

Cesta k slovenskému „Kurzarbeitu“

V Bratislave, 29.09.2020

Dňa 11. marca 2020 na zasadnutí vlády SR bola na území Slovenskej republiky s účinnosťou od 12. marca 2020 vyhlásená **mimoriadna situácia** a to Uznesením vlády SR č. 111/2020 v súlade s § 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným korónovým vírusom SARS-CoV-2. Táto mimoriadna situácia trvá aj v súčasnosti.

Následne na to dňa 15. marca 2020 v rámci mimoriadnej schôdze vlády bolo schválené Uznesenie vlády SR č. 113/2020, v ktorom sa nariadilo hlavnému hygienikovi vydať opatrenie, ktoré na 14 dní uzatvára všetky maloobchodné prevádzky a všetky prevádzky poskytujúce služby okrem stanovených výnimiek a takéto opatrenie vydal Úrad verejného zdravotníctva (ďalej len „**ÚVZ**“) pod číslom OLP/2595/2020 s účinnosťou od 16. marca 2020.

Po nadobudnutí účinnosti tohto opatrenia, ako aj zavádzania rôznych ďalších reštrikčných celoštátnych ako aj vnútro podnikových opatrení zamestnávateľov, ktorí boli priamo alebo nepriamo ovplyvnení týmto opatrením ÚVZ sa mnoho zamestnávateľov ocitlo bez tržieb, bez objednávok alebo bez dodávok a často aj s nedostatočnými rezervami. V zmysle § 142 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“) však v tomto prípade išlo o prekážky v práci na strane zamestnávateľa a ten bol povinný poskytnúť svojim zamestnancom náhradu mzdy v sume ich priemerného zárobku, prípadne v sume najmenej 60% ich priemerného zárobku po dohode so zástupcami zamestnancov.

Na túto skutočnosť reagoval zákonodarca a to viacerými novelizáciami Zákonníka práce, či zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákon o službách zamestnanosti**“). V súlade s § 54 ods. 1 písm. e) Zákona o službách zamestnanosti bol spustený projekt tzv. Prvej pomoci (ďalej len „**Projekt**“), ktorý mal za cieľ podporu udržania pracovných miest vrátane pracovných miest, na ktorých sa vykonáva alebo prevádzkuje samostatná zárobková činnosť, a na podporu udržania zamestnancov v zamestnaní v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a odstránením ich následkov. Tento Projekt bol prvý krát predstavený v rámci 6. schôdze vlády dňa 31.03.2020, schválený bol uznesením vlády č. 178/2020 a následne premietnutý do novely Zákona o službách zamestnanosti. Bol to práve tento Projekt, ktorý predstavoval istý úvod Kurzarbeitu do našich končín.

Dňa 14. augusta 2020 bol zverejnený dokument Konceptie zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku (ďalej len „**Konceptia**“), ktorý predstavuje základný rámec navrhovanej legislatívnej úpravy. **Vzhľadom k tomu, že ide o Konceptiu predstavenú ešte pred samotným paragrafovým znením návrhu, finálna podoba Kurzarbeitu sa môže líšiť od ktoréhokoľvek z variantov zverejnených v tejto Konceptii, nakoľko rozhodujúce bude znenie schválené v parlamente.**

Slovenský model „Kurzarbeitu“

Predložená Konceptcia je inšpirovaná najmä nemeckým systémom tzv. Kurzarbeitergeld.

Zavedením systému Kurzarbeit sa do slovenského právneho poriadku navrhuje **zaviest' nová dávka, na ktorej účel bude Sociálna poisťovňa zriaďovať nový poistný fond Kurzarbeit**. Nový poistný fond na účely Kurzarbeit sa navrhuje bez zvýšenia súčasného odvodového zaťaženia zamestnávateľa a zamestnanca, a to znížením poistného na poistenie v nezamestnanosti.

