



~~Problem~~
Solution



Futej & Partners

LAW FIRM

KORONA & COVID-19

Právna príručka pre SLOVENSKO



kolektív autorov:

Radoslava Sláviková Geržová

Daniel Grigel'

Jana Mikušová

Zuzana Lenzová

Drahoslava Luhová

Martin Antal

Dalimír Jančovič

CORONA & COVID-19 Právna príručka

Zborník článkov venovaných slovenskej legislatíve súvisiacej s korona-krízou, bezplatne publikovaných advokátskou kanceláriou FUTEJ & Partners

Obsah

| | |
|---|----|
| A. Všeobecne..... | 5 |
| Pracovisko (publikované 17.3.2020) | 5 |
| Koronavírus a zástupcovia zamestnancov (publikované 17.3.2020)..... | 8 |
| 60% - Dohoda o vážnych prevádzkových dôvodov (publikované 18.3.2020) | 9 |
| Zmluvné záväzky (publikované 19.3.2020)..... | 10 |
| GDPR (publikované 23.3.2020) | 12 |
| Nájom nehnuteľností (publikované 24.3.2020) | 14 |
| Hromadné prepúšťanie (publikované 1.4.2020) | 17 |
| B. Aktuálne legislatívne zmeny súvisiace s koronavírusom | 19 |
| Dočasne pridelení zamestnanci (publikované 26.3.2020) | 19 |
| Prvé opatrenia v rámci tzv. “balička LEX KORONA” (publikované 27.3.2020) | 21 |
| Novela zákona o sociálnom poistení (publikované 28.3.2020) | 24 |
| Opatrenia vo finančnej oblasti (publikované 3.4.2020)..... | 25 |
| Druhá Významná novela Zákonníka práce (publikované 3.4.2020) | 29 |
| Odklad splácania úverov (publikované 6.4.2020) | 30 |
| Prvá pomoc malým a stredným podnikom (publikované 7.4.2020)..... | 31 |
| Odklad odvodov pre podnikateľov (publikované 7.4.2020)..... | 34 |
| Zmeny v oblasti BOZP a posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu (publikované 8.4.2020)..... | 34 |
| Home office ako právo zamestnancov (publikované 9.4.2020)..... | 37 |
| Zmeny v niektorých lehotách v otázkach v pôsobnosti ministerstva vnútra (vrátane oblasti pobytu cudzincov; publikované 15.4.2020) | 38 |
| Druhá pomoc zamestnancom, všetkým zamestnávateľom, živnostníkom (SZČO; publikované 16.4.2020)..... | 40 |
| Ako žiadať o opatrenie č. 2 - príspevok pre živnostníkov (SZČO; publikované 20.4.2020) | 42 |
| Dočasná ochrana podnikateľov pre veriteľmi v dôsledku pandémie COVID-19 (publikované 21.4.2020)..... | 47 |
| Ďalšia novela zákona o sociálnom poistení (publikované 21.4.2020)..... | 49 |
| Ďalšie opatrenia vo finančnej oblasti (publikované 22.4.2020)..... | 50 |
| Ochrana nájomcov, dočasná ochrana podnikateľov (publikované 24.4.2020)..... | 54 |
| Štátna pomoc zamestnávateľom 3A a 3B (publikované 28.4.2020)..... | 57 |
| Rodičovský príspevok, podpora v nezamestnanosti, náhradné výživné a ďalšie sociálne dávky a COVID-19 (publikované 5.5.2020)..... | 60 |

| | |
|---|----|
| Opätovné plynutie dočasne prerušených lehôt (publikované 6.5.2020) | 63 |
| Stravné (diéty) a COVID-19 (publikované 14.5.2020) | 64 |
| Ďalšia novela zákona o sociálnom poistení: Vznik a zánik povinného nemocenského a dôchodkového sporenia SZČO (publikované 20.5.2020)..... | 64 |
| Predĺženie projektu „Prvá pomoc“ na ďalšie mesiace (publikované 21.5.2020)..... | 65 |
| C. Kontaktujte nás | 67 |

A. Všeobecne



Pracovisko (publikované 17.3.2020)

V dnešných dňoch, kedy svet bojuje s pandémiou koronavírusu, sa každý z nás snaží robiť vhodné opatrenia na zamedzenie alebo aspoň eliminovanie jeho šírenia. Pracovisko je jedným z miest s najväčším predpokladom jeho šírenia, a preto najmä zamestnávateľa hľadajú najefektívnejšie spôsoby riešenia vzniknutej situácie. Nižšie uvádzame prehľad opatrení, ktoré zamestnávateľ môže prijať v týchto dňoch, ako aj odpovedí na najčastejšie kladené otázky.

Aké opatrenia má zamestnávateľ zaviesť?

Zamestnávateľa sú povinní zabezpečiť také pracovné podmienky, aby nedochádzalo k ohrozeniu zdravia zamestnancov a ich bezpečnosti pri práci. Väčšina zamestnávateľov sa preto obáva šírenia koronavírusu na pracovisku, keďže ide o miesto so zvýšenou koncentráciou ľudí. Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom k všeobecným zásadám prevencie patrí aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, ako aj posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť. Na základe uvedeného je zamestnávateľ povinný posudzovať riziko a na základe tohto posúdenia je oprávnený prijať a vykonať potrebné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov. Zamestnávateľa by preto mali prijať všetky vhodné opatrenia za účelom odhaľovania prítomnosti tohto vírusu, ako aj predchádzaniu jeho šírenia. Vhodnými opatreniami sú napríklad: obmedzenie alebo zrušenie pracovných ciest, obmedzenie osobných stretnutí, dohoda na práci z domu, zabezpečenie dostupných hygienických prostriedkov, vhodné poučenie zamestnancov, minimalizovanie návštev na pracovisku, izolácia rizikových zamestnancov.

Má zamestnávateľ právo zisťovať, či sa zamestnanec alebo jeho rodinný príslušník vrátil zo zahraničia, vo svojom voľnom čase navštívil postihnutú oblasť alebo či sa stretol s osobou diagnostikovanou na koronavírus?

Napriek tomu, že ide o informácie týkajúce sa súkromného života zamestnanca, sme toho názoru, že v tomto prípade prevyšuje záujem zamestnávateľa na zabezpečení ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ je v tejto situácii oprávnený tieto informácie od zamestnanca požadovať.

Môže zamestnávateľ zamestnancovi obmedziť vstup na pracovisko?

Vzhľadom na povahu koronavírusu a možností jeho šírenia je najvhodnejším opatrením zariadiť, aby zamestnanec, ktorý by mohol byť potenciálne rizikový „zostal doma“. Za týmto účelom prichádzajú do úvahy nasledovné možnosti:2

“Prekážky v práci na strane zamestnávateľa môžu viesť k jeho povinnosti zaplatiť zamestnancom náhradu mzdy až do výšky 100% ich priemernej mzdy.”

- Nariadenie dovolenky

Zamestnávateľ môže autoritatívne nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, avšak najneskôr 14 dní pred jej plánovaným čerpaním. Toto opatrenie preto nie je veľmi pružným a efektívnym riešením situácie. V prípade však, že dôjde k dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom, zamestnanec môže začať čerpať dovolenku aj ihneď.

- Práca z domu alebo tzv. „home office“

Pri takom type práce, ktorá môže byť vykonávaná aj z domu, nielen na pracovisku, je riešením tzv. home office.

POZOR! Zamestnávateľ nie je zamestnancovi oprávnený nariadiť vykonávanie práce z domu formou „home office“, ak takýto spôsob výkonu práce už nebol dohodnutý napríklad v internom predpise zamestnávateľa alebo v pracovnej zmluve. Na tento účel – výkon práce formou „home office“ -je potrebná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom, keďže ide o zmenu pracovných podmienok.

- čerpanie náhradného voľna

Ak má zamestnanec nevyčerpané náhradné voľno za prácu nadčas alebo prácu počas sviatku, do úvahy pripadá aj určenie čerpania náhradného voľna. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov(v prípade práce nadčas)/ troch kalendárnych mesiacov (v prípade práce počas sviatku)nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vykonaná(§ 121 a § 122 Zákonníka práce).

- Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Pri potrebe plošného riešenia situácie s koronavírusom vo vzťahu k zamestnancom, ktorým nebola nariadená alebo s nimi dohodnutá dovolenka, resp. s nimi nedošlo k inej dohode ohľadne neprítomnosti v práci a ktorí nemôžu vykonávať prácu z domu, prichádza do úvahy nevykonávanie práce z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

POZOR! V prípade uplatnenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu, neumožňuje mu vstup na pracovisko, avšak je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy vo výške 100% priemernej mzdy zamestnanca.

- Dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch

Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, môže s nimi uzatvoriť dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch. Na základe tejto dohody, v prípade, že nastanú v nej vymedzené vážne prevádzkové dôvody (medzi ktorými bude aj riziko šírenia nákazy koronavírusom), zamestnávateľ zamestnancom prácu neprideluje, neumožní im vstup na pracovisko a zamestnancom patrí náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemernej mzdy.

POZOR! Dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch možno uzatvoriť len so zástupcami zamestnancov.

Ako postupovať v prípade zamestnancov, ktorý sa vrátili zo zahraničia?

Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky z dôvodu vyhlásenia mimoriadnej situácie na území Slovenskej republiky nariadil opatrenie, v zmysle ktorého všetky osoby s trvalým a prechodným pobytom žijúcim na SR, ktoré sa od

13.03.2020 od 07:00 vrátili zo zahraničia (pred tým iba osoby, ktoré sa vrátili z Talianska, Kórejskej republiky alebo Iránu), vrátane osôb, ktoré s takouto osobou žijú v spoločnej domácnosti, sú povinné zotrvať v izolácii v domácom prostredí po dobu 14 dní. Tieto osoby majú zároveň povinnosť oznámiť túto skutočnosť telefonicky alebo elektronicky poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý je povinný takýmto osobám vystaviť potvrdenie o práceneschopnosti. Toto opatrenie sa netýka napríklad vodičov nákladnej dopravy, ktorí vstupujú na územie Slovenskej republiky za účelom prepravy, nakladania a vykladania tovaru. Neprítomnosť týchto osôb v práci je preto potrebné považovať za prekážku v práci na strane zamestnanca z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, za ktorý zamestnancovi patrí počas prvých 10 dní práceneschopnosti náhrada mzdy v zmysle zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov.

Čo v prípade, ak sa zamestnanec vrátil zo zahraničia, alebo bol v kontakte s nakazenou osobou, avšak nad'alej chodí do práce?

V takom prípade zamestnanec porušuje aktuálne nariadenie Úradu verejného zdravotníctva SR a zamestnávateľ je oprávnený nariadiť zamestnancovi, aby ostal doma.

Môže sa zamestnanec sám rozhodnúť, že zostane doma bez zjavných symptómov ochorenia a to aj v prípade, že sa nevrátil zo zahraničia?

Okrem iného môže nastať situácia, že zamestnanec bez akýchkoľvek príznakov sa z vlastného podnetu rozhodne podstúpiť domácu izoláciu, prípadne zamestnanec z dôvodu obavy o svoje zdravie, alebo zdravie svojej rodiny prestane chodiť do práce (zároveň ale nedisponuje potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti). Zamestnanec v takomto prípade môže prestať chodiť do práce len ak sa so zamestnávateľom dohodne ohľadne dôvodu neprítomnosti v práci. V tejto súvislosti prichádza do úvahy napríklad poskytnutie pracovného voľna z iných dôvodov, ktoré predpokladá Zákonník práce, a to s náhradou alebo bez náhrady mzdy podľa dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

POZOR! Zamestnanec, ktorý nebol uznaný dočasne pracovne neschopným (z dôvodu, že vykazuje symptómy, alebo že sa vrátil zo zahraničia), nemôže svojvoľne prestať chodiť do práce s výnimkou, ak sa dohodne so zamestnávateľom na pracovnom voľne, čerpaní dovolenky, vykonávaní práce z domu alebo inom spôsobe ospravedlnenej absencie v práci. Absencia zamestnanca v práci bez ospravedlnenia je považovaná za porušenie pracovnej disciplíny.

Na doplnenie uvádzame, že Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života a zdravia. Zároveň zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyny, ktoré bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb, tzn. pokiaľ by v dôsledku nesplnenia podmienok na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci preukázateľne dochádzalo k ohrozovaniu života alebo zdravia zamestnancov, zamestnanci nie sú povinní plniť príkazy zamestnávateľa.

Čo v prípade, že zamestnanci podliehajú karanténe nariadenej Úradom verejného zdravotníctva?

V prípade, že zamestnanec podlieha karanténe nariadenej Úradom verejného zdravotníctva, ospravedlní zamestnávateľ neprítomnosť zamestnanca v práci počas trvania karantény. Zamestnávateľ, pokiaľ je to možné, je po nariadení karantény povinný preradiť zamestnanca na prácu iného druhu alebo na prácu na inom mieste (teda aj na prácu z domu, resp. home office). Na preradenie na inú prácu z dôvodu karantény už nepotrebuje zamestnávateľ zamestnancov súhlas.

POZOR! Ak by sa stalo, že zamestnávateľ nebude mať pre zamestnanca iný druh práce, resp. prácu na inom mieste, v takom prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnanca. Lekár uzná osobu, ktorej bolo nariadené karanténne opatrenie, za dočasne práceneschopnú. Za tento čas zamestnancovi patrí náhrada príjmu od zamestnávateľa počas prvých 10 dní karanténneho opatrenia, od 11. dňa má zamestnanec nárok na nemocenské.

Čo v prípade zamestnanca, u ktorého sa potvrdí výskyt koronavírusu?

V prípade, že sa u zamestnanca potvrdí výskyt koronavírusu, zamestnanec bude uznaný za dočasne pracovne neschopného s nárokom na náhradu mzdy, resp. na nemocenské rovnako ako v situácii podľa predchádzajúceho bodu. Nakoľko ide o infekčné a prenosné ochorenie, zamestnanec bude zároveň podliehať karanténnym opatreniam; zároveň sa dá očakávať, že vzhľadom na zdravotný stav zamestnanca nebude pripadať do úvahy jeho preradenie na inú prácu.

Čo v prípade zamestnancov, ktorí sa v dôsledku uzavretia školských zariadení sa starajú o deti?

V situácii, ak zamestnanec ostane doma z dôvodu, že škola, ktorú navštevuje jeho dieťa, bola na základe rozhodnutia príslušných orgánov uzatvorená, táto situácia môže byť považovaná za prekážku v práci na strane zamestnanca, avšak bez náhrady mzdy.

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov, si môže tento zamestnanec uplatniť v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne nárok na ošetrovné – v prípade starostlivosti o zdravé dieťa do desiatich rokov veku, ak škola, ktorú dieťa navštevuje, bola rozhodnutím príslušných orgánov uzavretá alebo v nej bolo nariadené karanténne opatrenie.

**“Ako znížiť 100%
náhradu mzdy?
Čítajte ďalej.”**

Ak je zariadenie, ktoré dieťa navštevuje, uzatvorené v súvislosti s koronavírusom a ošetrojúci lekár dieťaťa vyhodnotí vzhľadom na mentálne a fyzické schopnosti dieťaťa, že je nevyhnutné jeho osobné a celodenné ošetrovanie napriek tomu, že ide o dieťa staršie ako desať rokov a choroba sa u dieťaťa ešte nevyvinula, môže potvrdiť žiadosť o ošetrovné.

Koronavírus a zástupcovia zamestnancov (publikované 17.3.2020)

Koronavírus a s tým súvisiace opatrenia zamestnávateľov ako eliminovať jeho šírenie na pracovisku, sú jednou z najaktuálnejších tém dnešných dní. Akú úlohu však zohrávajú v procese prijímania týchto opatrení zástupcovia zamestnancov, a aké povinnosti má zamestnávateľ vo vzťahu k nim?

Opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Zamestnávateľ je zodpovedný za to, aby na pracovisku boli prijaté a realizované opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ochrana zdravia zamestnancov v sebe zahŕňa aj opatrenia proti šíreniu nebezpečnej nákazy medzi zamestnancami na pracovisku. Zamestnávateľ preto musí aj za týmto účelom prijať a aplikovať vhodné opatrenia. Všetky tieto opatrenia musia byť vopred prerokované so zástupcami zamestnancov pre BOZP. Prerokovanie v tomto prípade znamená diskusiu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov pre BOZP, výsledkom ktorej môžu byť rôzne podnety aj zo strany zástupcov zamestnancov, ktoré zamestnávateľ môže vziať do úvahy. Na zavedenie týchto opatrení však zamestnávateľ nepotrebuje predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov pre BOZP. Ak popri zástupcoch zamestnancov pre BOZP pôsobí na pracovisku aj iní zástupcovia zamestnancov (odborová organizácia, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník), zamestnávateľ je povinný ich o prijatých opatreniach informovať.

Dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch

Ako najefektívnejší nástroj proti šíreniu nákazy na pracovisku sa celkom logicky javí zabezpečiť, aby zamestnanec zostal doma. Ako ste sa z mnohých článkov už určite dozvedeli, zamestnávateľ nemôže zamestnancom nariadiť prácu z domu, čiže tzv. „home office“. Zamestnávateľ síce môže zamestnancovi nariadiť dovolenku, avšak najneskôr 14 dní pred jej plánovaným, resp. nariadeným čerpaním, čo vzhľadom na aktuálnu situáciu, tiež nie je najvhodnejšia možnosť. Riešením v tejto situácii je aplikovanie prekážok v práci na strane zamestnávateľa, kedy zamestnávateľ neumožní zamestnancovi vstup na pracovisko a nebude mu prideliť prácu. V prípade prekážok na strane zamestnávateľa má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

V tejto situácii u zamestnávateľov, u ktorých pôsobia zástupcovia zamestnancov, prichádza do úvahy možnosť uzatvoriť so zástupcami zamestnancov dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancom

pridelovať prácu. V dohode okrem iných prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, vymedzí zamestnávateľ aj dôvod – obmedzenie alebo zastavenie výroby alebo akékoľvek iné opatrenia prijaté z dôvodu predchádzania riziku šírenia nákazy. V prípade, že dôjde k vážnym prevádzkovým dôvodom vymedzeným v dohode, zamestnávateľ zamestnancovi prácu neprideluje, neumožní mu vstup na pracovisku, avšak zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške **najmenej 60% priemernej mzdy**(v závislosti od toho aká náhrada v rozmedzí 100% až 60% priemerného zárobku bude v dohode dojednaná).

Dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch možno uzatvoriť len so zástupcami zamestnancov a nemožno ju nahradiť jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa.

60% - Dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch (publikované 18.3.2020)

Koronavírus a s tým súvisiace opatrenia zamestnávateľov ako eliminovať jeho šírenie na pracovisku sú jednou z najaktuálnejších tém dnešných dní. Zamestnávatelia začínajú veľmi skoro riešiť optimalizáciu svojich mzdových nákladov v záujme čo najdlhšieho riadneho fungovania svojich prevádzok. Výpadok zákaziek/práce zamestnávateľov môže skôr, či neskôr viesť k prepúšťaniu zamestnancov, avšak samotná epidémia koronavírusu nezakladá okamžitý dôvod pre zamestnávateľa na hromadné prepúšťanie zamestnancov. Je nutné zdôrazniť, že skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom formou výpovede z organizačných dôvodov a aj hromadné prepúšťanie je napriek mimoriadnej situácii, v ktorej sa Slovenská republika nachádza, naďalej prísne regulované Zákonníkom práce.

“Tam kde pôsobia zástupcovia zamestnancov sa zamestnávateľom odporúča uzavrieť dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch.”

Ak bude situácia vážna(napr. zamestnávateľom klesnú tržby), zamestnávatelia môžu hromadne prepúšťať zamestnancov najskôr o niekoľko týždňov, pretože musia dodržať postup a lehoty uvedené v Zákonníku práce. Je nutné si uvedomiť, čo vlastne hromadné prepúšťanie znamená; ide totiž o dôvod skončenia pracovného pomeru so zamestnancami z dôvodu, že sa zamestnávateľ zrušuje, premiestňuje (a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce), alebo sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Práve posledný uvedený dôvod môže byť podľa nášho názoru častým dôvodom skončenia pracovných pomerov v budúcnosti ako následok šírenia tejto nákazy. Zároveň však musí byť splnená podmienka pomeru počtu prepustených zamestnancov k celkovému počtu zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Tento proces je veľmi zdĺhavý, pretože zamestnávateľ môže reálne začať prepúšťať zamestnancov až po prekovaní so zástupcami zamestnancov apo uplynutí 30 dní od doručenia informácie o prerokovaní týmto zástupcom zamestnancom a Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Z titulu našej advokátskej praxe a praxe sprostredkovateľov a rozhodcov na riešenie kolektívnych sporov však vieme, že toto nie je scenár, ktorý v týchto dňoch akútne riešia veľkí zamestnávatelia a odborové organizácie. Tento spor môže prísť na rad v budúcnosti, no v súčasnosti riešia zamestnávatelia najmä optimalizáciu nákladov a maximalizáciu cashu, čo je pochopiteľné. Akékoľvek hromadné prepúšťanie totiž znamená ďalšie nároky zamestnancov, ako sú odstupné a aj odchodné, čo je v priamom rozpore s nutným šetrením a okamžitou potrebou cashu.

