sa posudzuje pre každého zamestnávateľa za každý kalendárny týždeň zvlášť. Vo vzťahu k dĺžke poskytovania podpory sa obdobia po delimitácii nebudú sčítavať. Dávame zároveň do pozornosti, že nárok bude posudzovaný aj v kontexte:

- konkrétnej dĺžky trvania pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca, a to na základe dokladov preukazujúcich prechod pracovného vzťahu (napr. delimitačný protokol medzi pôvodným a preberajúcim zamestnávateľom)
- splnenia podmienky, že zamestnávateľ mal povinnosť a plnil povinnosť odvodu poistného najmenej 24 mesiacov (novovzniknutí zamestnávateľa identifikovaní ako noví zamestnávateľa na účely sociálneho poistenia nebudú spĺňať túto podmienku).

## **Máme veľa dočasne pridelených zamestnancov. Bude sa nárok na kurzarbeit vzťahovať aj na nich?**

Pre posudzovanie podmienky obmedzenia činnosti zamestnávateľa sa zohľadňuje kmeňový stav/stav zamestnancov, teda zamestnancov, s ktorými je zamestnávateľ v pracovnom pomere. Avšak, ak je agentúra zamestnávateľom, môže byť aj ona žiadateľom a poberateľom podpory v čase skrátenej práce na zamestnancov v pracovnom pomere.

## **Vzťahuje sa povinnosť zápisu do registra partnerov verejného sektora aj na kurzarbeit?**

Áno, zápis do registra partnerov verejného sektora sa vzťahuje aj na podporu z kurzarbeit. Aj v tomto majú povinnosť zápisu len tie subjekty, ktorých jednorazové plnenie presiahne sumu 100 tisíc eur alebo celkové plnenie presiahne sumu 250 tisíc eur.

## **PRAKTICKÝ PRÍKLAD POSTUPU**

Postup uvádzame na príklade konkrétneho podniku, ktorý má 1 000 zamestnancov v pracovnom pomere a 5 zamestnancov na rodičovskej dovolenke. Všetci zamestnanci bez výnimky majú ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny.

### **1. Určite celkový počet zamestnancov ku koncu kalendárneho mesiaca, za ktorý žiadate.**

V našom príklade ide o počet 1 005 zamestnancov, tj. do úvahy berieme zamestnancov v pracovnom pomere a zamestnancov v mimoevidenčnom stave – na RD.

### **2. Určite, koľko zamestnancov bolo v danom kalendárnom mesiaci na prekážkach na strane zamestnávateľa v súvislosti s vonkajším faktorom (kurzarbeit) viac ako 10 % z ustanoveného týždenného pracovného času.**

V našom príklade použijeme počet 350 zamestnancov.

### **3. Vyhodnoťte, či spĺňate podmienku najmenej 1/3 zamestnancov.**

V našom prípade ju spĺňame, pretože  $1\ 005 \div 350 = 0,348$  tj. 34,8 % zamestnancov.

#### **4. Zo zoznamu zamestnancov ďalej vyradíte zamestnancov, ktorí ešte nemajú vyčerpanú „starú“ dovolenku alebo majú kladný stav konta pracovného času.**

Pozn. do žiadosti o poskytnutie podpory je zamestnávateľ povinný uviesť len zamestnancov, ktorí kritéria podpory spĺňajú.

#### **5. Do žiadosti cez [slovensko.sk](https://slovensko.sk) vložte požadované dáta o dotknutých zamestnancoch po jednotlivých dňoch.**

Dáta je možné do žiadosti importovať aj prostredníctvom .csv súborov zo mzdových programov. Viac o technickom riešení žiadosti nájdete v manuáloch dostupných na [www.skratenapraca.gov.sk](http://www.skratenapraca.gov.sk).

#### **6. Žiadosť následne automaticky vyhodnotí, či zamestnanec v rámci jednotlivých kalendárnych týždňov splnil podmienku najmenej 10 % prekážok a vypočíta konečnú výšku podpory.**

V našom prípade tak bola podpora prepočítaná len u tých zamestnancov, ktorí boli v niektorom z kalendárnych týždňov aspoň 3,75 hodiny na prekážke.

Žiadosť tak sama skumuluje, vyhodnotí potrebné dáta a ak zamestnanec čerpal nasledovný rozsah prekážok:

1. týždeň – 0 hodín (tj. 0 %)
2. týždeň – 11,25 hodín (tj. 30 %)
3. týždeň – 15 hodín (tj. 40 %)
4. týždeň – 3 hodiny (tj. 8 %),

nárok na podporu prizná iba v 2. a 3. kalendárnom týždni (za 26,25 hodín). 3 hodiny prekážok vykázaných v poslednom týždni už nespĺňajú potrebný rozsah hodín prekážky a do nároku sa tak nezapočítajú.



**V prípade ďalších otázok sa na nás môžete obrátiť a napísať nám na [kstulajterova@zapsr.sk](mailto:kstulajterova@zapsr.sk)**