Podľa momentálneho právneho stavu odvádza zamestnávateľ 1% z vymeriavacieho základu a rovnako tak platí aj zamestnanec 1% z jeho vymeriavacieho základu na poistenie v nezamestnanosti. Uvažuje sa nad dvomi alternatívami a to, že (i) na Kurzarbeit bude alokovaná polovica súčasnej výšky poistného na poistenie v nezamestnanosti (t.j. 1 %) alebo (ii) na Kurzarbeit bude alokovaná štvrtina súčasnej výšky poistného na poistenie v nezamestnanosti (t.j. 0,5 %). V zmysle predloženej Konceptcie by nový poistný fond teda nemal v žiadnom prípade navýšiť odvodové zaťaženie zamestnávateľa ani zamestnanca.

Navrhujú sa nasledovné **podmienky na poskytovanie dávky Kurzarbeit**: a) obmedzenie prevádzkovej činnosti, b) vyčerpanie vlastných možností zamestnávateľa, c) udržanie pracovných miest, d) uhradenie poistného a e) schválená žiadosť.

Ad a) o obmedzenie prevádzkovej činnosti pôjde, ak toto obmedzenie vznikne na základe vonkajších faktorov (napr. *vis maior*, vyhlásenie mimoriadnej situácie a iné) a zároveň zamestnávateľ nebude schopný prideliť prácu v rozsahu najmenej 10 % fondu pracovného času pre najmenej jednu tretinu zamestnancov,

Ad b) v zmysle Konceptcie sa vyčerpaním vlastných možností zamestnávateľa rozumie situácia, ak „zamestnanci, na ktorých zamestnávateľ žiada vyplatenie dávky musia mať najmä vyčerpanú dovolenku z predchádzajúcich kalendárnych rokov, vyčerpané všetky nadčasy vrátane vynulovania tzv. pracovného konta a zamestnávateľ ich zároveň nemôže preradiť na inú prácu.“,

Ad c) podobne ako v prípade poskytnutia finančných príspevkov z Projektu, aj v tomto prípade bude podmienka poskytnutia dávky Kurzarbeitu viazaná na podmienku udržania pracovného miesta zamestnanca a teda nesmie ísť o zamestnancov vo výpovednej dobe, ani im nesmie skončiť pracovný pomer po dobu 2 mesiacov po skončení poberania dávky,

Ad d) ide o podmienku uhradenia odvodov do poistného fondu Kurzarbeit, resp. do fondu poistenia v nezamestnanosti (v období minimálne 24 mesiacov bezprostredne pred podaním žiadosti),

Ad e) žiadosť, ktorú zamestnávateľ bude podávať elektronicky na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, bude možné podať až po predošlej dohode so zástupcami zamestnancov a v prípade, že ide o zamestnávateľa bez zástupcov zamestnancov, po predošlom súhlase dotknutých zamestnancov.

Čo sa týka výšky a výpočtu dávky, uvažuje sa zatiaľ nad viacerými alternatívami avšak za najpravdepodobnejšie pri výpočte výšky dávky sa zvažuje mzda zamestnanca, ktorú by mal v prípade, ak by sa na neho neaplikoval režim skrátenej práce a jej maximálna denná výška by mala predstavovať približne 2-násobok denného vymeriavacieho základu zisteného z priemernej mzdy spred dvoch rokov. Podporné obdobie na poskytovanie tejto dávky by malo byť 6 mesiacov, avšak počíta sa aj s možnosťou, kedy by za mimoriadnych okolností mohla vláda túto dobu predĺžiť.

Pri poskytovaní dávky Kurzarbeit sa uvažuje v Konceptii o **4 alternatívach rozloženia zaťaženia medzi štátom a zamestnávateľom**, nakoľko v prípade 100% výpadku práce, bude zamestnanec vždy musieť „ustúpiť“ o 20% z čistej mzdy, ktorú by však nedostal vôbec v prípade, že by prišiel o prácu. Ktorá alternatíva bude nakoniec zavedená záleží na prebiehajúcom medzirezortnom pripomienkovaní a následnom schvaľovacom procese v parlamente.