V súčasnosti sa ako najlepšie opatrenie pre zamestnávateľov z hľadiska nástroja proti šíreniu nákazy koronavírusu na pracovisku, a najmä z hľadiska potreby maximalizácie cashu a šetrenia nákladov, javí *dohoda o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ktorú možno uzatvoriť len so zástupcami zamestnancov* (teda odborová organizácia, zamestnanecká rada, prípadne zamestnanecký dôverník). Odporúčame v tejto situácii preto zamestnávateľom (u ktorých pôsobia zástupcovia zamestnancov) uzatvoriť túto dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch. V dohode okrem iných prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, vymedzí zamestnávateľ aj riziko šírenia nákazy koronavírusom. V prípade, že dôjde k vážnym prevádzkovým dôvodom vymedzeným v dohode, zamestnávateľ zamestnancovi prácu neprideluje, neumožní mu

vstup na pracovisku, avšak zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemernej mzdy, čím zamestnávateľ šetrí svoje náklady. Podotýkame, že pokiaľ u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ nemôže jednostranne nariadiť zamestnancovi, aby z titulu šírenia koronavírusu ostal doma a nepracoval a platiť mu iba 60% jeho priemernej mzdy a zároveň nemôže takúto dohodu uzavrieť ani priamo s dotknutým zamestnancom. Ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov, resp. sa s nimi nedohodne, ide o tzv. prekážku na strane zamestnávateľa a musí platiť zamestnancom v prípade, že zamestnanci ostanú doma a nepracujú z domu, 100% ich priemerného zárobku. Dovoľujeme si uviesť, že situácia je v tomto pre zamestnávateľov jednoduchšia v Českej republike, pretože tam platí, že ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže zamestnávateľ rozhodnúť o vážnych prevádzkových dôvodoch, kedy zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancom prácu, a o platení len 60% ich priemerného zárobku, samostatne.

V súčasnosti je tak dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch najúčinnjším spôsobom maximalizácie cashu pre zamestnávateľa. Akékoľvek nariadovanie dovolení zo strany zamestnávateľa je možné a efektívne z hľadiska šírenia nákazy, ale nie z hľadiska nákladov zamestnávateľa. Je nutné si uvedomiť, že pri dovolenke má zamestnanec nárok na 100% jeho priemerného zárobku.

Pokiaľ zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, ako najefektívnejší nástroj proti šíreniu nákazy na pracovisku, a zároveň optimalizácie nákladov pre zamestnávateľa sa celkom logicky javí dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom, aby zamestnanec zostal doma a pracoval z domu. Ako ste sa z mnohých článkov už dozvedeli, zamestnávateľ nemôže zamestnancom nariadiť prácu z domu, čiže tzv. „home office“, ale môže sa s ním individuálne dohodnúť aj na práci z domu, aj na zmene jeho mzdy a rozsahu práce. Bez súhlasu zamestnanca resp. bez vzájomnej dohody, zamestnávateľ nesmie znížiť zamestnancovi mzdu. Vždy pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanec má vždy pri takýchto jednostranných rozhodnutiach zamestnávateľa nárok na 100% svojho priemerného zárobku.

Z titulu našej advokátskej praxe, vrátane praxe sprostredkovateľov pre riešenie kolektívnych sporov, ktorí dlhodobo riešia kolektívne pracovnoprávne spory, by sme si dovoľili navrhnúť, aby zamestnávateľ umožnil zamestnancom čo najrýchlejšie si zvoliť v spolupráci s ním zástupcov zamestnancov v podobe zamestnaneckého dôvernika alebo zamestnaneckej rady, aby zamestnávateľ aj zástupcovia zamestnancov mali možnosť uzavrieť dohodu o prevádzkových dôvodoch. Zákonník práce umožňuje, aby člen zamestnaneckej rady bol volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú potom tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Domnievame sa, že v spolupráci so zamestnancami sa dá ešte stále pomerne rýchlo a efektívne usporiadať voľby tak, aby boli zástupcovia zamestnancov platne zvolení a aby mali zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov možnosť rýchlo uzavrieť dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch v súvislosti s pandémiou.

Zmluvné záväzky (publikované 19.3.2020)

Ako postupovať?

Znemožňuje Vám koronavírus a opatrenia na zamedzenie jeho šírenia plniť si povinnosti z uzatvorených zmlúv alebo iných záväzkov? Ste v omeškani alebo viete, že svoju povinnosť si nebudete môcť splniť vôbec? Nižšie Vám prinášame základné odporúčania, ako v takom prípade postupovať, a odpovede na zásadné otázky ako minimalizovať negatívne dôsledky covid-19 na Vaše zmluvné vzťahy.

Čo robiť v prípade, že sa dostanete do omeškania splnením záväzku zo zmluvy z dôvodu opatrení proti šíreniu koronavírusu?

Opatrenia potrebné na spomalenie alebo obmedzenie šírenia koronavírusu, ako aj vládou vyhlásená mimoriadna situácia, môže podnikateľov dostať do omeškania splnením zmluvných záväzkov. K tomuto omeškaniu môže dôjsť z titulu nedostatku pracovnej sily, nedostatku materiálu, či v dôsledku vynaloženia zvýšených nákladov na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov. V takom prípade odporúčame nasledovné:

Rozprávajte sa so svojim zmluvným partnerom

Aj v tomto prípade, ako pri každej životnej situácii, platí, že komunikácia je základ na vyriešenie problémov. V prípade, že ste v omeškanií so splnením svojho záväzku zo zmluvy alebo už viete, že sa do omeškania dostanete, informujte o tom svojho zmluvného partnera. Situácia je momentálne svojím spôsobom pomerne ťažká pre každého, takže je pochopiteľné, ak svojho zmluvného partnera požiadate o odklad splnenia záväzku, prípadne sa dohodnete na zmene ustanovení uzatvorenej zmluvy vo forme dodatku, ktorý zohľadní pandémiu a jej dôsledky.

Vyššia moc

Koronavírus a opatrenia s tým spojené môžu ospravedlniť neplnenie povinností zo zmlúv, ak predstavujú tzv. vyššiu moc. V tejto súvislosti, v prípade, ak sa s obchodným partnerom nedohodnete na odklade plnenia povinností alebo inej vhodnej úprave, je potrebné analyzovať zmluvu, ktorú máte uzatvorenú. Vyššiu moc (inak označovanú ako „vis major“, „force majeure“ alebo „Act of God“) môžeme definovať ako právnu skutočnosť, spočívajúcu v mimoriadnej, nepredvídateľnej, neodvrátiteľnej a nezavinenej udalosti, ktorá môže spôsobiť alebo spôsobí škodu. Nároky a postup strán sa bude líšiť podľa toho, či zmluva obsahuje dojednanie o vyššej moci alebo nie, a súčasne budú závisieť od presnej definície tohto ustanovenia v zmluve.

Pri analýze úpravy vyššej moci v zmluve je potrebné sa zamerať na konkrétne podmienky v nej uvedené, a to najmä, či sa vzťahuje aj na štátom vyhlásenú mimoriadnu situáciu, núdzový stav, prípadne epidémiu a na to, ako je potrebné pri uplatnení tejto klauzuly postupovať. Napriek závažnosti tejto situácie sa môže stať, že ustanovenie o vyššej moci uvedené v zmluve, ktorú máte uzatvorenú, nebude obsahovať ako jednu zo situácií vyššej moci epidémiu a s tým spojené opatrenia, keďže dlhodobo sa týmto ustanoveniam v zmluve nevenuje príliš veľká pozornosť.

POZOR! Samotné splnenie definície vyššej moci vo forme epidémie alebo šírenia vírusu obsiahnutej v zmluve však ešte nestačí. Je zároveň potrebné, aby prekážka v podobe šírenia vírusu, resp. epidémie as tým spojených opatrení, bola príčinou nesplnenia povinností riadne a včas (napríklad omeškania s výrobou tovaru, pretože z dôvodu vládných opatrení bola obmedzená dodávka jednotlivých komponentov výrobku). Ak dotknutá zmluvná strana v dôsledku splnenia uvedených podmienok aplikácie vyššej moci neporušuje zmluvu, nemá druhá zmluvná strana právo od zmluvy odstúpiť, okrem prípadu, že by to bolo v zmluve dohodnuté, a nemá ani právo na náhradu škody, prípadne na zmluvnú pokutu.

V prípade uzatvárania nových zmlúv odporúčame do ustanovení o vyššej moci explicitne zakotviť aj epidémiu, pandémiu a šírenie vírusu, prípadne už uzatvorené zmluvy takýmto spôsobom doplniť dodatkom.

Poistenie –poistné a úverové zmluvy

V súvislosti s omeškaním splnením záväzkov a z toho vyplývajúceho porušením zmlúv alebo iných situácií, ktoré v súvislosti s pandémiou vyvstanú, je vhodné zamerať sa na to, či sa na tieto prípady vzťahuje poistenie, ktoré máte uzatvorené. V tomto ohľade je vhodné zistiť, či vôbec a do akej miery Vaša poistná zmluva tieto prípady pokrýva.

POZOR! V prípade, že Vám bol poskytnutý úver bankou alebo inou finančnou inštitúciou, odporúčame preveriť podmienky poskytnutia úveru najmä vo vzťahu k finančným ukazovateľom, ktoré by ste v zmysle úverovej zmluvy mali plniť, a či sú tieto podmienky pre Vás splniteľné aj v čase pandémie koronavírusu.

Môže byť šírenie koronavírusu dôvodom pre zníženie alebo zvýšenie dohodnutej ceny?

Slovenská právna úprava nepozná zákonné ustanovenie, ktoré by v prípade podstatnej zmeny okolností dotknutej strane umožňovalo jednostranne meniť podmienky zmluvy, vrátane zníženia, či zvýšenia dohodnutej ceny, ako je tomu napríklad v Českej republike. To znamená, že postihnutá strana v zásade nemôže sama bez splnenia ďalších podmienok prikráčať k jednostrannému zvýšeniu či zníženiu dohodnutej ceny.

POZOR! V zmysle právnych predpisov platí, že výkon práv a povinností nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi a zásadou poctivého obchodného styku. Podľa nášho názoru, ak by dôsledky koronavírusu a opatrení sním spojených spôsobili nerovnosť jednotlivých zmluvných strán, na základe čoho by jedna zo strán požadovala za účelom ochrany svojho postavenia zmenu dohodnutej ceny, na podporu jej požiadavky by do úvahy prichádzala argumentácia dobrými mravmi, prípadne poctivým obchodným stykom.

Môže byť koronavírus dôvodom pre zánik záväzkov zo zmlúv?

V zmysle právnych predpisov Slovenskej republiky záväzok zo zmluvy môže zaniknúť aj pre nemožnosť jeho plnenia. Ak sa plnenie zo zmluvy stane nemožným, povinnosť plniť zanikne. V prípade obchodnoprávných vzťahov ide o dodatočnú nemožnosť plnenia, ak záväzok nie je možné splniť ani inou osobou. Na základe prijatých vládnych opatrení za účelom zamedzenia šírenia koronavírusu, ktorými boli zakázané viaceré činnosti, tak môže dôjsť aj k zániku záväzku vyplývajúceho zo zmluvy z dôvodu nemožnosti jeho plnenia.

POZOR! V prípade, že splnenie jedeného alebo všetkých záväzkov, ktoré Vám vyplývajú z uzatvorenej zmluvy, je nemožné, ste povinný to bez zbytočného odkladu oznámiť druhej strane, čiže strane, ktorá je zo zmluvy oprávnená. V opačnom prípade zodpovedáte za škodu, ktorá tým (neskorým informovaním) Vášmu zmluvnému partnerovi vznikla. Pri obchodnoprávných vzťahoch platí, že dlžník, ktorého záväzok zanikol pre nemožnosť plnenia, je povinný uhradiť škodu tým spôsobenú veriteľovi, ibaže nemožnosť plnenia bola spôsobená okolnosťami vylučujúcimi zodpovednosť. Za okolnosti vylučujúce zodpovednosť sa považuje prekážka, ktorá nastala nezávisle od vôle povinnej strany, a bráni jej v splnení jej povinností, ak nemožno rozumne predpokladať, že by povinná strana túto prekážku alebo jej následky odvrátila alebo prekonala, a ďalej, že by v čase vzniku záväzku takúto prekážku predvídala. Epidémia koronavírusu podľa nášho názoru spĺňa túto definíciu okolností vylučujúcej zodpovednosť. Ak už bola poskytnutá na základe takejto zmluvy akákoľvek odplata, musí byť vrátená.

Ako sú iné možnosti ukončenia zmluvy z dôvodu epidémie koronavírusu?

Ak je strana v omeškaní so splnením svojej povinnosti v dôsledku epidémie koronavírusu a s tým súvisiacich opatrení, a nejde o prípad nemožnosti plnenia alebo prípad vylúčenia omeškania z dôvodu vyššej moci, má druhá zmluvná strana za podmienok dojednaných v zmluve právo od zmluvy odstúpiť.

Vždy, samozrejme, prichádza do úvahy možnosť uzatvorenia zmluvy vypovedať, ak to bolo v zmluve dojednané. V takom prípade sa zmluva končí uplynutím výpovednej doby.

“Zamestnávateľa už vedia, že k problematike ochrany osobných údajov treba pristupovať citlivo.”

GDPR (publikované 23.3.2020)

V súvislosti s prijatím rozličných opatrení proti zabráneniu šírenia COVID-19 vzniká aj mnoho praktických otázok v oblasti ochrany osobných údajov. V dnešnej dobe už zamestnávateľa vedia, že k otázke ochrany osobných údajov je potrebné pristupovať citlivo. Osobné údaje týkajúce sa zdravotného stavu sa navyše považujú za osobitnú kategóriu osobných údajov, na ktoré sa vzťahuje vyšší stupeň ochrany. Ako sa teda vysporiadať snovou situáciou, keď sa na jednej strane očakáva, že zamestnávateľ prijme všetky potrebné opatrenia na ochranu zdravia svojich zamestnancov, a na druhej strane ostáva v platnosti Všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR), podľa ktorého by bez osobitného dôvodu zamestnávateľ nemal ani osobné údaje týkajúce sa zdravia spracúvať?

Nižšie prinášame naše odporúčania, ako správne postupovať v najbežnejších situáciách v súvislosti s COVID-19 a vyhnúť sa porušovaniu GDPR. Aj keď článok bol písaný v kontexte právnej úpravy Slovenskej republiky, primerane ho možno použiť aj na situáciu v Českej republike, keďže rovnako ako v Slovenskej republike, aj v Českej republike má zamestnávateľ zodpovednosť za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci apod. V súvislosti s prijímaním opatrení proti šíreniu COVID-19 už avizovala nová slovenská vláda, že pripravuje nejaké zmeny aj v oblasti ochrany osobných údajov.

Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, či bol v poslednej dobe v zahraničí, príp. aj konkrétne v ktorej krajine?

Áno, môže. Vzhľadom na to, že zamestnávateľ je povinný prijať všetky opatrenia na ochranu zdravia svojich zamestnancov, vrátane prijatia opatrení potrebných na predchádzanie prenosných ochorení, podľa § 52 ods. 1 písm. a) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o ochrane zdravia**“), má právo zisťovať u zamestnancov, ale aj dodávateľov, či klientov uvedenú informáciu, aby si mohol plniť svoju zákonnú povinnosť podľa zákona o ochrane zdravia.

Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, že je v karanténe?

Áno, môže, zamestnávateľ je oprávnený v takom prípade požadovať od zamestnanca informáciu o začatí a ukončení karantény v rámci zodpovednosti zamestnávateľa pri prijatí opatrení potrebných na predchádzanie prenosných ochorení podľa zákona o ochrane zdravia.

Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, či vykazuje bežné príznaky výskytu COVID-19 (napr. respiračné ťažkosti, vysoká teplota)?

Áno, zamestnávateľ môže tieto informácie požadovať či už od zamestnancov alebo tretích osôb za účelom zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (napr. vyplnením dotazníku a pod.), prípadne v rámci zodpovednosti zamestnávateľa pri prijatí opatrení potrebných na predchádzanie prenosných ochorení podľa zákona o ochrane zdravia. Zamestnávateľ zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov pri práci podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „**zákon o BOZP**“).

Môže zamestnávateľ uložiť zamestnancovi povinnosť podrobiť sa zdravotnej prehliadke?

Áno, môže, v obmedzenom rozsahu. Zamestnávateľ je povinný chrániť zamestnanca pred nakazením od iného zamestnanca, keďže zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov pri práci podľa zákona o BOZP. Vzhľadom na uvedené môže zamestnávateľ zaviesť menej invazívne opatrenia, ako je napr. meranie teploty apod.

Môže zamestnávateľ požadovať, aby práceneschopný zamestnanec potvrdil, že má/nemá ochorenie COVID-19?

Zamestnávateľ môže požiadať zamestnanca o takúto informáciu, zamestnanec však nemá povinnosť zdieľať túto informáciu so zamestnávateľom. Ošetrojúci lekár však bude o danej skutočnosti informovať štátne orgány, ktoré následne budú zrejme informovať aj zamestnávateľa (ak hrozí riziko, že by mohli byť nakazení ďalší zamestnanci).

Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, či bol v kontakte s osobou infikovanou COVID-19?

Áno, môže, v obmedzenom rozsahu. Opäť z dôvodu, že zamestnávateľ zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, striktné za týmto účelom môže takéto údaje od zamestnancov požadovať v minimálnom potrebnom rozsahu.

Je zamestnávateľ oprávnený informovať ostatných zamestnancov o tom, že u určitého zamestnanca sa potvrdil výskyt COVID-19?

Áno, ak je to nevyhnutné. Zamestnávateľ je povinný informovať o tejto skutočnosti tých zamestnancov, ktorí prišli do styku so zamestnancom, u ktorého bol zistený COVID-19. Akiní zamestnanci neboli v styku s infikovaným zamestnancom, zamestnávateľ ich nebude informovať, príp. v závislosti od okolností prípadu by mal zamestnávateľ zvážiť, či nie je postačujúce zamestnancov informovať iba o výskyte COVID-19 u zamestnávateľa bez menovania konkrétnej osoby. Informovanie ostatných zamestnancov by sa teda malo starostlivo zvážiť, t. j. nemalo by sa realizovať hromadne formou zverejnenia zoznamu osôb nakazených COVID-19 na intranete zamestnávateľa apod.

Ak zamestnanec môže vykonávať prácu z domu, tzv. home office, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť potrebné zariadenia na výkon práce z domu?

Áno, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancovi zariadenie potrebné na výkon práce z domu (napr. notebook, mobil apod.), ak práca z domu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Ak práca z domu nie je dohodnutá v pracovnej zmluve, zamestnávateľ ju nemôže nariadiť. Zamestnávateľ aj pri práci z domu zodpovedá za bezpečnosť osobných údajov, preto je povinný prijať potrebné opatrenia, aby nedošlo k neoprávnenému úniku osobných údajov.

Nájom nehnuteľností (publikované 24.3.2020)

Častou otázkou v súvislosti s riešením následkov pandémie koronavírusu je otázka ohľadom nájmu nehnuteľností a možnosti ukončenia nájmu, či možnosti na zníženie nájmu z dôvodov spojených so šírením, resp. opatreniami na predchádzanie šírenia koronavírusu.

V tejto súvislosti sa problematika delí na dva základné okruhy. Prvým je nájom nebytových priestorov, t. j. najmä výrobných, či administratívnych priestorov, ktoré si prenajímajú podnikatelia za účelom prevádzkovania svojho podnikania. Typicky je tento druh prenájmu v súčasnej situácii problematický najmä pre tých podnikateľov, ktorí museli svoje prevádzky zavrieť (najmä v oblasti podnikania v gastro biznise, ale aj iných maloobchodných prevádzok), avšak problémom na môže stať aj pre iných podnikateľov v prípade obmedzenia, či pozastavenia produkcie v súvislosti s koronavírusom.

“Aj v prípade zmeny okolností, vrátane tých podstatných, spôsobených vládnymi opatreniami proti šíreniu koronavírusu, povinnosť platiť nájomné zvyčajne ostáva v platnosti v celej výške.”

Otázky na riešenie nájomných vzťahov „postihnutých“ koronavírusom sa však dotýkajú aj nájmu bytov, t. j. priestorov určených na bývanie pre fyzické osoby. Nájomcami sú často pracovníci, ktorých výkon práce môže byť obmedzený, či dokonca prerušený z dôvodov súvisiacich s koronavírusom. Nájomcami však nezriedka sú aj spoločnosti, ktoré si prenajímajú byty pre svojich zamestnancov a tak sa táto problematika rovnako môže dotýkať aj ich.

Osobitnou kategóriou je tiež nájom rodinných domov. Hoci ide o nehnuteľnosti určené na bývanie právny režim takýchto nájomných vzťahov je odlišný od nájmu nebytových priestorov aj od nájmu bytov.

Aké sú teda možnosti ukončenia nájmu, či možnosti žiadať zníženie nájmu pri jednotlivých typoch nájmov? Prinášame Vám stručnú všeobecnú informáciu o niektorých možnostiach riešenia takejto situácie.

Nájom nebytových priestorov

Využiť inštitút zľavy na nájomnom má nájomca len v prípadoch, ak si prenajímateľ neplní svoje povinnosti z nájomnej zmluvy alebo zákonné povinnosti (ide najmä o povinnosť udržiavať predmet nájmu v stave spôsobilom na dohovoréné alebo obvyklé užívanie a zabezpečovať riadne plnenie služieb spojených s užívaním predmetu nájmu). V prípade, ak

nájomca dočasne nechce alebo nemôže užívať predmet nájmu z dôvodov iných ako porušením povinnosti prenajímateľom, nemá nájomca nárok na zľavu na nájomnom. **V prípade obmedzenia podnikateľskej činnosti nájomcu z dôvodu vládných opatrení na zamedzenie šírenia koronavírusu nájomcovi nevzniká nárok na zľavu na nájomnom.**

Povinnosti platiť nájomné v dohodnutej výške nájomcu nezbavuje ani zmena okolností, hoci aj podstatná, ktorá je vyvolaná vládnymi opatreniami na zamedzenie šírenia koronavírusu (na rozdiel od možnosti zmeny zmluvných podmienok v Českej republike).

Skončenie nájmu nebytového priestoru je upravené v Slovenskej legislatíve obdobne. V zásade neexistujú zákonné dôvody na skončenie nájmu v súvislosti s prechodnými dôvodmi obmedzujúcimi podnikateľskú činnosť prenajímateľa.

V prípade, ak je nájomná zmluva uzavretá na neurčitý čas, prenajímateľ aj nájomca sú oprávnení zmluvu písomne vypovedať s trojmesačnou výpovednou lehotou a to aj bez udania dôvodu.

V prípade nájomnej zmluvy uzavretej na dobu určitú nájomca môže túto vypovedať s trojmesačnou výpovednou lehotou výlučne z dôvodu, ak:

- nájomca stratí spôsobilosť prevádzkovať činnosť, na ktorú si nebytový priestor najal;
- nebytový priestor sa stane bez zavinenia nájomcu nespôsobilý na dohovorené užívanie;
- prenajímateľ hrubo porušuje svoje zmluvné alebo zákonné povinnosti spojené s nájmom nebytového priestoru.

V súvislosti s vládnymi opatreniami na zamedzenie šírenia koronavírusu musíme uviesť, že podľa nášho názoru dočasná nemožnosť vykonávať určitú činnosť nespôsobuje stratu spôsobilosti na prevádzkovanie tejto činnosti tak, aby to bol dôvod na vypovedanie nájomnej zmluvy. V prípade však, že by nájomca prišiel o oprávnenie vykonávať podnikateľskú činnosť, na ktorú si nebytový priestor prenajal (najčastejšie pôjde o zánik živnostenského oprávnenia na určitú činnosť), v takom prípade prenajímateľovi vzniká dôvod na vypovedanie nájomnej zmluvy. POZOR, je potrebné venovať pozornosť všetkým činnostiam, ktoré nájomca vykonáva v prenajatej nehnuteľnosti, nie len „hlavnej činnosti“; je potrebné skúmať nájomnú zmluvu a iné aspekty.

Ukončiť zmluvný vzťah o nájme nebytového priestoru je možné aj odstúpením od zmluvy, avšak na to sú dané zákonné dôvody len v prípade porušenia zmluvy druhou zmluvnou stranou.

Bez ohľadu na vyššie uvedené je potrebné pred uskutočnením akýchkoľvek úkonov vo vzťahu k zmene alebo ukončeniu nájmu venovať pozornosť konkrétnej zmluve o nájme – dôvody ukončenia zmluvy totiž v konkrétnej zmluve môžu byť upravené rozdielne a v takom prípade môžu mať zmluvné ustanovenia prednosť pre zákonnou úpravou a môže sa teda stať, že aj prenajímateľovi ponúkajú širšie možnosti zmeny alebo ukončenia nájomného vzťahu.

Nájom bytu

Na zľavu na nájomnom, či na platiach za služby spojené s nájmom bytu má nájomca nárok v prípadoch závad na predmete nájmu, či nedostatkoch s poskytovaním iných služieb. **Tento nárok preto nevznikne nájomcovi v súvislosti s vládnymi opatreniami na zamedzenie šírenia koronavírusu.**

Aj v prípade nájmu bytu platí, že ani zmena okolností, ktorá je vyvolaná vládnymi opatreniami na zamedzenie šírenia koronavírusu, ktoré môžu viesť k tomu, že nájomca byt nepotrebuje, nezbavuje nájomcu povinnosti platiť nájomné v dohodnutej výške, ani mu nedáva možnosť nájmu bytu z tohto dôvodu ukončiť.

V prípade nájmu bytu platí, že nájomca je oprávnený zmluvu písomne vypovedať s trojmesačnou výpovednou lehotou a to aj bez udania dôvodu a to ako v prípade nájmu na dobu neurčitú, tak aj v prípade nájmu na dobu určitú¹ (prenajímateľ je obmedzený iba určitými výpovednými dôvodmi).

Nájom bytu môže byť uzavretý aj zmluvou o krátkodobom nájme bytu, v zmluve to však musí byť výslovne uvedené. **V prípade krátkodobého nájmu bytu je možné nájom ukončiť aj výpoveďou nájomcu z dôvodu, že došlo ku skončeniu pracovného pomeru nájomcu.**

Aj nájom bytu je možné ukončiť odstúpením do zmluvy o nájme, avšak taktiež len v prípadoch porušenia zmluvy druhou zmluvnou stranou.

Hoci zmluvná voľnosť strán pri uzatváraní zmluvy o nájme bytu nie je tak široká, ako pri uzatváraní zmluvy o nájme nebytového priestoru, aj tu platí, že pred uskutočnením úkonov smerujúcich k zmene/zániku zmluvy o nájme bytu je vhodné venovať konkrétnej zmluve náležitú pozornosť (znenie zmluvy napríklad môže odstrániť pochybnosť o možnosti vypovedať zmluvu uzavretú na dobu určitú).

Nájom nehnuteľnosti určenej na bývanie, ale inej ako byt

Predmetom nájmu môže byť aj nehnuteľnosť síce určená na bývanie osôb, ale zároveň iná ako byt (typicky pôjde o rodinný dom).

Aj pri takomto nájme však platí, že nárok na zľavu na nájomnom má nájomca len v prípade väd nehnuteľnosti obmedzujúcich jej riadne užívanie.

Ukončiť zmluvu o nájme inej nehnuteľnosti určenej na bývanie je možné výpoveďou ktorejkoľvek zmluvnej strany (s trojmesačnou výpovednou lehotou) len v prípade nájmu uzavretého na dobu neurčitú. Ak nie je v zmluve dohodnuté niečo iné, zmluvu o nájme takejto nehnuteľnosti, uzavretú na dobu určitú, nie je možné ukončiť výpoveďou.

O odstúpení od zmluvy aj v tomto prípade platí, že je možné len v prípade porušenia zmluvy druhou zmluvnou stranou.

Podobne ako v predchádzajúcich typoch nájmov, ani pri nájme nehnuteľnosti určených na bývanie, ale iných ako je byt, nie je možné nájom ukončiť priamo na základe dôvodov plynúcich z opatrení na zamedzenie šírenia koronavírusu. **Pri tomto type nájmu však zákon regulu vzťahy zmluvných strán najmenej a ponecháva zmluvným stranám najväčšiu zmluvnú voľnosť. Je tak veľmi dôležité pred akýmikoľvek úkonmi vo vzťahu k takémuto nájmu preštudovať konkrétnu zmluvu. Nezriedka totiž zmluva poskytuje aj celkom široké možnosti pre zmluvné strany aj čo sa týka ukončenia zmluvy.**

Všeobecné opatrenia – plánovanie a komunikácia

Ako to vyplýva z vyššie uvedeného, v Slovenských podmienkach má nájomca možnosť na zníženie nájomného v súvislosti s koronavírusom len na základe dohody s prenajímateľom – vždy je preto s prenajímateľom potrebné situáciu komunikovať. **Akákoľvek dohoda o zmene nájomného (hoci aj dočasnej), či iných podmienok zmluvy musí byť v prípade nájomných zmlúv na nehnuteľnosti urobená v písomnej forme.**

Pri ukončovaní nájmu je takýto krok vhodné dobre načasovať, treba totiž brať ohľad na plynutie výpovednej lehoty, ktorá, ak nie je v zmluve určené ináč, začína plynúť od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede druhej zmluvnej strane (t. j. napr. ak urobím výpoveď 25.3., ale táto bude doručená druhej zmluvnej strany 1.4., výpovedná doba začne plynúť až 1.5.).

***“Nezabudnite skontrolovať
skutočne uzavretú nájomnú
zmluvu.”***

¹ V prípade ukončenia nájmu na dobu určitú právna teória v názore na možnosť výpovede nájomcom bez udania dôvodu nie je jednotná, nedá sa preto vylúčiť, že by súd takúto výpoveď mohol vyhlásiť za neplatnú, nepredpokladáme to však.

Hromadné prepúšťanie (publikované 1.4.2020)

V súvislosti so šírením koronavírusu prijímajú zamestnávateľa množstvo opatrení, ktorých cieľom je zabrániť jeho šíreniu a eliminovať s tým súvisiace riziká. Okrem toho sú zamestnávateľa zároveň nútení riešiť aj optimalizáciu prevádzkových nákladov. Aj napriek prijatiu rozličných opatrení však výpadok zákaziek v praxi môže viesť k prepúšťaniu zamestnancov. Samotná epidémia koronavírusu však právne nezakladá dôvod na skončenie pracovného pomeru. Je preto potrebné zdôrazniť, že skončenie pracovného pomeru je napriek mimoriadnej situácii, v ktorej sa Slovenská republika nachádza, naďalej prísne regulované Zákonníkom práce. Zamestnávateľ má preto k dispozícii v súvislosti so skončením pracovného pomeru zatiaľ len tie isté možnosti, ktoré mal aj pred vypuknutím pandémie.

V prípade skončenia pracovného pomeru s väčším počtom zamestnancov je potrebné zvážiť aj to, či nie sú splnené kritéria tzv. hromadného prepúšťania, kedy má zamestnávateľ ďalšie osobitné povinnosti, ktoré proces skončenia pracovného pomeru ešte predĺžia. O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov alebo iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní:

- a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
- b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
- c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

Uvedené tiež znamená, že aj keď dôjde ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, započítava sa takéto skončenie pracovného pomeru na účely posudzovania hromadného skončenia pracovného pomeru.

Pokiaľ ide o samotný postup pri hromadnom skončení pracovného pomeru, zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ prerokuje tieto opatrenia priamo s dotknutými zamestnancami.

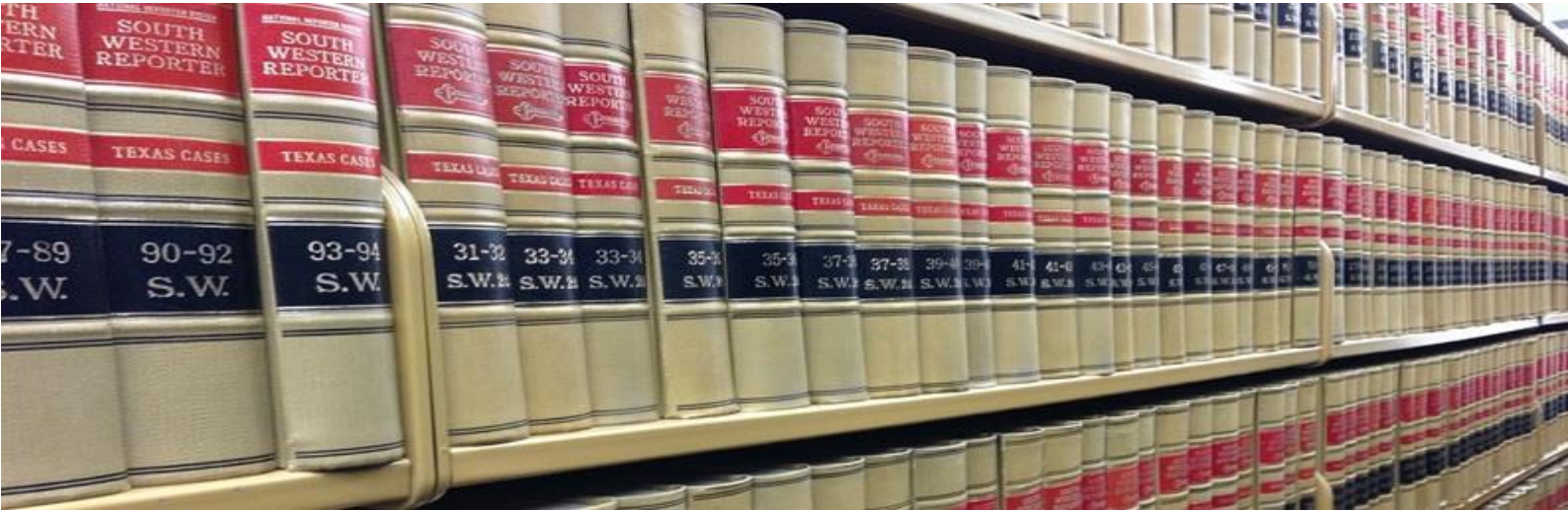
Zamestnávateľ je ďalej povinný o hromadnom prepúšťaní informovať Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním. V tejto súvislosti zamestnávateľ poskytne úradu odpis písomnej informácie o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, kritériách na výber zamestnancov, spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer.

Následne môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď z organizačných dôvodov alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento proces je tak veľmi zdĺhavý, pretože zamestnávateľ môže reálne začať prepúšťať zamestnancov až po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a po uplynutí 30 dní od doručenia informácie o prerokovaní týmto zástupcom zamestnancom a Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Okrem toho aj pri hromadnom prepúšťaní sa aplikujú ustanovenia o výpovednej dobe a odstupnom, na ktoré majú zamestnanci nárok podľa dĺžky odpracovanej doby u zamestnávateľa. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov má zamestnanec nárok na výpovednú dobu 1 mesiac, ak pracovný pomer trval menej ako rok. Ak pracovný pomer trval 1 až 5 rokov, má zamestnanec nárok na 2-mesačnú výpovednú dobu, pri pracovnom pomere trvajúcim viac ako 5 rokov, je to až 3-mesačná výpovedná doba. Výška odstupného môže byť v závislosti od trvania pracovného pomeru vo výške jeden až štvornásobku priemerného mesačného zárobku, iba pri pracovnom pomere trvajúcim menej ako dva roky nemá zamestnanec nárok na žiadne odstupné.

V tejto súvislosti tiež upozorňujeme, že vláda predstavila návrh opatrení, ktoré majú pomôcť zamestnávateľom, ktorí museli zavrieť prevádzku v dôsledku opatrení proti koronavírusu, alebo tým, ktorým kríza výrazne znížila tržby, udržať pracovné miesta, a to príspevkami na mzdy zamestnancov. Podmienkou poskytnutia takýchto príspevkov na mzdy podľa návrhu vlády bude, že zamestnávatelia svojich zamestnancov neprepustia. Vzhľadom na uvedené skutočnosti je tak na zvážení zamestnávateľa, či má pre neho význam pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru zamestnancov alebo situáciu riešiť formou aplikácie vládnych opatrení.

B. Aktuálne legislatívne zmeny súvisiace s koronavírusom



Dočasne pridelení zamestnanci (publikované 26.3.2020)

Z každej strany prichádzajú návrhy pre zamestnávateľov, aké opatrenie prijať na pracovisku na minimalizovanie šírenia ochorenia covid-19, a ako sa v nadväznosti nato vysporiadať s pracovnoprávnymi nárokmi zamestnancov. Ako vyplýva z mnohých odborných názorov, ako aj praktickej skúsenosti, jedným z najefektívnejších riešení momentálnej situácie je pre prípad obmedzenia alebo zastavenia prevádzky, uzatvorenie dohody o vážnych prevádzkových dôvodoch, pri existencii ktorých zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancom náhradu mzdy len v rozsahu 60 % ich priemerného zárobku. Túto dohodu môže zamestnávateľ uzatvoriť len so zástupcami zamestnancov, nemôže ju nahradiť vlastným rozhodnutím ani individuálnou dohodou s dotknutými zamestnancami. Čo však v prípade dočasne pridelených zamestnancov, vzťahuje sa aj na nich dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch?

Vzťahuje sa dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch aj na agentúrnych zamestnancov?

V zmysle Zákonníka práce agentúra dočasného zamestnávania sa môže so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnúť, že ho dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie vzniká na základe dohody o dočasnom pridelení zamestnanca medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, kontroluje a riadi jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky, a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa však nemôžu voči dočasne prideleným zamestnancom robiť právne úkony v mene personálnej agentúry. Rovnako, zákon stanovuje, že počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy a cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, čiže personálna agentúra. Zákonník práce súčasne stanovuje podmienku, že pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, ako aj podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch vymedzuje prípady, kedy zamestnávateľ nemôže pri vzniku závažných okolností pridelať zamestnancom prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, a z tohto dôvodu im vypláca len dohodnutú časť mzdy, ktorá nesmie byť nižšia ako 60 % ich priemerného zárobku. Túto dohodu uzatvára zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ktorí u neho pôsobia.

S ohľadom na právnu úpravu dočasného pridelenia, tak ako je vymedzená Zákonníkom práce, kde je priamo uvedené, že užívateľský zamestnávateľ nevypláca mzdu dočasne pridelenému zamestnancovi, a ani nemôže voči nemu vykonávať právne úkony, sme toho názoru, že na dočasne prideleného zamestnanca sa nemôže vzťahovať ani dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch uzatvorená medzi užívateľským zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, ktorí u neho pôsobia. V danom prípade preto, ak nastanú také vážne prevádzkové dôvody, ktoré sú síce u užívateľského zamestnávateľa vymedzené v dohode o vážnych prevádzkových dôvodoch, ale skutočný zamestnávateľ dočasne prideleného zamestnanca, čiže personálna agentúra takúto dohodu so svojimi zástupcami zamestnancov neuzatvorila, alebo v nej žiadni zástupcovia zamestnancov nepôsobia, dočasne pridelenému zamestnancovi za čas prekážok v práci na strane personálnej agentúry ako zamestnávateľa (ak mu nemôže zabezpečiť ani inú vhodnú prácu) patrí náhrada mzdy v zákonom stanovenom rozsahu 100 % jeho priemernej mzdy.

Kedy pôsobia v agentúre zástupcovia zamestnancov?

Súčasťou pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov, ktoré musia byť v zmysle Zákonníka práce najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, je aj právo na kolektívne vyjednávanie. V súčasnosti sa tak čoraz častejšie stáva, že dočasne pridelení zamestnanci sú aj členmi odborovej organizácie pôsobiacej u užívateľského zamestnávateľa. Užívateľský zamestnávateľ sa o ich príslušnosti ku konkrétnej odborovej organizácii nemusí dozvedieť, keďže odborová organizácia tieto informácie neposkytuje. V takom prípade sa môže stať, že dočasne pridelení zamestnanci sú členmi odborovej organizácie pôsobiacej u užívateľského zamestnávateľa, pričom personálna agentúra ako ich skutočný zamestnávateľ o tom vôbec nevie. Sme však toho názoru, že toto automaticky nezakladá pôsobenie odborovej organizácie aj v personálnej agentúre, pretože na to, aby odborová organizácia u zamestnávateľa mohla pôsobiť, musí to riadne a zákonom predpísaným spôsobom oznámiť. Napriek tomu však môže nastať situácia, že k takémuto oznámeniu dôjde aj v personálnej agentúre, a to napríklad v situácii, že sa členmi odborovej organizácie stane väčší počet zamestnancov personálnej agentúry alebo keď to bude pre zástupcov zamestnancov z nejakého dôvodu vhodné.

“Dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch sa nepoužije na dočasne pridelených zamestnancov.”

Okrem odborovej organizácie môžu samozrejme zamestnanci agentúry dočasného zamestnávania, v závislosti od počtu zamestnancov, založiť aj zamestnaneckú radu, resp. zvoliť si zamestnaneckého dôverníka. Pôsobenie zástupcov zamestnancov môže pre personálnu agentúru znamenať aj výhodu spočívajúcu vtom, že môže uzatvoriť dohodu o vážnych prevádzkových dôvodov.

Ako riešiť aktuálnu situáciu?

V prípade, že u užívateľského zamestnávateľa nastanú vážne prevádzkové dôvody, pre prípad ktorých sa u neho pôsobiacimi zástupcami zamestnancov dohodne na náhrade mzdy vo výške 60% priemerného zárobku ,pre agentúru dočasného zamestnávania prichádzajú do úvahy nasledovné možnosti riešenia tejto situácie:

Ukončenie dočasného pridelenia

Prvou možnosťou riešenia situácie ohľadne epidémie koronavírusu je ukončenie dočasného pridelenia konkrétneho zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi z dôvodu, že užívateľský zamestnávateľ pre vážne prevádzkové dôvody, ktoré u neho nastali, nemôže dočasne pridelenému zamestnancovi poskytovať prácu, a následné dočasné pridelenie k inému užívateľskému zamestnávateľovi (pokiaľ je to možné), prípadné skončenie pracovného pomeru so zamestnancom.

Uzatvorenie osobitnej dohody o vážnych prevádzkových dôvodoch medzi zamestnávateľom dočasne prideleného zamestnanca a zástupcami zamestnancov

Ako sme uviedli vyššie, v prípade, že dôjde k sformovaniu zástupcov zamestnancov v personálnej agentúre alebo oznámeniu o pôsobení zástupcov zamestnancov užívateľského zamestnávateľa v personálnej agentúre, agentúra môže

uzatvoriť osobitnú dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch a celoplošne tak znížiť mzdové náhrady poskytované svoji zamestnancom počas trvania prekážok v práci.