V prípade alternatívy A platí najviac štát a to jednak odvody platené zamestnancom ako aj zamestnávateľom plus 60% čistej mzdy, a zamestnávateľ dopláca len 20% čistej mzdy.

Praktický prípad alternatívy A – oslobodenie od odvodov:

Cena práce: 1.487,20 EUR

Hrubá mzda: 1.100,00 EUR

Čistá mzda: 841,50 EUR

Výpadok práce: 100 %

	zaplatí	spôsob výpočtu platby
Štát	1.150,60 EUR	60% z čistej mzdy (504,90 EUR) + odvody za zamestnávateľa (147,40 EUR) + odvody za zamestnanca (387,20 EUR) + preddavok na daň (111,10 EUR)
Zamestnávateľ	168,30 EUR	20% z čistej mzdy (168,30 EUR)
Zamestnanec	sa vzdá 168,30 EUR a dostane 80% z jeho pôvodnej čistej mzdy a teda dostane 673,20 EUR namiesto pôvodných 841,50 EUR.	

Naproti tomu **v alternatíve B** zamestnávateľ okrem časti mzdy hradí sociálne aj zdravotné odvody za zamestnanca aj zamestnávateľa v plnej výške. Čistá mzda zamestnanca sa v porovnaní s predchádzajúcim variantom nemení. V tomto variante výrazne stúpne participácia zamestnávateľa v dôsledku hradenia sociálnych a zdravotných odvodov, avšak klesnú náklady štátu.

Praktický príklad alternatívy B – odvody sú hradené aj z neodpracovanej časti mzdy:

Cena práce: 1.487,20 EUR

Hrubá mzda: 1.100,00 EUR

Čistá mzda: 841,50 EUR

Výpadok práce: 100 %

	zaplatí	spôsob výpočtu platby
Štát	616,00 EUR	60% z čistej mzdy (504,90 EUR) + preddavok na daň (111,10 EUR)
Zamestnávateľ	702,90 EUR	20% z čistej mzdy (168,30 EUR) + odvody za zamestnávateľa (147,40 EUR) + odvody za zamestnanca (387,20 EUR)
Zamestnanec	sa vzdá 168,30 EUR a dostane 80% z jeho pôvodnej čistej mzdy a teda dostane 673,20 EUR namiesto pôvodných 841,50 EUR.	

Predpokladom **alternatívy C** je, že v režime Kurzarbeit sú odvody hradené aj z neodpracovanej časti mzdy a to do výšky zníženého čistého zárobku (dávka Kurzarbeit + 20 % čistej mzdy hradenej zamestnávateľom). Súčet týchto hodnôt tak bude predstavovať základ pre výpočet sociálnych a zdravotných odvodov, ktoré budú nákladom zamestnávateľa.

Praktický príklad alternatívy C - odvody sú hradené aj z neodpracovanej časti mzdy do výšky zníženej čistej mzdy:

Cena práce: 1.487,20 EUR

Hrubá mzda: 1.100,00 EUR

Čistá mzda: 841,50 EUR

Výpadok práce: 100 %

	zaplatí	spôsob výpočtu platby
Štát	823,43 EUR	60% z čistej mzdy (504,90 EUR) + doplatok za sociálne poistenie (147,67 EUR) + doplatok za zdravotné poistenie (59,75 EUR) + preddavok na daň (111,10 EUR)
Zamestnávateľ	495,47 EUR	20% z čistej mzdy (168,30 EUR) + 9,4 % zo sumy 673,20 EUR do sociálnej poisťovne za zamestnanca (63,28 EUR) + 25,2 % zo sumy 673,20 EUR do sociálnej poisťovne za zamestnávateľa (169,65 EUR) + 4 % zo sumy 673,20 EUR do zdravotnej poisťovne za zamestnanca (26,93 EUR) + 10 % zo sumy 673,20 EUR do zdravotnej poisťovne za zamestnávateľa (67,32 EUR)
Zamestnanec	sa vzdá 168,30 EUR a dostane 80% z jeho pôvodnej čistej mzdy a teda dostane 673,20 EUR namiesto pôvodných 841,50 EUR.	