Zmena zmluvného vzťahu s užívateľským zamestnávateľom

Rozumieme, že hlavným účelom momentálnych dočasných opatrení je urobiť všetko preto, aby došlo k navráteniu podnikateľskej činnosti do pôvodného stavu, a teda aj počtu a zloženia zamestnancov. Zamestnávateľa tak mnohokrát ani v tejto situácii nemajú záujem prísť o spoľahlivých zamestnancov, a to aj z radov dočasne pridelených. Avšak v prípade, ak by užívateľskí zamestnávateľa dočasne prideleným zamestnancom mali nahrádzať mzdu vo výške 100% ich priemerného zárobku, zatiaľ čo kmeňovým len vo výške 60%, je pravdepodobné, že by sa snažili dočasné pridelenie takýchto zamestnancov ukončiť. Ako vhodné riešenie preto prichádza do úvahy aj modifikácia zmluvného vzťahu medzi užívateľským zamestnávateľom agentúrou, v ktorom by bolo vymedzené, že počas obdobia existencie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nie je možné dočasne prideleným zamestnancom pridelovať prácu, bude užívateľský zamestnávateľ za dočasne pridelených zamestnancov uhrádzať agentúre náklady len vo výške najmenej 60 % ich mzdy, a to aj pokiaľ by agentúra bola povinná platiť náhradu v 100% výške. Takýmto spôsobom by sa strata pomerne rozložila medzi agentúru a užívateľského zamestnávateľa v záujme zachovania pokračovania spolupráce.

Vychádzajúc z našich praktických skúseností sme si vedomí, že v praxi aktuálne dochádza k jednostrannému znižovaniu miezd dočasne pridelených zamestnancov agentúrami dočasného zamestnávania, a to bez ohľadu na to, či v agentúre pôsobia zástupcovia zamestnancov. Pokiaľ však mal zamestnanec výšku mzdy počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi dojednanú v pracovnej zmluve, túto nie je podľa nášho názoru možné jednostranne znížiť bez uzatvorenia dohody o zmene pracovných podmienok, a to bez ohľadu na to, že porovnateľní zamestnanci užívateľského zamestnávateľa v čase trvania prekážky v práci môžu poberať nižšiu mzdu.

Prvé opatrenia v rámci tzv. “balička LEX KORONA” (publikované 27.3.2020)

Horúcou témou týchto dní sú očakávané novinky a zmeny, ktoré môžu pomôcť zamestnancom, zamestnávateľom, živnostníkom a ktoré sa týkajú ekonomiky sociálnych opatrení a právnej ochrany na území SR v čase koronavírusu.

Národná rada dňa 25.3. 2020 schvália prvý balíček opatrení v rámci „LEX KORONA“ a sú to najmä tieto:

1. Zákon o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby Covid-19 a v justícii

Spočívanie lehôt

V zmysle zákona v čase odo dňa účinnosti tohto zákona do 30.4.2020 neplynú premlčacie doby a doby po uplynutí ktorých právo zaniká (prekluzívne doby) v súkromnoprávných vzťahoch. Uvedené sa vzťahuje aj na doby/lehoty ustanovené zákonom alebo určené súdom na vykonanie procesného úkonu v konaní pred súdom účastníkmi konania.

Pokiaľ ide o premlčacie a prekluzívne doby, ktoré uplynuli po 12.3.2020 do dňa účinnosti tohto zákona, tieto sa neskončia skôr ako za 30 dní po nadobudnutí účinnosti zákona.

V praktickom živote je zrejmé, že pôjde aj o obežné reklamačné doby pri kúpnych zmluvách nielen v obchodnoprávných vzťahoch, ale aj v občianskoprávných vzťahoch pri právach spotrebiteľa na odstúpenie od zmluvy, prípadne výmeny reklamovaného výrobku.

Nezabudnúť, že ide aj o pracovnoprávne vzťahy, kde je taktiež množstvo prekluzívnych dôb, neuplatnením, ktorých právo zanikne, takto sa napr. predlžuje aj možnosť výpovede zamestnancovi pre porušenie pracovnej disciplíny v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede zamestnávateľ dozvedel.

Rozhodovanie per rollam v prípade kolektívnych orgánov

Kolektívne orgány právnických osôb založených podľa predpisov občianskeho práva alebo obchodného práva môžu v čase mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu používať korešpondenčné hlasovanie alebo umožniť účasť ich členov na zasadnutí takéhoto orgánu prostredníctvom elektronických prostriedkov, aj keď to nevyplýva z ich vnútorných predpisov alebo stanov.

Toto ustanovenie ma mimoriadny význam na riadne fungovanie obchodných spoločností, z hľadiska rozhodovania nevyhnutných záležitostí na valnom zhromaždení, kde len lehota na zvolanie týchto orgánov je neprimerane dlhá.

Taktiež má táto skutočnosť veľký vplyv na rozhodovanie zástupcov zamestnancov, najmä pri tradičných výboroch odborových organizácií.

Verejnosť pojednávani

V čase mimoriadnej situácie a núdzového stavu budú pojednávania na súdoch vykonávané len v nevyhnutnom rozsahu, účasť verejnosti na týchto pojednávaniach môže byť vylúčená z dôvodu ochrany zdravia.

Návrh na vyhlásenie konkurzu

Predlžuje sa lehota na podanie dlžníckeho návrhu na vyhlásenie konkurzu na 60 dní, ak predĺženie nastalo v čase od 12. marca 2020 do 30. apríla 2020.

Zákaz výkonu záložného práva a dražby

V čase do 30. apríla 2020 nie je možné pristúpiť k výkonu záložného práva. Dražobník, súdny exekútor a správca sú povinní upustiť od vykonania dražby.

Verejné obstarávanie

Je zakotvené obmedzenie zákazu uzatvárania zmlúv v rámci verejného obstarávania so subjektami nezapísanými v registri partnerov verejného sektora, ak ide o zmluvy uzatvárané na účely zabezpečovania ochrany života a zdravia v čase núdzového stavu alebo mimoriadnej situácie, ak sú (s výnimkou zákazky s nízkou hodnotou) zároveň splnené podmienky pre priame rokovacie konanie z dôvodu mimoriadnej udalosti.

Zmeny v oblasti ochrany osobných údajov

V čase mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu v zdravotníctve má byť umožnené sprístupňovať Úradu verejného zdravotníctva SR identifikačné, prevádzkové a lokalizačné údaje, ktoré sú predmetom telekomunikačného tajomstva, na účel ich zberu, spracovávania a uchovávaní v rozsahu potrebnom na identifikáciu fyzických osôb v záujme ochrany života a zdravia, a to aj v príčinnej súvislosti so vznikom pandémie alebo šírením nebezpečnej nakažlivej ľudskej choroby. Úrad verejného zdravotníctva SR bude oprávnený zbierať, spracúvať a uchovávať tieto údaje počas trvania mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu, najdlhšie však do 31. decembra 2020;

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia obsahuje niekoľko povinností, ktoré sa viažu na pohyb konkrétnej osoby a následne tento zákon umožňuje uložiť sankcie za porušenie nariadenej karantény, za neoznámenie svojho zdravotného stavu, prípadne iných opatrení, ako napríklad zákaz hromadných podujatí alebo zákaz výkonu povolania. Lokalizačné údaje tak môžu byť Úradom verejného zdravotníctva použité na preukázanie spáchania deliktu.

Sociálne opatrenia a pracovnoprávna oblasť

Napriek mnohým návrhom opatrení, ktoré by mohli zaviesť očakávané a potrebné opatrenia v prospech zamestnávateľova živnostníkov, zatiaľ nedošlo k schváleniu konkrétnych opatrení, v takom rozsahu, ako možno vidieť v Čechách, Rakúsku alebo Nemecku. Ide o tzv. kurzarbeit, ktoré zamestnávateľom umožňuje udržať zamestnancov. Štát väčšinou prevezme na seba osobné náklady

***“Veľkí zamestnávateľia stále
čakajú na kurzarbeit.”***

ako mzdy, odvody, aby umožnil firmám prežiť. Kurzarbeit dokáže dočasne odbremeniť ekonomiku a zachovať pracovné miesta.

Takéto opatrenie zatiaľ na Slovensku nebolo prijaté.

Ku dňu 25.3. 2020 parlament prijal tieto opatrenia:

2. Zmena zákona o sociálnom poistení

- a) Zamestnancovi, ktorý bol v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie vzniká nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Upravuje sa výška dávky, ktorá bude od prvého dňa nemocenského vo výške 55 % a poskytovať ju bude Sociálna poisťovňa.

V súčasnosti platí, že prvých desať dní platí nemocenské zamestnávateľ, pričom prvé tri dni sú vo výške 25 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca a ďalej 55% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Nárok na dávku posudzuje lekár, pričom ho majú kontaktovať telefonicky či e-mailom.

- b) Pravidlá ošetrovného, ktoré dnes čerpajú rodičia a detí, ktorým zatvorili školy sa tiež menia. Na ošetrovné bude mať nárok rodič dieťaťa, ktoré nedovršilo 11 rokov (doteraz 10 rokov) alebo 18 rokov v prípade, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom. Pri starších deťoch ako 11 rokov a do dovŕšenia ich šestnásteho roku veku poisťovňa ošetrovné vypláti vtedy, ak lekár potvrdí, že zdravotný stav dieťaťa si vyžaduje celodennú starostlivosť. V takomto prípade bude poisťovňa vyplácať ošetrovné počas celej doby trvania starostlivosti. Sociálna poisťovňa už 26. 3. 2020 zverejnila podmienky, ktoré musí rodič splňať, aby mohla vyplatiť ošetrovné. Sociálna poisťovňa upozorňuje všetkých poistencov, ktorí si v súvislosti s pandemiou koronavírusu uplatnili alebo ešte len uplatnia nárok na dávku ošetrovné (OČR), že musia do príslušnej pobočky poslať čestné vyhlásenie. Ide v ňom o oznámenie skutočností potrebných pre nárok na výplatu ošetrovného za príslušný mesiac. Sociálna poisťovňa potrebuje poznať presné dni, kedy sa ktorý rodič o dieťa staral.

Zamestnanec, povinne nemocensky poistená a povinne dôchodkovo poistená samostatne zárobkovo činná osoba, dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba a dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti nie sú povinní platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa do skončenia potreby tohto ošetrovania alebo tejto starostlivosti.

Toto opatrenie môže viesť v prvých mesiacoch k chaosu, pretože pokiaľ sa zamestnávateľ nedozvie o čerpaní ošetrovného, je povinný platiť aj prípadnú prekážku v práci vo výške 100% alebo nižšej. Zamestnávateľ nie je jednostranne oprávnený uplatniť zrážkou prípadne náhrady mzdy vyplatené neoprávnene.

- c) V čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 sa občan môže uchádzať o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie aj na základe žiadosti podanej elektronickými prostriedkami bez kvalifikovaného elektronického podpisu.

3. Zákoník práce

Ako výkon práce sa na účely dovolenky už posudzuje doba starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosť dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie).

4. Zmena zákona o službách zamestnanosti

Zamestnávatelia, ktorí nebudú počas mimoriadnej situácie prepúšťať, tým môže štát prispieť na pracovné miesto. Zamestnávateľ bude musieť toto pracovné miesto udržať aj po skončení karanténneho obdobia. Podrobnosti priamej

podpory zatiaľ známe nie sú. Nárok na príspevok bude mať aj každý živnostník, ktorý musel ukončiť alebo obmedziť svoju činnosť v súvislosti s opatreniami proti šíreniu koronavírusu.

5. Rozhodnutie vlády SR

Podľa rozhodnutia vlády SR je nutné pri vstupe do nemocníc a zamestnávateľov s výrobou (fabrik) merať zamestnancom a vstupujúcim osobám teplotu. Výkon tejto povinnosti je ponechaný na kreativitu zamestnávateľov.

Novela zákona o sociálnom poistení (publikované 28.3.2020)

V rámci riešenia situácie vzniknutej v dôsledku šírenia choroby COVID-19 bolo prijatých niekoľko noviel kľúčových právnych predpisov, a to najmä v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Dňa 25.03. 2020 bola prijatá novela zákona o sociálnom poistení. Nižšie Vám prinášame stručný prehľad novelizovaných ustanovení tohto zákona týkajúcich sa najmä úpravy ošetrovného a nemocenského, a to tak vo vzťahu k zamestnancom, ako aj živnostníkom.

Ošetrovné

Na základe prijatých preventívnych vládnych opatrení došlo k uzatvoreniu všetkých základných, stredných škôl a predškolských zariadení na území Slovenskej republiky. Z tohto dôvodu vznikla aj potreba starostlivosti rodičov o svoje maloleté deti, a to spravidla v celodennom rozsahu. Na základe pôvodnej právnej úpravy mohol rodičovi v takom prípade vzniknúť nárok na tzv. „ošetrovné“, a to v prípade, ak išlo o dieťa do 10 rokov veku. Rovnaký nárok vznikal rodičovi, ak dieťaťu bola nariadená karanténa, pričom rodič mal naň nárok počas 10 dní trvania karantény.

V zmysle novelizovanej právnej úpravy došlo k predĺženiu obdobia, počas ktorého je ošetrovné rodičovi poskytované, a to až na celú dobu trvania karantény alebo uzatvorenia školy a predškolského zariadenia. Okrem toho na ošetrovné bude mať nárok rodič dieťaťa, ktoré nedovršilo 11 rokov alebo 18 rokov v prípade, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom. Pri starších deťoch ako 11 rokov a do dovŕšenia ich šestnásteho roku veku poisťovňa ošetrovné vyplatí vtedy, ak lekár potvrdí, že dieťa si vyžaduje celodennú starostlivosť.

Sociálna poisťovňa vypláca ošetrovné vo výške 55% denného vymeriavacieho základu, a to na základe čestného vyhlásenia rodiča, ktoré je dotknutý rodič povinný predkladať Sociálnej poisťovni ku koncu každého kalendárneho mesiaca. Čestné oznámenie by malo obsahovať skutočnosti potrebné na priznanie, resp. trvanie nároku na výplatu ošetrovného za príslušný mesiac. Sociálna poisťovňa potrebuje poznať presné dni, kedy sa ktorý rodič o dieťa staral.

Okrem toho dávame do pozornosti najmä živnostníkom, že rodič, ktorý poberá ošetrovné (zamestnanec, povinne nemocensky poistená SZČO, dobrovoľne nemocensky poistená SZČO, dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti) nie je povinný platiť poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na dôchodkové poistenie a poisťné na poistenie v nezamestnanosti od prvého dňa celodennej starostlivosti o dieťa do skončenia potreby tejto starostlivosti, čiže za obdobie, počas ktorého poberá ošetrovné. Zjednodušene to znamená, že takýto rodič okrem sumy ošetrovného, ušetrí aj náklady na odvody do poisťovne bez toho, by počas tohto obdobia došlo k prerušeniu poistenia rodiča, ako tomu bolo pred prijatím novely.

Novela zákona okrem toho umožňuje, aby sa rodičia v rámci starostlivosti o dieťa vystriedali. To znamená, že určité obdobie trvania uzatvorenia školských zariadení alebo karantény sa o dieťa môže starať a poberať ošetrovné jeden rodič, a následne druhý.

Dávame Vám do pozornosti, že novelizovaná úprava môže viesť spočiatku k istým nedorozumeniam na strane zamestnávateľa, pretože pokiaľ sa zamestnávateľ nedozvie o čerpaní ošetrovného, je povinný platiť zamestnancovi aj náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa vo výške 100% priemernej mzdy zamestnanca alebo nižšej v zmysle dohody. V prípade, že by došlo k takémuto súbehu vyplácania ošetrovného a náhrady mzdy, zamestnávateľ nie je jednostranne oprávnený uplatniť zrážkou sumu náhrady mzdy vyplatenú neoprávnene (pokiaľ

nebola uzatvorená písomná dohoda o zrážkach zo mzdy, resp. v danom prípade náhrady mzdy). Zamestnávateľ by mal v takom prípade len možnosť vymáhať od zamestnanca neoprávnene vyplatenú náhradu mzdy, čo by mohlo byť zdĺhavé a neefektívne. Je preto v záujme zamestnávateľa, aby komunikoval so zamestnancom a proaktívne zisťoval (napríklad telefonicky), či zamestnanec poberá v danom období ošetrovné alebo nie.

Dočasná práceneschopnosť a nemocenské

Zamestnancovi, ktorý bol v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie vzniká nárok na nemocenské.

V zmysle pôvodnej právnej úpravy platilo, že prvých desať dní platí nemocenské zamestnávateľ, pričom prvé tri dni bolo nemocenské vo výške 25 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca a ďalšie dni 55% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

V zmysle novely zákona o sociálnom poistení vzniká zamestnancom, ktorí musia byť v karanténe, od prvého dňa karantény nárok na nemocenské vo výške 55% denného vymeriavacieho základu, ktoré hradí Sociálna poisťovňa. To znamená, že zamestnávateľia sú odbremenení od nákladov, ktoré im vznikali v súvislosti so zamestnancami, ktorí

sú povinní absolvovať karanténu, a zároveň sa zamestnancom zvýši príjem za prvé tri dni trvania karantény.

“Zamestnávateľia sú odbremenení od nákladov v súvislosti so zamestnancami, ktorí sú povinní absolvovať karanténu.”

V tejto súvislosti považujeme za potrebné informovať, že vláda zamýšľa prijať v skrátenom legislatívnom konaní balík opatrení na pomoc podnikateľom a živnostníkom.

Podľa medializovaných opatrení by malo ísť o poskytnutie 80% mzdy zamestnanca tým spoločnostiam, ktorých prevádzky boli nariadením hlavného hygienika povinne zatvorené. Okrem toho vláda ohlásila aj poskytnutie príspevkov živnostníkom a spoločnostiam, ktorých tržby v marci 2020 v dôsledku opatrení proti šíreniu koronavírusu klesli. Konkrétne informácie k týmto opatreniam však zatiaľ neboli oficiálne uverejnené na stránke vlády.

Opatrenia vo finančnej oblasti (publikované 3.4.2020)

On V stredu 2.4.2020 národná rada Slovenskej republiky schválila vládny návrh zákona o niektorých mimoriadnych opatreniach vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19. Prinášame Vám prehľad týchto opatrení, ktoré vstúpia do účinnosti dňom uverejnenia zákona v zbierke zákonov, čo sa očakáva v najbližších dňoch a to o opatreniach:

- na úseku daní a účtovníctva
- o finančnej pomoci a
- opatreniach pri dovoze tovaru zo zahraničia.

Všetky tieto opatrenia sa budú uplatňovať už od 12.3.2020, kedy bola v súvislosti s koronavírusom na Slovensku vyhlásená mimoriadna situácia a až do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom vláda vyhlásenie mimoriadnej situácie zruší (ak pri jednotlivých opatreniach nie je stanovené ich dlhšie trvanie; vláda môže uplatňovanie opatrení predĺžiť aj po zrušení mimoriadnej situácie).

I. Opatrenia na úseku daní a účtovníctva

Daňové priznanie k dani z príjmov a ročné zúčtovanie

Daňové priznanie k dani z príjmov, ktoré sa má podať v lehote, ktorá uplynie počas trvania týchto opatrení (t. j. najmä lehota 31.3.2020, ktorá sa aplikuje na väčšinu daňovníkov, ktorý majú fiškálny rok zhodný s kalendárnym rokom, ale aj prípadná predĺžená lehota do 30.6.2020, ak budú tieto opatrenia trvať aj v tomto čase), sa bude **podávať do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení mimoriadneho stavu** (kedy je potrebné aj zaplatiť daň).

*“Lehota na podanie
daňového priznania
bola odložená.”*

V rovnakej lehote zamestnávateľa vykonávajú aj ročné zúčtovanie a výpočet dane z príjmov pre zamestnancov a doklad o tomto ročnom zúčtovaní doručia zamestnancom v lehote do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení mimoriadneho stavu. V tejto lehote dvoch mesiacov od skončenia mimoriadneho stavu zamestnávateľ vráti rozdiel medzi vypočítanou daňou z príjmov a úhrnom zrazených preddavkov na daň z príjmov v prospech zamestnanca a vypláti zamestnaneckú prémie, daňový bonus alebo jeho časť a daňový bonus na zaplatené úroky alebo jeho časť.

Daňovník má možnosť oznámiť svojmu správcovi dane predĺženie lehoty na podanie daňového priznania najviac o tri mesiace (aj bez dôvodu), resp. o šesť mesiacov (ak mu plynuli príjmy zo zahraničia). Ak by aj takáto posunutá lehota uplynula počas trvania týchto opatrení, povinnosť podať daňové priznanie a zaplatiť daň sa presúva do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení mimoriadneho stavu. Predĺženie na základe oznámenia sa netýka daňovníkov v konkurze alebo likvidácii, takýto daňovník musí o predĺženie lehoty požiadať, pričom správca dane nie je povinný takejto žiadosti vyhovieť.

Elektronická komunikácia

Osoby, ktoré nie sú povinné komunikovať s finančnou správou elektronickými prostriedkami s použitím zaručeného elektronického podpisu, alebo prostredníctvom určeného elektronického rozhrania (napr. priznania DPH), môžu urobiť podania a komunikovať s finančnou správou emailom a nemusia pritom takéto podanie doplňať v listinnej podobe (typicky pôjde napr. o fyzické osoby nepodnikateľov). V prípade nedostatkov takéhoto podania bude aj finančná správa komunikovať v rovnakej podobe. V tejto súvislosti upozorňujeme na to, že dôkazné bremeno o uskutočnení určitého podania stále znáša ten, ktorý toto podanie robí a pri komunikácii emailom nie je zrejmé, ako sa uskutočnenie podania preukazuje.

Predĺženie lehôt

Zmeškanie lehôt počas uplatňovania týchto opatrení sa odpustí, ak daňový subjekt takto zmeškaný úkon urobí najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení uplatňovania týchto opatrení (na lehotu na podanie daňového priznania k dani z príjmov a zaplatenie dane, sa vzťahujú vyššie uvedené opatrenia, nie toto všeobecné opatrenie).

Doručovanie do vlastných rúk

POZOR, dôležitá zmena nastáva pri doručovaní zásielok finančnej správy, ktoré sú určené do vlastných rúk adresáta. Počas uplatňovania týchto opatrení na doručenie zásielky do vlastných rúk stačí, ak pošta doručí oznámenie o uložení zásielky s odbornou lehotou (prípadne iným spôsobom stanoveným samotnou poštou!), po uplynutí ktorej sa zásielka považuje za doručení bez ohľadu na to, či sa o tom adresát dozvedel. **Znamená to, že poštár v skutočnosti nemusí zásielku doručovať, ani urobiť druhý pokus o jej doručenie, rovno môže oznámiť jej uloženie na pošte.**

Prerušenie daňových konaní

Daňové konania, ktoré sa začali pred vyhlásením mimoriadnej situácie sa prerušia na žiadosť daňového subjektu, v skôr prerušených konaniach sa nebude pokračovať a daňové konanie začaté počas uplatňovania týchto opatrení sa prerušuje v deň nasledujúci po začatí konania. Konania sa prerušia v uvedených prípadoch vždy, finančná správa nemá možnosť prerušenie odmietnuť.

Hoci sa ohľadom pokračovania v takto prerušených konaniach zákonodarca nevyjadril celkom jasne, máme za to, že takto prerušené konania budú pokračovať po zrušení mimoriadneho stavu v súvislosti s koronavírusom (ako to celkom jasne vyplýva aj z dôvodovej správy k návrhu zákona).

Prerušenie daňových konaní sa však netýka konania, v ktorom sa rozhoduje o vrátení daňového preplatku – preplatky sa teda budú vracieť tak, ako doteraz. Prerušenie sa tiež netýka ani konaní o nadmernom odpočte DPH. V týchto prípadoch je možné konanie prerušiť len v tom prípade, ak je na konanie potrebná osobná účasť osoby, ktorá so svojou účasťou z dôvodu pandémie nesúhlasí.

Prerušenie niektorých lehôt

Počas trvania uplatňovania týchto opatrení neplynie lehota na zánik práva vyrubiť daň, zánik práva vymáhať daňový nedoplatok, ani premlčacia doba na vymáhanie daňového nedoplatku.

Ak počas trvania uplatňovania týchto opatrení uplynie lehota splatnosti dane, ktorú daňový subjekt zaplatí do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení mimoriadneho stavu v súvislosti s koronavírusom, takéto omeškania sa nepokladá za dlžnú sumu dane. Z takto vykonaných platieb finančná správa ani nebude vyrubovať úroky z omeškania.

Delikty

Daňový subjekt sa zbaví zodpovednosti za porušenie povinnosti podať dodatočné daňové priznanie k dani z príjmov v ustanovenej lehote, ak táto lehota uplynula počas trvania týchto opatrení a ak daňový subjekt túto povinnosť splní do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení týchto opatrení. Pokuta za vyššiu daň podľa dodatočného daňového priznania sa bude počítať len do dňa vyhlásenia mimoriadneho stavu.

Počas obdobia trvania týchto opatrení sa odkladá daňová exekúcia (právne účinky úkonov vykonaných počas od vyhlásenia mimoriadnej situácie do dňa účinnosti zákona o týchto opatreniach však zostávajú zachované).

Daň z motorových vozidiel

Lehota na podanie daňového priznania a splatnosť dane z motorových vozidiel, ktorá neuplynula pred vyhlásením mimoriadneho stavu z dôvodu koronavírusu, alebo začala plynúť po jeho vyhlásení, sa považuje za dodržanú, ak sa podá daňové priznanie a zaplatí táto daň do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po zrušení mimoriadneho stavu.

Správne poplatky

Dočasne sa rušia správne poplatky za úkony a konania správnych orgánov, ktoré sú potrebné na zmiernenie negatívnych následkov pandémie ochorenia COVID-19. Zákonodarca však nijako nešpecifikuje, o aké poplatky sa má jednať.

Opatrenia v oblasti účtovníctva

Povinnosti podľa zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov, ktorých lehota bola zmeškaná počas trvania týchto opatrení, sa považujú za riadne splnené, ak budú splnené o konca tretieho kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení mimoriadneho stavu, alebo do uplynutia lehoty na podanie daňového priznania (podľa toho, čo nastane skôr!). To isté platí aj v prípade, ak však povinnosti podľa zákona o účtovníctve nemohli byť splnené z objektívnych personálnych alebo technických dôvodov z dôvodu negatívnych následkov pandémie COVID-19, ak budú tieto splnené v rovnakej lehote.

Aj lehota na uloženie pokút podľa zákona o účtovníctve sa počas trvania týchto opatrení prerušuje.

Iné opatrenia

Okrem opatrení určených pre daňové subjekty zákonodarca prijal opatrenia umožňujúce home office aj pre pracovníkov finančnej správy, či odloženie vykonania služobného hodnotenia a podania majetkového priznania pracovníkov finančnej správy v lehote šesťdesiat dní od zrušenia mimoriadneho stavu.

II. Finančná pomoc

Finančná pomoc podnikateľom, ako ju navrhla vláda a schválil parlament je určená malým a stredným podnikom, t. j. podnikateľom, ktorí zamestnávajú menej ako 250 osôb a ktorých ročný obrat nepresahuje 50 mil. EUR a/alebo celková ročná súvaha nepresahuje 43 mil. EUR (a zároveň nie sú prekročené európske pravidlá o štátnej pomoci *de minimis*).

Túto finančnú pomoc môže poskytnúť ministerstvo financií (nemusí!) vo forme poskytnutia záruky za úver, alebo vo forme úhrady úrokov z úveru poskytnutého Exportno-importnou bankou Slovenskej republiky alebo Slovenskou záručnou a rozvojovou bankou, a.s. (finančná pomoc sa teda netýka úverov poskytnutých komerčnými bankami).

“Finančná pomoc sa netýka úverov poskytovaných komerčnými bankami.”

Podrobnosti o možnosti, ako požiadať o finančnú pomoc stanoví Ministerstvo financií.

Záruka za úver

Ministerstvo financií sa môže zaviazat', že na splní záväzok voči banke namiesto podnikateľa, ak ho nespĺní tento, vždy však len v tom prípade, ak podnikateľ:

- nie je sprostredkovateľom zamestnania za úhradu alebo agentúrou dočasného zamestnávania,
- nemá dlh voči sociálnej poisťovni alebo zdravotnej poisťovni po lehote splatnosti viac ako 180 dní,
- nie je v konkurze alebo reštrukturalizácii a
- spĺňa podmienky určené bankou.

V prípade, ak ministerstvo financií bude plniť namiesto podnikateľa záväzok voči banke, následne bude ministerstvo môcť tento záväzok vymáhať od podnikateľa spolu s úrokom (vrátane možnosti delegovať vymáhanie pohľadávky na iné osoby).

Úhrada úrokov z úveru (tzv. bonifikácia úroku)

Bonifikáciu úroky môže ministerstvo poskytnúť zamestnávateľovi, ak:

- v období určenom v zmluve o úvere uzavretej medzi bankou a malým zamestnávateľom tento udrží úroveň zamestnanosti určenú v zmluve o úvere a
- na konci tohto obdobia nebude mať zamestnávateľ záväzky na poistnom na sociálne poistenie, na povinných príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie alebo na poistnom na povinné verejné zdravotné poistenie po lehote splatnosti voči Sociálnej poisťovni alebo zdravotnej poisťovni nad výšku určenú v zmluve o úvere.

Opatrenia neriešia situáciu, ako bude banka postupovať voči podnikateľovi, ak podmienky na bonifikáciu úrokov nespĺní, je iba stanovené, že banka v takom prípade bude povinná vrátiť úroky ministerstvu. Dá sa tak len predpokladať, že zmluva s bankou bude upravovať v takom prípade aj povinnosť podnikateľa úroky dodatočne zaplatiť (ani dôvodová správa k návrhu zákona neobjasňuje úmysel vlády v tomto prípade).

III. Opatrenia pri dovoze tovaru zo zahraničia

Počas trvania týchto opatrení je od platenia cla a dane z pridanej hodnoty oslobodený tovar dovezený zo zahraničia, ktorý je určený na bezplatné pridelenie osobám postihnutým v súvislosti s koronavírusom alebo ochorením COVID-19, alebo tovar určený pre osoby poskytujúce pomoc pri zamedzení šíreniu koronavírusu alebo ochorenia COVID-19 a ide o tovar dovezený charitatívnou organizáciou schválenou Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky.

Ako charitatívnu organizáciu alebo dobročinnú organizáciu na účely dovozu tovaru s oslobodením od dovozného cla a od dane z pridanej hodnoty ministerstvo vnútra schváli osobu, ktorá o to požiada a ktorá podľa údajov zapísaných v registri vedenom ministerstvom vnútra

- a) poskytuje zdravotnú starostlivosť, sociálnu pomoc alebo humanitárnu starostlivosť,
- b) podporuje verejnoprospešný účel, ktorým je plnenie individuálne určenej humanitnej pomoci pre jednotlivca alebo skupinu osôb, ktoré sa ocitli v ohrození života alebo potrebujú naliehavú pomoc pri postihnutí živelnou pohromou, alebo
- c) vykonáva inú činnosť charitatívnej povahy alebo dobročinnnej povahy.

Druhá Významná novela Zákonníka práce (publikované 3.4.2020)

Národná rada Slovenskej republiky schválila dňa 2.4.2020 novelu Zákonníka práce, ktorá v podstatnej miere posilňuje práva zamestnávateľa v súvislosti s niektorými potrebnými rýchlymi opatreniami počas mimoriadnej situácie v súvislosti s pandémickou situáciou a ďalšie zákony v oblasti zamestnanosti asociálneho zabezpečenia.

Novela Zákonníka práce by mala byť účinná počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní.

Nižšie v tomto článku uvádzame krátke zhrnutie k novele:

“Zamestnávateľa sú teraz oprávnení nariadiť zamestnancom home office.”

1. Môže už zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi „Home-Office“?

Od účinnosti novely Zákonníka práce je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, ale pozor taktiež zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

2. Oznámenie rozvrhnutia pracovného času sa dá skrátiť na čo najmenšiu možnú mieru

Rozvrhnutie pracovného času je po novom zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. Podľa doteraz účinného zákona, rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

3. Dovolenka sa už nemusí oznamovať 14 dní vopred

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roku, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené opäť so súhlasom zamestnanca.

4. Ochrana zamestnancov v karanténe a tých, ktorí sa celodenne starajú sa o fyzickú osobu (väčšinou deti) pred výpoveďou

Zákonník práce rozširuje okruh zamestnancov, ktorí sú chránení pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa.

Novela Zákonníka práce rozširuje tento okruh a upravuje, že nasledujúci zamestnanci budú chránení pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa za rovnakých podmienok ako zamestnanci počas práceneschopnosti:

1. zamestnanci v karanténe a v izolácii;
2. zamestnanci osobne celodenne ošetrojúci chorého člena rodiny;
3. zamestnanci osobne a celodenne starajúci sa o fyzickú osobu.

Pokiaľ sú zamestnanci neprítomní v práci z vyššie uvedených dôvodov, zamestnávateľ im nemôže dať výpoveď. Vztahuje sa nich zákaz výpovede.

5. Náhrada mzdy počas prekážky v práci bez súhlasu zástupcov zamestnancov vo výške 80% priemernej mzdy

Podľa novely Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

V rámci pripomienok, keď sa návrh zákona prejednával vo Vláde Slovenskej republiky bolo doplnené ustanovenie, že tento prípad sa neaplikuje, ak zamestnávateľia majú so zástupcami zamestnancov uzavreté dohody o vážnych prevádzkových dôvodov, na základe, ktorých môže poskytovať zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60% priemerného zárobku. Čiže tieto dohody sú naďalej účinné. V praxi to znamená, že ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, musí od účinnosti novely Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku.

Odklad splácania úverov (publikované 6.4.2020)

Po dohode so Slovenskou bankovou asociáciou informovala vláda SR o novinkách pri splácaní úverov v súvislosti so šírením koronavírusu. Novinkou bude aj zvýšenie bezkontaktných platieb zo súčasných 20 eur na 50 eur. Návrh ďalej prináša možnosť bezodplatného odloženia splátok až o deväť mesiacov. Banky tak budú povinné na základe žiadosti klienta odložiť splácanie jeho úveru. Podmienkou odloženia splátok z dôvodu pandémie je, že žiadateľ nesmie byť v omeškaní so splácaním úveru viac ako 30 kalendárnych dní ku dňu doručenia žiadosti. Rovnako tak dlžník nesmie byť v omeškaní so sumou najmenej 100 eur pri inom úvere u toho istého veriteľa.

O odloženie splátok môžu požiadať klienti bánk, ktorými sú fyzické osoby, živnostníci a malé a stredné podniky, ktoré majú do 250 zamestnancov. Žiadosť môže podať ktorýkoľvek z dlžníkov úveru, čo znamená, že žiadosť môže podať nielen osoba, ktorej bol úver poskytnutý, ale aj spolužiadateľ. Ak žiadosť spĺňa náležitosti určené zákonom, je poskytovateľ úveru, teda banka povinná umožniť odklad splátok a informovať o tom dlžníka. Povolenie odkladu sa bude považovať za zmenu spotrebiteľskej zmluvy, dlžník sa však nedostane do omeškania s odloženými splátkami a odklad sa nepovažuje za omeškanie splátky úveru vo vzťahu k úverovému registru. Uvedená tak znamená, že dlžníkovi nevznikne negatívny zápis v úverovom registri, čo by v opačnom prípade mohlo v budúcnosti spôsobiť klientom problémy, napríklad pri refinancovaní úveru. Upozorňujeme ale, že odklad splácania úveru sa nevzťahuje na úvery poskytnuté formou povoleného prečerpania, alebo na kreditnú kartu.

Banky budú musieť zároveň klienta informovať o všetkých podmienkach pri odklade splátok. Ide o údaje o úročení úveru počas obdobia odkladu splátok, o výške úrokov, či informácie o postupe po skončení odkladu. Zároveň banka poskytne informácie o tom, že dlžník môže začať splácať úver aj počas odkladu splátok a o tom, čo nastane po uplynutí odkladu splátok. Veriteľ, teda banka zahrnie do informácií aj ďalšie skutočnosti súvisiace s odkladom splátok, ktoré majú vplyv na celkové náklady spojené s úverom. Cieľom je, aby si dlžník uvedomoval, že s dokladom splátok môžu byť spojené nejaké povinnosti, resp. že odklad splátok neznamená ich odpustenie. Už tento týždeň bude o návrhu rokovať vláda a následne by ho mala schváliť Národná rada Slovenskej republiky.

Prvá pomoc malým a stredným podnikom (publikované 7.4.2020)

Vláda Slovenskej republiky schválila dňa 31.03.2020 podmienky projektu podpory udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, ktorá pre menších zamestnávateľov a živnostníkov² znamená možnosť získať príspevky od štátu v súvislosti s pandemickou situáciou a so zmiernením jej následkov.

Štát bude poskytovať viacero príspevkov, ktoré majú pomôcť preklenúť dopady mimoriadnej situácie.

Od 06.04.2020 je možné o časť týchto príspevkov žiadať online na stránke <https://www.pomahameludom.sk/>, o druhú časť príspevkov, ktoré sú závisle na poklese obratu sa bude môcť žiadať taktiež na tejto webovej stránke od 08.04.2020.

**“Najmä pre zamestnávateľov
o veľkosti do 250 zamestnancov.”**

Prvá pomoc podnikateľom v čase tejto krízy predstavuje dva druhy príspevkov, prvý druh sa týka len zamestnávateľov, ktorí mali/majú povinnosť prerušenia alebo obmedzenia svojej prevádzkovej činnosti v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR.

Druhý príspevok sa týka zamestnávateľov a SZČO, ktorým v dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu poklesli tržby.

1. Príspevok pre zamestnávateľov, ktorí mali/majú povinnosť prerušenia alebo obmedzenia svojej prevádzkovej činnosti v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR.

Príspevok sa týka len zamestnávateľov na udržanie pracovného miesta pre zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce).

Príspevok na jedného zamestnanca je vo výške vyplatenej náhrady mzdy za čas prekážok v práci, súčasne najviac vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca vyplateného za čas prekážok v práci a súčasne je to suma najviac 1100 eur.

Je preto logické, že príspevok nie je možné žiadať na zamestnancov, ktorí v čase mimoriadnej situácie, teda od 13.03.2020, boli na PN, čerpali OČR, alebo čerpali dovolenku, či pracovali v rámci home office.

PRÍKLAD: *Ak bol zamestnanec v čase od 16.03.2020 do 31.03.2020 doma, pretože mu zamestnávateľ nemohol pridelovať prácu podľa § 142 a jeho náhrada mzdy bola vo výške 600 eur, uplatní si na neho príspevok vo výške 480 eur.*

PRÍSPEVOK 1 - na udržanie pracovného miesta pre zamestnávateľov, ktorí mali povinnosť prerušenia alebo obmedzenia svojej prevádzkovej činnosti a udržia pracovné miesta

PRÍSPEVOK 2 – na udržanie pracovného miesta pre zamestnávateľov, ktorí nemali povinnosť prerušenia alebo obmedzenia svojej prevádzkovej činnosti ale mali pokles tržieb minimálne o 20% a udržia pracovné miesta

Príspevok 2 je aj pre SZČO, ktorí mali povinnosť prerušenia alebo obmedzenia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti alebo mali povinnosť prerušenia alebo obmedzenia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, ale ktorým zároveň poklesli tržby o najmenej 20%.

ZAMESTNÁVATEĽ

Za zamestnávateľa sa považuje:

² Za samostatne zárobkov činnú osobu sa na účely poskytnutia príspevku považuje fyzická osoba, ktorá prevádzkuje živnosť, ale vykonáva aj činnosť podľa osobitných zákon ako sú napr. daňoví poradcovia, advokáti, divadelníci, umelci na základe Autorského zákona, samostatne hospodáriaci roľníci atď.

- Právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej zložky v SR
- Organizačná zložka zahraničnej právnickej alebo fyzickej osoby
- Právnická alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa zákona o službách zamestnanosti
- Živnostník
- Osoba podnikajúca podľa osobitných predpisov
- Autor, umelec
- Súkromne hospodáriaci roľník.

ZAMESTNANEC

Za zamestnanca na účely poskytnutia príspevku sa považuje zamestnanec v pracovnom pomere.

PRÍSPEVOK č. 1

Zamestnávateľ má nárok na príspevok na každého zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce).

Príspevok na jedného zamestnanca je vo výške vyplatenej náhrady mzdy za čas prekážok v práci, súčasne najviac vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca vyplateného za čas prekážok v práci a súčasne je to suma najviac 1100 eur.

POZOR! Príspevok nie je možné žiadať na zamestnancov, ktorí v čase pandémie, teda od 16.03.2020, boli na PN, čerpali OČR, alebo čerpali dovolenku, či pracovali v rámci home office.

PRÍKLAD: Ak bol zamestnanec v čase od 16.03.2020 do 31.03.2020 doma, pretože mu zamestnávateľ nemohol pridelovať prácu podľa § 142 a jeho náhrada mzdy bola vo výške 600 eur, uplatní si na neho príspevok vo výške 480 eur.

Podmienkou pre poskytnutie príspevku pre zamestnávateľa alebo SZČO, ktorá je zamestnávateľom je vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy vo výške 80 % jeho priemerného zárobku a záväzok, že dva mesiace po mesiaci, za ktorý žiada príspevok, neskončí pracovný pomer, resp. neurobí právny úkon, ktorým by skončil pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce.

Podmienky, ktoré musí zamestnávateľ predložiť, sú uvedené priamo na vyššie uvedenej webovej stránke a sú relatívne podrobné, avšak nahrádzajú sa čestným vyhlásením. Výkazy pre jednotlivých zamestnancov resp. pre náhradu mzdy je možné vpisovať priamo cez výkaz (excel) na stránke. Opatrenia vyslovene uvádza, že

Žiadateľom o príspevok môže byť len subjekt, ktorý vznikol a začal prevádzkovať svoju činnosť najneskôr k 01.02.2020. Skutočnosti, ktoré žiadateľ preukazuje čestným prehlásením, budú predmetom následných kontrol.

Zamestnávateľovi, ktorý v zmysle kolektívnych zmlúv vyplatil zamestnancom náhradu mzdy vo výške 60 % ich priemerného zárobku, sa pri refundácii za príslušné obdobie zohľadní reálne vyplatená náhrada mzdy, max vo výške 880 Eur (poníženie stropu 1 100 eur o 20 %).