Alternatíva D predpokladá obdobný výpočet dávky Kurzarbeit ako v Nemecku. Dávka je preto vypočítaná ako 60 % rozdielu medzi pôvodnou čistou mzdou zamestnanca a zníženou čistou mzdou v dôsledku poklesu pracovného času. Pri 100 % výpadku práce bude dávka rovnaká ako v predchádzajúcich prípadoch. V našom prípade bude čistá mzda zamestnanca zvýšená aj o príspevok zamestnávateľa vo výške 20 % pôvodnej čistej mzdy. Náklady zamestnávateľa tak v režime Kurzarbeit predstavujú aj výdavky v súvislosti s odvodovým zaťažením, ktoré je hradené do výšky 80 % aj z neodpracovanej časti mzdy.

Praktický príklad alternatívy D - odvody sú hradené aj z neodpracovanej časti mzdy do výšky 80%:

Cena práce:	1.487,20 EUR
Hrubá mzda:	1.100,00 EUR
Čistá mzda:	841,50 EUR
Výpadok práce:	100 %

	zaplatí	spôsob výpočtu platby
Štát	722, 92 EUR	60% z čistej mzdy (504,90 EUR) + doplatok za odvody za zamestnávateľa vo výške 20% oproti pôvodnej výške odvodov (29,48 EUR) + doplatok za odvody za zamestnanca vo výške 20% oproti pôvodnej výške odvodov (77,44 EUR) + preddavok na daň (111,10 EUR)
Zamestnávateľ	595,98 EUR	20% z čistej mzdy (168,30 EUR) + odvody za zamestnávateľa vo výške 80% oproti pôvodnej výške odvodov (117,92 EUR) + odvody za zamestnanca vo výške 80% oproti pôvodnej výške odvodov (309,76 EUR)
Zamestnanec	sa vzdá 168,30 EUR a dostane 80% z jeho pôvodnej čistej mzdy a teda dostane 673,20 EUR namiesto pôvodných 841,50 EUR.	

Mechanizmus poskytovania dávky:

O dávku bude žiadať zamestnávateľ príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pomocou elektronickej žiadosti, ktorej súčasťou bude výkaz, v ktorom zamestnávateľ vypočíta výšku dávok za jednotlivých zamestnancov za celý kalendárny mesiac a ktorým zároveň preukáže splnenie podmienky nemožnosti prideliť prácu v rozsahu najmenej 10 % fondu pracovného času pre najmenej jednu tretinu zamestnancov. Zamestnávateľ môže podať žiadosť až po dohode so zástupcami zamestnancov, resp. ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), bude potrebný súhlas dotknutých zamestnancov.

Po ukončení poskytovania dávok Kurzarbeit sa uskutoční do 14 dní záverečné vyúčtovanie s vrátením prípadného preplatku, resp. vyplatením nedoplatku. Dávka bude vyplácaná na účet zamestnávateľa.

Časový harmonogram legislatívneho procesu

Čo sa týka časového rámca prijatia návrhu zákona o režime skrátenej práce (Kurzarbeit) podľa zverejnenej Koncepcie by mal byť návrh predložený na rokovanie vlády SR a prerokovaný vládou do konca roka 2020. V zmysle Koncepcie by sme sa mali dočkať jeho predloženia do medzirezortného pripomienkového konania v paragrafovom znení už v novembri 2020.

Prerokovanie v parlamente sa predpokladá na 1. štvrtrok 2021 a nadobudnutie účinnosti právnej úpravy Kurzarbeit do slovenského právneho poriadku sa predpokladá 1. januára 2022.

V prípade záujmu o bližšie informácie ako aj aktuálny stav legislatívy, neváhajte kontaktovať našu advokátsku kanceláriu.

Mgr. Martina Poliačiková
Advokát

RUŽIČKA AND PARTNERS s. r. o.