Zamestnávateľovi, ktorý v zmysle Zákonníka práce (do účinnosti novely týkajúcej sa osobitných ustanovení v čase MS) vyplatil zamestnancom náhradu mzdy vo výške 100 % ich priemerného zárobku, sa pri refundácii za príslušné obdobie vyplati príspevok na náhradu mzdy vo výške 80 % priemerného zárobku zamestnanca, maximálne vo výške 1 100 eur.

Maximálna celková výška príspevku pre jedného žiadateľa je 800 tis. eur na obdobie realizácie projektu.

PRÍSPEVOK č. 2

Príspevok je určený zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktorým v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu poklesli tržby.

Maximálna celková výška príspevku pre jedného zamestnávateľa v druhej skupine zamestnávateľov alebo pre zamestnávateľa, ktorý je SZČO, je 200.000 eur mesačne.

Príspevok za marec 2020

Príspevok na jedného zamestnanca je vo výške vyplatenej náhrady mzdy za čas prekážok v práci, súčasne najviac vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca vyplateného za čas prekážok v práci a súčasne je to najviac suma:

- 90 eur pri poklese tržieb o 20% a viac
- 150 eur pri poklese tržieb o 40% a viac
- 210 eur pri poklese tržieb o 60% a viac
- 270 eur pri poklese tržieb o 80% a viac.

Príspevok za apríl 2020

Príspevok na jedného zamestnanca je vo výške vyplatenej náhrady mzdy za čas prekážok v práci, súčasne najviac vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca vyplateného za čas prekážok v práci a súčasne je to najviac suma:

- 180 eur pri poklese tržieb o 20% a viac
- 300 eur pri poklese tržieb o 40% a viac
- 420 eur pri poklese tržieb o 60% a viac
- 540 eur pri poklese tržieb o 80% a viac.

SZČO má nárok na paušálny príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti pre SZČO v rovnakej výške ako je uvedené v odseku vyššie.

V prípade subjektu, ktorý neúčtuje v podvojnóm účtovníctve (účtuje v jednoduchom účtovníctve alebo vedie evidenciu príjmov, uplatňuje si paušálne výdavky) ide o sumu skutočných príjmov prijatých na účet alebo do pokladne.

Zamestnávateľovi, ktorý v zmysle kolektívnych zmlúv vyplatil zamestnancom náhradu mzdy vo výške 60 % ich priemerného zárobku, sa pri refundácii za príslušné obdobie zohľadní reálne vyplatená náhrada mzdy, max vo výške 880 Eur (poníženie stropu 1 100 eur o 20 %).

Zamestnávateľovi, ktorý v zmysle Zákonníka práce (do účinnosti novely týkajúcej sa osobitných ustanovení v čase MS) vyplatil zamestnancom náhradu mzdy vo výške 100 % ich priemerného zárobku, sa pri refundácii za príslušné obdobie vyplatí príspevok na náhradu mzdy vo výške 80 % priemerného zárobku zamestnanca, maximálne vo výške 1 100 eur.

Maximálna celková výška príspevku pre jedného žiadateľa je 800 tis. eur na obdobie realizácie projektu.

Záver

Je evidentné, že vyššie uvedené príspevky sú len pre malých podnikateľov max do 250 zamestnancov, pretože maximálna výška príspevku je relatívne nízka a z našich skúsenosti vieme, že celkové mzdové náklady pri cca 1000 zamestnancov sa pohybujú v rozpätí od 1 do 2 mil. EUR.

Týchto zamestnávateľov sa vyššie uvedené opatrenie Vlády SR netýka, a títo zamestnávatelia stále čakajú na tzv. Kurzarbeit po vzore Nemecka alebo Rakúska, kde dostávajú zamestnanci svoju mzdu v takmer plnej výške.

Vo firmách, ktoré stratili zákazky v dôsledku aktuálnej situácie, je Kurzarbeit výborným opatrením, ktoré dokáže zabrániť masovému prepúšťaniu. Tým, že štát prevezme na seba osobné náklady, umožní zamestnávateľom prežiť. V momente, keď sa situácia zlepší, budú zamestnávatelia pripravení obnoviť výrobu a služby. Kurzarbeit je férové sociálne opatrenie a počas celej doby trvania Kurzarbeitu sa zamestnávatelia zaväzujú pracovať aspoň v nejakom rozsahu cca od 20%. Zamestnávatelia sa zaväzujú udržať pracovné miesta a neprepúšťať zamestnancov v nielen počas režimu Kurzarbeit, ale ešte niekoľko mesiacov po jeho skončení.

Odklad odvodov pre podnikateľov (publikované 7.4.2020)

Národná rada SR v piatok schválila ďalšiu novelu zákona o sociálnom poistení ako reakciu na koronakrízu a jej vplyv na zamestnávateľov. V zmysle tejto novely sú zamestnávateľia a samostatne zárobkovo činné osoby oprávnené odložiť si odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne za mesiac marec, a to až do konca júla, konkrétne do 31.07.2020. Možnosť odkladu sa však nevzťahuje na všetkých zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činné osoby, ale iba na tých, ktorým klesli tržby o 40 % v mesiaci marec. Konkrétny spôsob určenia poklesu tržieb alebo príjmov z podnikania bude určený nariadením vlády. Podnikatelia tak v prípade odkladu nebudú evidovaní ako neplatiči odvodov, čo by im mohlo komplikovať snahu o získanie iných príspevkov zakotvených najmä novelou Zákonníka práce.

Tento odklad bude platiť aj v prípade, ak zamestnávateľ alebo samostatne zárobkovo činná osoba ako platiteľ poisteného v čase platenia poistného už nie je zamestnávateľom alebo samostatne zárobkovo činnou osobou. Možnosť odkladu sa však netýka poistného, ktoré síce platí zamestnanec, ale odvádza ho za neho jeho zamestnávateľ. Takéto poistné je zamestnávateľ povinný naďalej odvádzať v pôvodných termínoch splatnosti.

Zamestnávateľia, ktorých zamestnanci vykonávajú rizikóvu prácu, majú tiež nárok na odklad povinnosti platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie za týchto zamestnancov. Zamestnávateľ platí a odvádza príspevky minimálne vo výške 2 % zhrubej mzdy zamestnanca, pričom podrobnosti oplatení príspevkov a lehota splatnosti príspevkov sú štandardne ustanovené v kolektívnej zmluve. Rovnako štát umožňuje odklad platenia príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca zaradeného do tretej alebo štvrtej kategórie prác.

Lehoty a termíny, napríklad na prihlasovanie zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia a výkazy, sa nemenia. Ak by boli odložené, Sociálna poisťovňa by nemala aktuálne údaje o poistení zamestnancov, o ich vymeriavacích základoch, čo by mohol byť problém pri posudzovaní ich nároku na dávky sociálneho poistenia.

Zmeny v oblasti BOZP a posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu (publikované 8.4.2020)

V súvislosti s postupným prijímaním legislatívnych opatrení súvisiacich s mimoriadnou situáciou vyhlásenou v dôsledku šírenia vírusu COVID-19, Národná rada Slovenskej republiky schválila dňa 02.04.2020 novelu zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon o BOZP“). Cieľom tejto novely je odbremeniť zamestnávateľov a podnikateľov v čase krízovej situácie od plnenia povinností vyplývajúcich im z tohto zákona, ktoré objektívne, a to aj vzhľadom na prijaté opatrenia v krízovej situácii, nie je možné splniť alebo by to bolo obzvlášť náročné, či neprimerane zaťažujúce. Novela je účinná odo dňa 04.04.2020.

Dňa 03.04.2020 bol prijatý aj zákon o mimoriadnych opatreniach v oblasti zdravotníctva, ktorým sa doplnilo viacero zákonov, z ktorých pre zamestnávateľa najzaujímavejší je zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“), ktorý upravuje posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na výkon práce. Novela je účinná od 06.04.2020.

Nižšie uvádzame prehľad prijatých zmien:

Zákon o BOZP

1. Odklad informačných povinností zamestnávateľa

Pokiaľ zamestnávateľ počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „*krízová situácia*“) prijme zamestnanca do zamestnania, preradí ho na iné pracovisko alebo na inú prácu, alebo zavedie novú technológiu, pracovný postup alebo pracovný prostriedok **nie je pritom povinný zamestnanca oboznámiť s:**

- i právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
- ii zásadami bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci, bezpečného správania a bezpečnými pracovnými postupmi;
- iii existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi;
- iv so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca;
- v zoznamom prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacim ženám a mladistvým zamestnancom

(ďalej len „**pravidlá BOZP**“).

Odklad splnenia povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o pravidlách BOZP je možný však len za predpokladu, že v čase krízovej situácie tieto povinnosti objektívne nie je možné splniť, a zároveň nesplnenie týchto povinností neohrozí bezprostredne a vážne život a zdravie.

Pokiaľ včasné splnenie informačnej povinnosti nebude pre zamestnávateľa počas trvania mimoriadnej situácie možné, je povinný si tieto povinnosti splniť dodatočne, ihneď ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie.

2. Spočívanie lehôt na splnenie povinností týkajúcich sa zamestnancov

Novela zavádza aj mechanizmus dočasného spočívania lehôt na splnenie nasledovných povinností zamestnávateľa:

- i opakované oboznamovanie zamestnancov s pravidlami BOZP v intervaloch určených vo vnútornom predpise v zmysle § 7 ods. 5 zákona o BOZP (najmenej raz za 2 roky, ak pri konkrétnej povinnosti zákon neukladá kratšiu lehotu);
- ii zabezpečenie účasti zamestnancov na rekondičnom pobyte podľa § 11 ods. 12 a 13 zákona o BOZP ;
- iii zabezpečenie lekárskeho preventívneho prehliadok pre zamestnancov podľa § 16 ods. 6 zákona o BOZP³;
- iv zabezpečenie aktualizáčnych odborných príprav pre zamestnancov podľa § 16 ods. 8 zákona o BOZP.

Pre vyššie uvedené povinnosti platí, že ak by koniec lehoty na ich splnenie pripadol na čas trvania krízovej situácie, má sa zato, že lehota na ich splnenie počas trvania krízovej situácie spočíva (tzn. neplynie -je dočasne pozastavená). Zákonodarca okrem toho zaviedol pravidlo, podľa ktorého všetky lehoty, ktoré z dôvodu spočívania majú uplynúť v priebehu jedného mesiaca po odvolaní krízovej situácie, ako aj lehoty ktorých koniec reálne pripadol na čas jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie, hoci nespočivali, budú zachované, ak zamestnávateľ splní túto povinnosť najneskôr do jedného mesiaca odo dňa skončenia krízovej situácie.

Príklad:

Krízová situácia (konkrétne mimoriadna situácia) na Slovensku platí od 12.03.2020(od 6.00 h) a trvá do odvolania. Pokiaľ by napríklad lehota na opakované oboznamovanie s pravidlami BOZP určitej skupiny zamestnancov u zamestnávateľa uplynula dňa 15.04.2020, lehota v trvaní 35dní, ktoré uplynuli medzi začiatkom krízovej situácie a dňom kedy malo byť vykonané opakované oznamovanie bude spočívať a znovu začne plynúť až v deň nasledujúci po dni skončenia krízovej

³ Uvedené sa výslovne týka osôb, ktoré zo zákona potrebujú absolvovať lekárske prehliadky, ktoré sú nevyhnutné pre zachovanie platnosti dokladov o odbornej spôsobilosti na výkon činností uvedených v prílohe č. 1a písm. q) až s) zákona o BOZP (napr. osvedčenia revízných technikov, osvedčenia na opravy vyhradených technických zariadení, preukazy obsluhy technických zariadení a pod.).

situácie. Tzn. pokiaľ by krízová situácia bola odvolaná napríklad dňa 01.06.2020, lehota na opakované oboznamovanie s pravidlami BOZP by začala plynúť dňa 02.06.2020 a uplynula by dňa 06.07.2020.

Pokiaľ by v rovnakej situácii (t. j. odvolanie krízovej situácie dňa 01.06.2020) napríklad koniec lehoty na opakované oboznamovanie s pravidlami BOZP uplynul v čase do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej (napríklad dňa 15.06.2020), zamestnávateľ môže opakované oboznamovanie stále vykonať až do jedného mesiaca po odvolaní krízovej situácie, t. j. až do 01.07.2020.

Pri povinnosti opakovaného oboznamovania zamestnancov s pravidlami BOZP rovnako ako pri odklade informačných povinností zamestnávateľa podľa bodu 1 platí, že spočívanie lehoty sa uplatní iba vtedy, ak nie je objektívne možné splniť oboznamovacia povinnosť v pôvodnej lehote, a zároveň, ak nesplnenie tejto povinnosti neohrozí bezprostredne a vážne život a zdravie.

Lehoty na splnenie zvyšných vyššie uvedených povinností budú spočívať nepodmienečne, nakoľko ide o povinnosti, ktorých splnenie nie je plne v kompetencii zamestnávateľa, ale je nevyhnutne spojené so súčinnosťou tretích osôb alebo zariadení, ktorých činnosť je alebo môže byť v režime krízovej situácie obmedzená alebo pozastavená.

3. Spočívanie lehôt na vykonanie úradných skúšok, odborných prehliadok, odborných skúšok a kontrol pracovných prostriedkov

Obdobný postup ako v prípade povinností týkajúcich sa zamestnancov podľa bodu 2 bol zavedený aj pre lehoty na vykonanie úradných skúšok, odborných prehliadok a odborných skúšok a kontrol pracovných prostriedkov ustanovených podľa § 9 ods. 1 písm. a) a § 13 ods. 3 zákona o BOZP v nadväznosti na § 9 ods. 2 vyhlášky č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia v znení neskorších predpisov a v nadväznosti na § 5 ods. 3 nariadenia vlády SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov. Uvedené ustanovenia sa netýkajú údržby, ktorá je dôležitá z pohľadu zabezpečenia bezpečnej prevádzky technického zariadenia alebo pracovného prostriedku. Podmienkou pre spočívanie a zachovanie lehôt je opäť objektívna nemožnosť splnenia povinnosti a ochrana života a zdravia zamestnancov. Zamestnávateľ je však zároveň povinný zabezpečiť najvyššiu možnú úroveň bezpečnosti prevádzkovaných pracovných prostriedkov vrátane vyhradených technických zariadení. Nesplnenie tejto povinnosti nemôže bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie. Riziko uvedeného ohrozenia je na posúdení zamestnávateľom.

Zákon o ochrane verejného zdravia

Novela zákona zaviedla, že v čase krízovej situácie **zamestnávateľa nemusia plniť niektoré povinnosti súvisiace s ochranou zdravia pri práci** (napr. posudzovanie zdravotného rizika pri práci, oznamovacie povinnosti, vypracovanie prevádzkového poriadku z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov pri práci, atď.) okrem povinnosti vykonať opatrenia na zníženie expozície zamestnancov a obyvateľov faktorom práce a pracovného prostredia. Zamestnávateľ je však povinný plniť tieto povinnosti bezodkladne po skončení krízovej situácie.

Dôležitou zmenou je, že v čase krízovej situácie sa neposudzuje zdravotná spôsobilosť na prácu a nevykonávajú sa lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov. Uvedené sa týka v podstate akýchkoľvek preventívnych zdravotných prehliadok vykonávaných pracovnou zdravotnou službou, ktorej činnosť v tomto ohľade je tiež priamo pozastavená zákonom. **Posúdenie zdravotnej spôsobilosti fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, sa na čas krízovej situácie nahrádza čestným vyhlásením. Čestné vyhlásenie sa musí nahradiť posúdením zdravotnej spôsobilosti na prácu najneskôr do 90 dní od skončenia krízovej situácie.** Pokiaľ ide opakované posudzovanie zdravotnej starostlivosti osoby, ktorá u zamestnávateľa už pracuje, čestné vyhlásenie nie je zo zákona potrebné, no napriek tomu ho odporúčame zabezpečiť. Na rozdiel od uchádzačov o zamestnanie, ktorých zdravotná spôsobilosť na výkon práce musí byť posúdená najneskôr do 90 dní od skončenia krízovej situácie, v prípade zamestnancov zákon nestanovuje osobitnú

lehotu na zabezpečenie lekárskeho posudku, a preto sa uplatní vyššie zmienené všeobecné pravidlo, podľa ktorého je potrebné túto povinnosť splniť bezodkladne po skončení krízovej situácie.

Home office ako právo zamestnancov (publikované 9.4.2020)

V súčasnosti mnoho spoločností v rámci predchádzania šírenia respiračného ochorenia COVID-19 umožňuje svojim zamestnancom prácu z domu, tzv. home office. Je však zamestnávateľ vždy povinný home office umožniť alebo môže v rámci prevencie iným spôsobom zabezpečiť minimalizáciu šírenia pandémie?

Pred vypuknutím pandémie sa home office považoval výlučne za benefit dobrovoľne poskytovaný zamestnávateľom. V takom prípade bol home office so zamestnancom dohodnutý v pracovnej zmluve, napr. spravidla vymedzením počtu dní za týždeň alebo mesiac. Po vypuknutí pandémie však boli zamestnávatelia podľa platných právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci povinní prijímať opatrenia na zamedzenie šírenia pandémie. Okrem toho schválená novela Zákonníka práce zaviedla počas tejto mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s ochorením COVID-19 **právo zamestnanca na vykonávanie práce z domu, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti** (nový § 250b ods. 2 Zákonníka práce). Novela bližšie nedefinuje, aké vážne prevádzkové dôvody môžu vzniknúť na strane zamestnávateľa, aby neumožnil zamestnancovi pracovať z domu. Máme však za to, že pri bežnej administratívnej práci by zamestnávateľ mal v čase pandémie v súlade s novým ustanovením Zákonníka práce home office umožniť.

V súvislosti s prácou z domu nemožno zabúdať na to, že zamestnávateľ je tiež povinný zabezpečiť zamestnancovi zariadenia potrebné na výkon práce z domu (v závislosti od druhu práce to môže byť napr. notebook, mobil apod.). Zamestnávateľ zároveň stále zodpovedá za bezpečnosť osobných údajov, preto je povinný prijať všetky potrebné opatrenia, aby nedošlo k neoprávnenému úniku týchto osobných údajov. Niektorí zamestnávatelia sa v súvislosti s umožnením práce z domu bránia práve tým, že nedokážu zamestnancovi zabezpečiť tieto technické podmienky (t. j. nemajú k dispozícii dostatočné množstvo notebookov, majú obavu o bezpečnosť údajov a pod.). Keďže zatiaľ neexistujú žiadne jednotné pravidlá, akým spôsobom sa majú aplikovať nové ustanovenia Zákonníka práce, konkrétne posúdenie sa môže v jednotlivých prípadoch líšiť.

Upozorňujeme však, že v prípade, že zamestnávateľ zamestnancovi neumožní home office, môže sa to za určitých okolností považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške 100 % jeho priemerného mesačného zárobku. Uvedené súvisí s tým, že prekážka v práci na strane zamestnávateľa je definovaná podľa Zákonníka práce pomerne široko, patria sem aj rôzne prekážky technického a organizačného charakteru a teda bolo by možné aj neochotu zamestnávateľa umožniť home office považovať za takúto prekážku v práci.

Na druhej strane, ani právo zamestnanca na home office nemožno podľa nášho názoru chápať ako absolútne právo zamestnanca, ide o právo ktorého výkon je limitovaný jednak povahou práce ako aj prevádzkovými podmienkami konkrétneho zamestnávateľa. Vážny prevádzkový dôvod na strane zamestnávateľa môže byť daný napríklad v situácii spustenia nového projektu, príp. z iných dôvodov spočívajúcich v špecifickej povahe práce konkrétneho zamestnanca, kedy zamestnávateľ neumožní zamestnancovi prácu z domu. V takom prípade by svojvoľná neprítomnosť zamestnanca v práci mohla byť posúdená ako neospravedlnená absencia s možnými sankciami ako pri porušení pracovnej disciplíny.

Zamestnávateľ však musí počítať s tým, že ak v súčasnej situácii home office neumožní, bude musieť preukázať napr. pred Inšpektorátom práce alebo v prípadnom súdnom konaní, že jednak v jeho konkrétnom prípade home office skutočne neumožňujú vážne prevádzkové dôvody alebo povaha práce, ktorú zamestnanec vykonáva, a jednak tiež, že si splnil svoju preventívnu povinnosť podľa § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vrátane povinnosti sústavne posudzovať riziká na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a prijať následne tým súvisiace opatrenia. V praxi uvedené znamená, že ak napríklad zamestnávateľ neumožní home office vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, mal by prijať iné opatrenia na elimináciu sociálneho kontaktu (konkrétne opatrenia by mal

navrhnuť technik BOZP v súčinnosti s pracovnou zdravotnou službou, ktorá je v čase mimoriadnej situácie takéto poradenstvo povinná poskytovať priamo zo zákona).

Vzhľadom na skutočnosti uvedené vyššie odporúčame zamestnávateľom vydať internú smernicu o práci z domu, kde sa upravujú konkrétne podmienky výkonu práce z domu (napr. sa môžu zaviesť pravidlá o tom, ako sa zamestnanci v rámci jednej kancelárie budú striedať pri práci z domu v čase pandémie a pod.). Ak už u zamestnávateľa je v súčasnosti zavedená IT smernica, príp. smernica o ochrane osobných údajov, odporúčame ju v prípade potreby aktualizovať o ustanovenia týkajúce sa práce z domu.

Zmeny v niektorých lehotách v otázkach v pôsobnosti ministerstva vnútra (vrátane oblasti pobytu cudzincov; publikované 15.4.2020)

Dňa 7.4.2020 Národná rada Slovenskej republiky schválila vládny návrh zákona o niektorých opatreniach v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v súvislosti s ochorením COVID-19. Súčinnosťou od 9.4.2020 došlo k zmene 17 zákonov v pôsobnosti ministerstva vnútra, ktorých účelom je znížiť riziko ohrozenia verejného zdravia a zároveň sa čo najmenej dotknúť práv občanov pri obmedzenom režime niektorých orgánov verejnej moci.

Ide najmä o nasledovné zmeny:

- predĺženie platnosti niektorých preukazov a dokladov
- zmeny vplynutí lehôt o v oblasti živnostenského podnikania
- o na úseku evidencie vozidiel
- o vo vzťahu k pobytu cudzincov

“Platnosť/lehoty sa týkajú povolení na pobyt, občianskych preukazov, vodičských oprávnení, zbrojných preukazov, licencií v oblasti bezpečnostných služieb, živností, prihlasovania vozidiel a ďalších.”

Predĺženie platnosti niektorých preukazov a dokladov

Predlžuje sa platnosť niektorých dokladov, ktorým platnosť uplynie počas a po odvolaní krízovej situácie, konkrétne občianskych preukazov, vodičských preukazov, zbrojných preukazov, preukazov a licencií na úseku bezpečnostných služieb, osvedčení o odbornej spôsobilosti na úseku požiarnej ochrany. Čo sa týka napríklad občianskych preukazov, neuplatňuje sa obmedzujúca lehota 180 dní na podanie žiadosti o občiansky preukaz z dôvodu uplynutia platnosti. Rovnako sa za účelom obmedzenia osobného kontaktu zaviedlo, že občianske preukazy vydávané počas mimoriadnej situácie sa doručujú priamo na adresu občana (nie je potrebné si ich osobne prevziať na pracovisku oddelenia dokladov útvarov Policajného zboru), a to bez potreby uhradiť inak správny poplatok za doručenie.

Naopak, nepredlžuje sa platnosť cestovných pasov. Počas krízovej situácie môže ministerstvo vnútra alebo zastupiteľský úrad tiež obmedziť prijímanie žiadostí o vydanie cestovného pasu, napr. iba na prijímanie žiadostí na urýchlené vydanie cestovného pasu do dvoch, resp. desiatich pracovných dní.

Zmeny v plynutí lehôt

1 Živnostenské podnikanie

Počas trvania krízovej situácie až do jej odvolania sa skraca minimálna lehota na pozastavenie živnosti z pôvodných šiestich mesiacov na jeden mesiac. Podnikateľ sa môže rozhodnúť počas krízovej situácie pozastaviť živnosť na akúkoľvek dobu, najviac na 3 roky.

2 Evidencia vozidiel

Počas krízovej situácie neplatia pre vlastníkov/držiteľov vozidiel povinnosti na úseku evidencie vozidiel. Na základe predmetného zákona tak napríklad vlastník vozidla, ktoré doteraz nebolo prihlásené do evidencie vozidiel, nemusí toto

vozidlo prihlásiť do 30 dní po jeho nadobudnutí. Rovnako neplynú lehoty vo vzťahu k povinnosti oznámiť zmenu vlastníckeho práva k vozidlu, oznámiť iné zmeny v evidencii vozidiel, ako napríklad zmenu farby, zápis ťažného zariadenia a pod.). Lehoty na splnenie týchto povinností sa predlžujú na obdobie po odvolaní krízovej situácie. Dĺžka lehoty, o ktorú sa povinnosti vlastníkov/držiteľov vozidiel predlžujú, závisí od skončenia krízovej situácie (napríklad v prípade skončenia krízovej situácie do 30.4., je potrebné splniť povinnosti do 1 mesiaca).

3 Pobyť cudzincov

Prijatím predmetného zákona došlo aj k novelizácii zákona o pobyte cudzincov. Cudzinci, ktorí nemôžu z dôvodu krízovej situácie vycestovať a uplynie im pobyt na území Slovenskej republiky, sú tak chránení pred dôsledkami, ktoré by inak ich neoprávnený pobyt vyvolal.

Všetky prechodné pobyty, trvalé pobyty alebo tolerované pobyty, ktorých časová platnosť končí počas krízovej situácie alebo do jedného mesiaca po jej skončení, zostávajú v platnosti do dvoch mesiacov od skončenia krízovej situácie (ak krízová situácia skončí napríklad 30.4., pobyt zostáva v platnosti do 30.6.). Zároveň každý štátny príslušník tretej krajiny, ktorý legálne vstúpil na územie Slovenskej republiky, je oprávnený zdržiavať sa na území Slovenskej republiky až do uplynutia jedného mesiaca od skončenia krízovej situácie.

Vo vzťahu k pobytu cudzincov dočasne platí aj nasledovné:

- a) **predlžuje sa časová platnosť dokladov predkladaných v konaní o udelení pobytu alebo v konaní o obnovení pobytu**-postačuje, aby predkladané doklady spĺňali podmienku, že nie sú staršie ako 90 dní, v čase nariadených opatrení súvisiacich s ohrozením verejného zdravia. To znamená, že ak si žiadosť o udelenie pobytu alebo obnovenie pobytu podá štátny príslušník tretej krajiny po skončení nariadených opatrení, tak v tomto prípade bude môcť policajný útvar akceptovať predkladané doklady aj v prípade, ak budú v tom čase už staršie ako 90 dní. **POZOR**, musí byť zároveň splnená podmienka, že štátny príslušník tretej krajiny nevycestoval z územia Slovenskej republiky od skončenia krízovej situácie do momentu podania žiadosti o pobyt;
- b) štátny príslušník tretej krajiny nemusí pri obnove prechodného pobytu na účely podnikania preukázať zisk po zdanení obchodnej spoločnosti za predchádzajúce zdaňovacie obdobie, počas ktorého trvala krízová situácia, minimálne vo výške šesťdesiatnásobku životného minima-postačuje čestné vyhlásenie, v ktorom uvedie, že jeho podnikateľská činnosť bola ovplyvnená trvaním krízovej situácie počas predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia;
- c) **predlžujú sa niektoré lehoty stanovené zákonom o období trvania krízovej situácie** (napríklad v prípade zániku zamestnania nedôjde po 60 dňoch ku skončeniu pobytu na účely zamestnania);
- d) **pčas krízovej situácie neplynú lehoty na hlásenie zmeny** mena, priezviska, osobného stavu, štátnej príslušnosti, údajov v cestovnom doklade alebo v preukaze totožnosti a výmeny cestovného dokladu alebo preukazu totožnosti občana EÚ a jeho rodinného príslušníka (štandardná lehota: 5 pracovných dní odo dňa, keď zmena nastala), **na doloženie** zdravotného poistenia na území Slovenskej republiky, lekárskeho posudku, potvrdzujúceho, že štátny príslušník tretej krajiny netrpí chorobou, ktorá ohrozuje verejné zdravie (štandardná lehota: 30 dní od prevzatia dokladu), **na ohlásenie** straty, krádeže alebo poškodenia cestovného dokladu alebo dokladu o pobyte občana EÚ a jeho rodinného príslušníka (štandardná lehota: 5 pracovných dní odo dňa, keď sa o strate, krádeži alebo poškodení osoba dozvedela), a pod.;
- e) **obdobie trvania krízovej situácie sa nezapočítava v súvislosti so zánikom pobytu z dôvodu nepricestovania štátneho príslušníka tretej krajiny do 180 dní od udelenia pobytu na územie Slovenskej republiky**, t. j. prechodný pobyt nezanikne, ak štátny príslušník tretej krajiny nevstúpi na územie Slovenskej republiky do 180 dní od udelenia prechodného pobytu;
- f) odkladá sa výkon rozhodnutia o administratívnom vyhostení počas krízovej situácie;
- g) ak sa štátny príslušník tretej krajiny v čase krízovej situácie zdržiava mimo územia Slovenskej republiky, môže podať žiadosť o obnovenie prechodného pobytu alebo žiadosť o udelenie trvalého pobytu na neobmedzený čas na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky.

Druhá pomoc zamestnancom, všetkým zamestnávateľom, živnostníkom (SZČO; publikované 16.4.2020)

Veľkí zamestnávatelia už nečakajú na Kurzarbeit, vláda rozšírila okruh pomoci aj na nich

Vláda SR schválila dňa 14.4.2020 rozšírenie podmienok projektu podpory udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, pre všetkých zamestnávateľov a živnostníkov.⁴

Štát bude pokračovať v poskytovaní viacerých príspevkov, ktoré majú pomôcť preklenúť dopady mimoriadnej situácie a o tieto príspevky je stále možné žiadať online na stránke <https://www.pomahameludom.sk/>.

“Pomoc veľkým zamestnávateľom – “Kurzarbeit” na Slovensku.”

1 Príspevok pre všetkých zamestnávateľov, ktorí v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie udržia pracovné miesta aj v prípade prerušenia alebo obmedzenia svojej prevádzkovej činnosti

Zamestnávateľ si má možnosť vybrať jednu z dvoch možností, a tú už počas poskytovania príspevku nemôže meniť.

- úhrada náhrady mzdy zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa najviac však vo výške 80 % jeho priemerného zárobku, max v sume 880 EUR (čiže ide o zamestnancov, ktorí nepracujú);
- paušálny príspevok na úhradu časti mzdových nákladov na každého zamestnanca v závislosti od poklesu tržieb v sume podľa tabuľky nižšie:

| pokles tržieb (kategórie) | Marec 2020 |
|---------------------------|------------|
| menej ako 10 % | 0,- EUR |
| od 10% - 19,99 % | 90,- EUR |
| od 20% - 29,99 % | 150,- EUR |
| od 30% - 39,99 % | 210,- EUR |
| od 40 % and more | 270,- EUR |

| pokles tržieb (kategórie) | Apríl, Máj 2020 |
|---------------------------|-----------------|
| menej ako 20 % | 0,- EUR |
| od 20,00 - 39,99 % | 180,- EUR |
| od 40,00 - 59,99 % | 300,- EUR |
| od 60,00 - 79,99 % | 420,- EUR |
| od 80 % and more | 540,- EUR |

Príspevok nie je možné poskytnúť na zamestnancov, ktorí poberajú dávky sociálneho zabezpečenia, a to nemocenské a OČR alebo čerpajú dovolenku.

Podmienkou pre poskytnutie príspevku pre zamestnávateľa je záväzok, že dva mesiace po mesiaci, za ktorý žiada príspevok, neskončí pracovný pomer, resp. neurobí právny úkon, ktorým by skončil pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou alebo dohodou z dôvodu organizačných zmien.

⁴ Za samostatne zárobkov činnú osobu sa na účely poskytnutia príspevku považuje fyzická osoba, ktorá prevádzkuje živnosť, ale vykonáva aj činnosť podľa osobitných zákon ako sú napr. daňoví poradcovia, advokáti, divadelníci, umelci na základe Autorského zákona, samostatne hospodáriaci roľníci atď.

V tomto prípade môže nastať zaujímavá situácia, pretože, pokiaľ majú zamestnávateľia uzavreté dohody o vážnych prevádzkových dôvodov so zástupcami zamestnancov o náhrade mzdy vo výške napr. 60% priemerného zárobku, štát preplatí náhradu mzdy, ale pozor, len do výšky ustanovenej touto dohodou.

Vzhľadom k tomu, že štát podľa tohto opatrenia preplatí náhradu mzdy vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca, je na zvážení mať naďalej uzavreté dohody o vážnych prevádzkových dôvodov v nižšej sume ako 80% priemerného zárobku.

2 Príspevok pre zamestnávateľov, ktorí prerušili svoju prevádzkovú činnosť v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR.

Ruší sa strop zavedený dňa 31.3.2020 na príspevok pre jedného zamestnávateľa vo výške 800.000 EUR. Príspevok bude možné poskytovať na náhradu mzdy zamestnanca vo výške ustanovenej kolektívnou zmluvou alebo dohodou o vážnych prevádzkových dôvodov so zástupcami zamestnancov počas celého obdobia poskytovania príspevku.

3 Príspevok pre SZČO, ktorí mali povinnosť prerušenia alebo obmedzenia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti alebo ktorým poklesli tržby

Podmienkou je, že ide o SZČO, ktorá:

- bola nemocensky a dôchodkovo poistená (povinne aj dobrovoľne) v období do 31.3.2020 a poistenie jej trvá aj po tomto dni, alebo
- čerpá tzv. odvodové prázdniny v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý priznáva odvodové prázdniny každej SZČO od začiatku podnikania až do 1. júla nasledujúceho kalendárneho roka (po roku, v ktorom začala prvýkrát podnikat'). Príspevok nie je možné poskytovať SZČO, ktorá má zároveň uzatvorený pracovný pomer alebo zrušenú alebo pozastavenú živnosť.

Príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti pre SZČO nadväzuje na pokles tržieb v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2019 (alebo s priemerom za rok 2019 v prípade, že SZČO neprevádzkovala v uvedenom období činnosť, dokladuje porovnateľné obdobie za február 2020, a to nasledovne najviac vo výške:

| pokles tržieb (kategórie) | Marec 2020 | pokles tržieb (kategórie) | Apríl, Máj 2020 |
|---------------------------|------------|---------------------------|-----------------|
| menej ako 10 % | 0,- EUR | menej ako 20 % | 0,- EUR |
| od 10% - 19,99 % | 90,- EUR | od 20,00 - 39,99 % | 180,- EUR |
| od 20% - 29,99 % | 150,- EUR | od 40,00 - 59,99 % | 300,- EUR |
| od 30% - 39,99 % | 210,- EUR | od 60,00 - 79,99 % | 420,- EUR |
| od 40 % and more | 270,- EUR | od 80 % and more | 540,- EUR |

Záver

Je evidentné, že vyššie uvedené príspevky pre zamestnávateľov vyžadujú riadny prepočet nákladov na zamestnancov a predpoklad tržieb na nasledujúce obdobie. To znamená, zamestnávateľia musia v prvom rade zistiť, či sa zamestnávateľom oplatí mať časť zamestnancov na prekážke v práci doma alebo žiadať príspevok na časť mzdových nákladov pre tých zamestnancov, ktorí budú pracovať.

Ako žiadať o opatrenie č. 2 - príspevok pre živnostníkov (SZČO; publikované 20.4.2020)

Ako žiadať o opatrenie č. 2 - príspevok pre živnostníkov (SZČO) počas mimoriadnej situácie v čase pandémie COVID 19 od Úradov práce SR v rámci podmienok projektu „Prvá pomoc“ na podporu udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie schváleného vládou SR uznesením č. 178 zo dňa 31. 3. 2020.

I. Najčastejšie otázky, ktoré sa pýtajú živnostníci

1. Ktorý živnostník môže žiadať o opatrenie č. 2?

Živnostník, ktorý v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie prerušil alebo obmedzil prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti (živnosti) na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR alebo živnostník, ktorému poklesli tržby/príjem z podnikania (posudzuje sa vždy mesačne spätne).

2. Musí byť živnostník nemocensky a dôchodkovo poistený v Sociálnej poisťovni, keď chce žiadať o opatrenie č. 2?

Živnostník:

- musí byť nemocensky a dôchodkovo poistený (povinne aj dobrovoľne) v období do 31.03.2020 a poistenie mu trvá aj po 31.3.2020, alebo
- čerpá tzv. odvodové prázdniny podľa zákona o Sociálnom poistení⁵, čo znamená, že od začiatku podnikania (ak začal podnikat' v roku 2019) až do 01.07. 2020 nemusí platiť povinné odvody do Sociálnej poisťovne.

Príklad: Živnostník začal podnikat' napr. 5.5. 2019 alebo 1.10. 2019, až do 1.7.2020 čerpá uvedené odvodové prázdniny a nemusí teda platiť odvody do Sociálnej poisťovne.

3. Môže mať živnostník pozastavenú alebo zrušenú živnosť, keď chce žiadať o opatrenie č. 2?

POZOR, príspevok nie je možné poskytovať živnostníkovi, ktorý má zrušenú alebo pozastavenú živnosť.

POZOR, aj keď počas tejto mimoriadnej situácie, je možné si pozastaviť živnosť aj na menej ako 6 mesiacov (napr. aj na jeden mesiac) a vyhnúť sa tak plateniu odvodov do Sociálnej poisťovne, upozorňujeme, že zdravotné odvody (nie odvody do Sociálnej poisťovne) je nutné platiť každý deň, aj v prípade pozastavenia živnosti.

Čiže pred pozastavením živnosti si treba uvedomiť, že jednak v prípade pozastavenia živnosti, živnostník nemôže žiadať o opatrenie č. 2 v dôsledku poklesu tržieb a jednak, že zdravotné odvody bude musieť vždy platiť.

20.4.2020 má byť zverejnená pomoc aj tých živnostníkov, ktorí si pozastavia živnosť a nebudú mať iný príjem. Títo by mali mať možnosť požiadať o opatrenie č. 4⁶, ktorého výška je však určená bez ohľadu na pokles príjmu z podnikania, a to:

- Za mesiac marec 105 EUR
- Za mesiac apríl a máj 210 EUR

avšak nad'alej musia byť tieto osoby zdravotne poistené.

4. Môže mať živnostník súbežne uzatvorený pracovný pomer, keď chce žiadať o opatrenie č. 2?

Nie, nemôže.

⁵ Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

⁶ Podmienky opatrenia č. 4 nie sú ku dňu 20.4.2020 ešte známe.

Pokiaľ však má živnostník uzatvorený pracovnoprávny vzťah na základe dohôd o vykonávaní mimopracovného pomeru (napr. dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o vykonaní práce), môže požiadať o príspevok - opatrenie č. 4, ktorého výška je však určená bez ohľadu na pokles príjmu z podnikania, a to, za mesiac marec 105 EUR a za mesiac apríl a máj 210 EUR.

5. Ako dlho pred touto mimoriadnou situáciou (teda pred 13. 3. 2020) musel živnostník podnikat', aby mal nárok na opatrenie č. 2?

Žiadateľom o príspevok môže byť len živnostník, ktorý vznikol a začal prevádzkovať svoju činnosť najneskôr k 1.2.2020, to znamená, že ohlásil svoju živnosť (pri voľných živnostiach) najneskôr ku dňu 1.2.2020.

6. Môže živnostník poberať ošetrovné (OČR-ka) alebo nemocenské (PN-ka) a môže žiadať o opatrenie č. 2?

Áno, môže.

Počas poberania tzv. OČR-ky a PN-ky počas tejto mimoriadnej situácie od 13. 3. 2020, sa živnostníkom neprerušuje sociálne ani zdravotné poistenie a počas tejto doby poberania OČR-ky PN-ky nemusia platiť preddavky na sociálne a zdravotné poistenie.

7. Dokedy môže živnostník žiadať o opatrenie č. 2?

Žiadosť za mesiac marec 2020 je potrebné predložiť do 15.05.2020. Žiadateľ, ktorý predkladá žiadosť za mesiac apríl alebo máj, predkladá žiadosť do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, za ktorý SZČO žiada o poskytnutie príspevku, to znamená za apríl do 31.5.2020 a za mesiac máj do 30. 06. 2020.

II. Aký musí mať živnostník pokles príjmu, aby mohol žiadať o opatrenie č. 2 a aká je výška príspevku?

Živnostník preukazuje pokles tržieb v marci 2020 v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2019 (alebo s priemerom za rok 2019); v prípade, že živnostník neprevádzkoval v uvedenom období činnosť, dokladuje porovnateľné obdobie za február 2020. Následne bude poskytnutý príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti pre živnostníkov takto:

| pokles tržieb (kategórie) | Marec 2020 |
|---------------------------|------------|
| menej ako 10 % | 0,- EUR |
| od 10% - 19,99 % | 90,- EUR |
| od 20% - 29,99 % | 150,- EUR |
| od 30% - 39,99 % | 210,- EUR |
| od 40 % and more | 270,- EUR |

Živnostník preukazuje pokles tržieb v apríli a máji 2020 v porovnaní s rovnakým obdobím (teda apríl a máj) v roku 2019 (alebo s priemerom za rok 2019); v prípade, že žiadateľ neprevádzkoval v uvedenom období činnosť, dokladuje porovnateľné obdobie za február 2020. Následne bude poskytnutý príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti pre živnostníkov takto:

| pokles tržieb (kategórie) | Apríl, Máj 2020 |
|------------------------------|-----------------|
| menej ako 20 % | 0,- EUR |
| od 20,00 - 39,99 % | 180,- EUR |
| od 40,00 - 59,99 % | 300,- EUR |
| od 60,00 - 79,99 % | 420,- EUR |
| od 80 % and more | 540,- EUR |

Každý živnostník (žiadateľ) si zvolí iba vždy jednu z alternatív spôsobu výpočtu poklesu tržieb. Sú tieto tri možnosti:

1. Porovnáva sa tržba za vykazovaný mesiac s tržbou za rovnaký mesiac predchádzajúceho roka *Príklad: vykazované obdobie marec 2020 – predchádzajúce obdobie je marec 2019*
2. Porovnáva sa priemer tržby v roku 2019 (1/12 tržieb za rok 2019) s tržbou za vykazovaný mesiac – oprávnení živnostníci sú iba tí, ktorí vykonávali zárobkovú činnosť celý rok 2019 .

Príklad: Tí živnostníci, ktorí podnikali celý rok 2019, si môžu vybrať medzi alternatívou 1 alebo 2.

3. Porovnáva sa tržba za február 2020 s tržbou za vykazovaný mesiac - oprávnení živnostníci sú iba tí, ktorí vykonávali zárobkovú činnosť len časť roka 2019 a začali vykonávať zárobkovú činnosť najneskôr k 1.2.2020

III. Ako musí živnostník (SZČO) žiadať o opatrenie č. 2 a ktorých chýb sa musí živnostník vyvarovať? **(postup)**

Možnosť žiadať o opatrenie č. 2 pre živnostníkov je spustená od 8. 4. 2020 na stránkach www.pomahameludom.sk alebo www.neprepustaj.sk.

1. Stránka (obe) je logická a po kliknutí na Podat' žiadosť pre opatrenie č. 2 Vás webová stránka nasmeruje do príslušnej časti pre oprávnené osoby teda pre SZČO - živnostníkov.
2. Z webovej stránky si stiahnite do počítača (i) žiadosť o poskytnutie finančného príspevku pre SZČO a taktiež aj (ii) výkaz pre priznanie finančného príspevku v požadovanom formáte (excel odporúčame alebo ods), ktoré je potrebné vyplniť. Na stránke je možné nájsť taktiež tiež ďalšie informácie, ktoré Vám môžu pomôcť s vyplňaním.
3. Pod žiadosťou o poskytnutie finančného príspevku kliknite na tretí link zdola, je to manuál - Pomôcka k vyplňaniu žiadosti pre priznanie príspevku (359 KB) a obsahuje presne, čo presne a ako je nutné vyplniť.
4. Je samozrejmé, že nie každému sa podarí vyplniť hneď na prvý krát perfektne žiadosť o poskytnutie finančného príspevku, ale zásadne, úrad práce vyzve na odstránenie nedostatkov pred uzatvorením samotnej zmluvy o poskytnutí príspevku.
5. Upozorňujeme na niektoré údaje v žiadosti, ktoré sa môžu zdať problematické:
 - a) **Právna forma** – napíše sa: *fyzická osoba – podnikateľ*
 - b) **Zapísaný v registri** – uvedie sa číslo v živnostenskom alebo obchodnom registri (číslo, ktoré máte na živnostenskom liste alebo v Obchodnom registri príslušného súdu)

- c) **Predmet prevažujúcej činnosti SK NACE** - tu sa uvádza 5-miestny číselný kód v súlade s Vyhláškou Štatistického úradu SR, ktorá je dostupná aj na portáli pomahameludom.sk, klikneme na piaty link zdola, je to [Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2 \(1 869 KB\)](#)
- d) **Čestné vyhlásenie** – je dôležité zdôrazniť, že štát poskytuje príspevky na základe čestného vyhlásenia uvedeného v bode 4 žiadosti, **POZOR** pričom toto čestné vyhlásenie môže byť predmetom následnej kontroly.
- e) **Vyhlásenie, že SZČO nie je k 31.12.2019 podnikom v ťažkostiach.**

Pre väčšinu živnostníkov môže byť táto skutočnosť ťažšie posúdiť. Na portáli pomahameludom.sk, je úplne dole pri žiadosti uvedený manuál, ktorý pomôže definovať podnik v ťažkostiach, je to [Definícia podniku v ťažkostiach \(267 KB\)](#).

Zásadne však platí, že:

- (i) Ak je **živnostník v likvidácii, reštrukturalizácii alebo v konkurze, zásadne ide o podnik v ťažkostiach.**
- (ii) **Ak živnostník vykonáva svoju činnosť menej ako tri roky, nepovažuje sa za podnik v ťažkostiach, ak nie je v likvidácii, reštrukturalizácii alebo v konkurze.**
- (iii) Ak živnostník vykonáva svoju činnosť **dlhšie ako tri roky**, je nutné skúmať, v akej finančnej situácii sa podnik nachádza. Väčšina živnostníkov účtuje v systéme jednoduchého účtovníctva a preto pre zistenie, či je živnostník v ťažkostiach môže byť okrem vyššie uvedených podmienok aj hodnota (číslo) uvedené v účtovnej závierke v riadku 12 „Rozdiel príjmov a výdavkov“ vo vzťahu k riadku 21 „Rozdiel majetku a záväzkov“.

Ak bude číslo v riadku 12 väčšie ako polovica čísla uvedeného v riadku 21, ide o podnik v strate.

Príklad: Živnostník dosiahol za rok 2019 príjmy vo výške 20 000 EUR. Vynaložené výdavky boli vo výške 24 000 EUR. Rozdiel majetku a záväzkov z riadku 21 je 1000 EUR. Rozdiel príjmov a výdavkov predstavuje stratu v hodnote 4000 eur. Táto je väčšia ako polovica rozdielu majetku a záväzkov živnostníka (500 EUR), takže živnostník sa považuje za podnik v ťažkostiach.

Je evidentné, že väčšina živnostníkov nemusí mať k dátumu podania žiadosti na UPSVAR už hotovú účtovnú závierku za rok 2019, ale je vhodné poznať aspoň priebežný stav svojho hospodárenia za rok 2019.

- f) **Vyhlásenie, že SZČO má splnené všetky daňové povinnosti v zmysle zákona o dani z príjmov**

Aj keď zásadne je povinnosť, aby daňové subjekty podali daňové priznania za predchádzajúci kalendárny rok do 31.3.2020 a taktiež zaplatili daň, je nutné si uvedomiť, že v zmysle mimoriadnych opatrení v súvislosti pandemiou sa termín na podanie daňového priznania k dani z príjmov za zdaňovacie obdobie posúva. Lehota na podanie daňového priznania k dani z príjmov za zdaňovacie obdobie, ktorým je kalendárny rok 2019 je do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.

Príklad: Ak obdobie pandémie skončí v auguste 2020, termín na podanie daňového priznania bude do 30.9.2020 a rovnako aj daň z príjmov bude splatná dňom 30.9.2020.

Z tohto dôvodu, pokiaľ má živnostník uhradenú daň za predchádzajúce roky a aj všetky prípadne sankcie, skutočnosť, že v čase pandémie nepodá daňové priznanie a nezaplatil daň z príjmu do 31.3.2020, nie je problém z hľadiska poskytnutia opatrenia č. 2.

- g) **Vyhlasenie, že SZČO má splnené všetky povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné postenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné sociálne poistenie.**

POZOR, toto vyhlásenie môže byť problematické.

Tu si je potrebné uvedomiť, že novelou zákona o sociálnom poistení sa navrhuje rozšírenie okruhu žiadateľov o príspevkov aj na tých žiadateľov, ktorí si svoje daňové alebo odvodové povinnosti voči úradu práce, plnia dodatočne prostredníctvom splátkového kalendára alebo ktorí si neboli schopní splniť tieto povinnosti za mesiac február 2020 z dôvodu straty tržieb v marci 2020.

POZOR novela, ktorá ešte nie účinná, lebo ju ešte neschválila NRSR (20.4.2020) nerieši možnosť, keď SZČO má už dlžoby na poistnom a nemá splátkový kalendár za predchádzajúce mesiace.

Preto vyzývame živnostníkov, aby pred podaním žiadosti o opatrenie č. 2, požiadali poisťovne o splátkové kalendáre.

Znovu opakujeme, že vyššie uvedené vyhlásenia sú na základe tzv. čestného vyhlásenia a môžu byť skúmané až následne po priznaní príspevku, preto si dovoľujeme upozorniť, aby si živnostníci premysleli svoje prípadne záväzky voči zdravotným poisťovniam, sociálnej poisťovni a daňovému úradu, aby neboli v budúcnosti vystavení pokutám a povinnosti vrátiť už poskytnutý príspevok!

IV. Ako musí živnostník (SZČO) postupovať po vyplnení žiadosti o poskytnutí finančného príspevku a výkazu pre jeho priznanie (postup)

1. Vyplnenú [\(i\) žiadosť o poskytnutie finančného príspevku pre SZČO](#) a taktiež aj [\(ii\) výkaz pre priznanie finančného príspevku](#) v požadovanom formáte (excel odporúčame alebo ods) si je potrebné uložiť, aby ste sa k nim mohli prípadne vrátiť. Úrad práce - UPSVAR Vás v prípade, že v nich budú nedostatky, vyzve v lehote 5 (piatich) pracovných dní na nápravu aj s poučením.
2. Súborý nemusíte tlačiť ani podpisovať ani skenovať.
3. E-mailom pošlite vyplnenú [\(i\) žiadosť o poskytnutie finančného príspevku pre SZČO](#) a taktiež aj [\(ii\) výkaz pre priznanie finančného príspevku](#) na špeciálnu adresu úradu práce podľa Vášho sídla (na stránke www.pomahameludom.sk si môžete overiť podľa Vášho sídla adresu príslušného úradu práce).
4. Ak máte zriadenú elektronickú schránku, žiadosť a výkaz posielate cez portál www.slovensko.sk. Vo výnimočných prípadoch je možné žiadosť predložiť aj poštou na adresu príslušného úradu práce alebo osobne do podateľne príslušného úradu práce.
5. V predmete správy (v oboch prípadoch, aj keď pošlete žiadosť obyčajným emailom aj cez portál [slovensko.sk](http://www.slovensko.sk) musíte uviesť Vaše IČO a DIČ, a číslo opatrenia o ktoré žiadate, čo je v prípade SZČO - číslo. 2).
6. Do 24 hodín by Vám mal úrad práce doručiť emailom notifikačný e-mail o prijatí žiadosti.
7. Úrady práce Vám následne bude posielat' dohody o poskytnutí príspevku. Doručia Vám ich do elektronickej schránky [slovensko.sk](http://www.slovensko.sk) (ak ju máte zriadenú), alebo priamo poštou. Je pravdepodobné, že úrady práce Vás vyzvú na osobnú návštevu úradu na podpis dohody na presne stanovený čas, takže v žiadosti nezabudnite uviesť aj Vaše telefónne číslo.
8. Podpísanú dohodu je potrebné poslať buď poštou, alebo elektronicke, alebo priniesť na úrad práce.
9. Do niekoľko dní od doručenia podpísanej žiadosti by mali úrady práce posielat' príspevok.

10. Žiadosť za mesiac marec 2020 je potrebné predložiť do 15.05.2020. Žiadateľ, ktorý predkladá žiadosť za mesiac apríl alebo máj, predkladá žiadosť do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, za ktorý SZČO žiada o poskytnutie príspevku.

Dočasná ochrana podnikateľov pre veriteľmi v dôsledku pandémie COVID-19 (publikované 21.4.2020)

Vláda Slovenskej republiky schválila 14. apríla 2020 ďalšiu sadu legislatívnych zmien v rámci balíka Lex Corona so zameraním na ochranu podnikateľov pred negatívnymi dopadmi súčasnej situácie na ich podnikanie. Opatrenia sú koncipované ako dočasné, zatiaľ s trvaním do 1. októbra 2020, pričom toto trvanie dočasnej ochrany podnikateľov môže byť predĺžené vládou najdlhšie do 31. decembra 2020. Využitie dočasnej ochrany prichádza do úvahy v prípadoch, ak podnikatelia takúto úpravu budú potrebovať z dôvodu tlaku ich veriteľov. Zmeny ešte zatiaľ neboli schválené parlamentom, ale toto schválenie, a teda účinnosť zmien, očakávame v najbližších dňoch.

Ako bude dočasná ochrana podnikateľov fungovať?

Dočasná ochrana bude založená na „opt in“ modeli, a teda podnik o jej priznanie bude musieť požiadať prostredníctvom na to určeného formulára, ktorý zverejní ministerstvo spravodlivosti na svojom webe. O priznaní ochrany budú rozhodovať štyri okresné sudy so sídlom v Trnave, Žiline, Banskej Bystrici a Prešove podľa sídla resp. miesta podnikania podnikateľa. Ak bude žiadosť o priznanie dočasnej ochrany spĺňať stanovené požiadavky, súd podnikateľovi poskytne dočasnú ochranu bezodkladne – presná lehota stanovená nie je - a to tak, že mu vydá potvrdenie o poskytnutí dočasnej ochrany a zverejní túto skutočnosť v Obchodnom vestníku. Dočasná ochra

na sa bude považovať za poskytnutú v deň nasledujúci po dni zverejnenia v Obchodnom vestníku.

“ O dočasnú ochranu budú môcť požiadať všetky právnické osoby a podnikatelia – fyzické osoby so sídlom na území Slovenskej republiky, ak úpadok nastal po vypuknutí koronakrízy. ”

Ktorí podnikatelia môžu požiadať o dočasnú ochranu?

O dočasnú ochranu budú môcť požiadať všetky právnické osoby a podnikatelia – fyzické osoby so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorých podnikateľské oprávnenie vzniklo pred 12. marcom 2020. Zároveň ale musia spĺňať osobitnú podmienku, že k 12. marcu 2020 ešte neboli v úpadku. Dočasná ochrana sa teda nebude poskytovať podnikateľom, ktorí sa nedostali do finančných problémov v dôsledku Covid, ale boli v úpadku už pred určeným dátumom 12. marca 2020. Podnikatelia pritom túto skutočnosť budú v žiadosti iba vyhlasovať bez potreby dokazovať ju. Aj vláda v návrhu zákona priznáva, že túto okolnosť spravidla nebude možné pre krátkosť času na rozhodovanie súdu riadne preskúmať, avšak zároveň sa do zákona zavádza možnosť dodatočného zrušenia dočasnej ochrany súdom, ak na jej poskytnutie neboli splnené podmienky. Z dočasnej ochrany podľa zákona budú úplne vylúčené banky, poisťovne, dôchodcovské správcové spoločnosti a iné subjekty finančného trhu.

Čo znamená „úpadok“ podnikateľa?

V tomto smere platí definícia úpadku stanovená zákonom č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii, ktorý za úpadok považuje dve situácie: 1. platobnú neschopnosť a 2. predĺženie. Právnická osoba je platobne neschopná, ak má 30 a viac dní po lehote splatnosti záväzky voči aspoň dvom veriteľom. Fyzická osoba – podnikateľ je platobne neschopná, ak má 180 a viac dní po lehote splatnosti záväzkov voči aspoň jednému veriteľovi. Pokiaľ ide o druhú možnú formu úpadku, a to tzv. predĺženie podnikateľa, podnikateľ je predĺžený, ak má aspoň dvoch veriteľov a hodnota jeho záväzkov presahuje hodnotu jeho majetku. Do sumy záväzkov sa však ale nezapočítavajú záväzky podnikateľa voči spoločníkom, štatutárom či iným spriazneným osobám.

Aké sú účinky poskytnutej dočasnej ochrany?

Účelom dočasnej ochrany je predovšetkým zabrániť potenciálnej vlne vyhlasovania konkurzov na podnikateľov ich veriteľmi. Jej konkrétne účinky, samozrejme dočasné, po dobu jej trvania budú nasledovné:

- **Ochrana pred veriteľskými návrhmi na konkurz**

Všetky konkurzné konania iniciované veriteľmi po 12. marci 2020 proti dlžníkom pod dočasnou ochranou budú povinne prerušené.

- **Odklad povinnosti podať samo-návrh na konkurz**

Podnikateľ pod dočasnou ochranou nebude po dobu trvania dočasnej ochrany povinný podať návrh na vyhlásenie konkurzu na svoj majetok. V súčasnosti má totiž podnikateľ túto povinnosť vtedy, ak je v predĺžení, pričom samo-návrh na konkurz by inak bol povinný podať do 30 dní, od kedy sa o svojom predĺžení dozvedel alebo sa pri zachovaní odbornej starostlivosti mohol dozvedieť.

- **Prerušenie niektorých exekúcií**

Exekučné konanie začaté po 12. marci 2020 voči podnikateľovi pod dočasnou ochranou sa po dobu trvania dočasnej ochrany povinne preruší a exekútor v ňom nebude môcť pokračovať. Prerušenie exekúcie pritom bude bez blokovania majetku podnikateľa, a teda exekútor bude musieť zrušiť napríklad aj blokácie bankových účtov.

- **Poskytnutie dočasnej ochrany pred výkonom záložného práva**

Voči podnikateľovi pod dočasnou ochranou nebude nemožné začať výkon záložného práva vzťahujúceho sa na podnik, vec, právo alebo inú majetkovú hodnotu patriacu k jeho podniku.

- **Úprava pravidiel o započítavaní niektorých pohľadávok**

Ak vznikne podnikateľovi pod dočasnou ochranou po dni jej poskytnutia súdom pohľadávka voči nejakej s ním spriaznenej osobe (napr. pohľadávka voči spoločníkovi), táto spriaznená osoba nebude môcť voči danej pohľadávke podnikateľa započítavať svoje skoršie pohľadávky, t.j. tie, ktoré spriaznenej osobe vznikli do momentu poskytnutia dočasnej ochrany podnikateľovi. Účelom je, rovnako ako u ostatných účinkov dočasnej ochrany, zabrániť znižovaniu majetku podnikateľa pod dočasnou ochranou.

- **Úprava pravidiel možnosti vypovedania zmluvy alebo odstúpenia od zmluvy uzatvorenej s podnikateľom pod dočasnou ochranou**

Druhá zmluvná strana nebude môcť vypovedať zmluvu uzatvorenú s podnikateľom pod dočasnou ochranou alebo od nej odstúpiť pre omeškanie sa podnikateľa, ktoré nastalo predtým, ako mu bola poskytnutá dočasná ochrana. Takéto vypovedanie zmluvy alebo odstúpenie od zmluvy bude neúčinné.

- **Možnosť prednostnej úhrady niektorých záväzkov**

Podnikateľ pod dočasnou ochranou bude mať umožnené uhrádzať záväzky bezprostredne súvisiace so zachovaním prevádzky jeho podniku - ak vznikli po poskytnutí dočasnej ochrany - prednostne pred inými skôr splatnými záväzkami bez toho, aby sa vystavil riziku novej trestnoprávnej zodpovednosti za zvyhodňovanie veriteľa. Zákon nedefinuje bližšie, ktoré záväzky sa budú považovať za bezprostredne súvisiace so zachovaním prevádzky podniku.

- **Suspendovanie obmedzení pre financovanie podniku spriaznenými osobami**

Zákon umožní, aby podnikateľ pod dočasnou ochranou použil na podporu financovania podnikania zdroje od spriaznených osôb bez toho, aby boli tieto pohľadávky spriaznených osôb v prípadnom konkurze podnikateľa uspokojované až posledné ako tzv. podriadené; tieto pohľadávky spriaznených osôb budú totiž môcť byť automaticky uspokojené spolu s inými

bežnými pohľadávkami nespriaznených veriteľov. Jediným obmedzením ale bude, že na prípadné zabezpečenie pohľadávok spriaznených osôb majetkom podnikateľa pod dočasnou ochranou sa v konkurze nebude prihliadať a takéto zabezpečenie bude neúčinné.

Existujú nejaké špeciálne povinnosti pre podnikateľov žiadajúcich o dočasnú ochranu?

Áno. Podnikateľ už od podania žiadosti bude podľa zákona povinný vynaložiť úprimnú snahu prebrať záujem jeho veriteľov pred svoj vlastný, pričom až do skončenia dočasnej ochrany mu nebude dovolené pod hrozbou zrušenia dočasnej ochrany rozdeľovanie zisku alebo iných vlastných zdrojov. Zároveň sa podnikateľ bude musieť – opäť pod hrozbou zrušenia dočasnej ochrany - zdržať nakladania s jeho majetkom, pokiaľ by malo ísť o podstatné zmeny v skladbe tohto majetku, využití alebo určení tohto majetku alebo o jeho nie zanedbateľné zmenšenie. Zákon však tieto kritériá nijako bližšie nešpecifikuje, a teda budú na úvahe súdu.

Čo ak mi súd dočasnú ochranu na prvýkrát neposkytne?

Vzhľadom na to, že o poskytnutí dočasnej ochrany bude v prvom stupni rozhodovať vyšší súdny úradník, tak proti jeho prípadnému odmietnutiu poskytnutia dočasnej ochrany bude možné do 15 dní podať námietku, o ktorej už rozhodne priamo sudca. Rozhodnutie sudcu však už bude konečné a nenapadnuteľné.

Je možné o dočasnú ochranu predčasne prísť?

Súd, ktorý rozhodol o poskytnutí dočasnej ochrany, môže buď z vlastného podnetu alebo na základe podnetu hocijakej tretej osoby rozhodnúť o predčasnom zrušení poskytnutej dočasnej ochrany, ak na jej udelenie neboli vôbec splnené predpoklady alebo ak podnikateľ pod dočasnou ochranou porušil povinnosti vyplývajúce z dočasnej ochrany (napr. počas jej trvania uprednostnil vlastný záujem pred záujmom veriteľov, rozdelil si zisk alebo iné vlastné zdroje, a pod.).

Ďalšia novela zákona o sociálnom poistení (publikované 21.4.2020)

Odpustenie povinnosti zaplatiť poistené a príspevky na dôchodkové sporenie za apríl 2020

S cieľom zmiernenia následkov opatrení proti šíreniu choroby Covid-19 predložila vláda SR ďalšiu novelu zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Návrh zákona vláda odôvodňuje predchádzaním značným hospodárskym škodám spôsobeným obmedzovaním podnikateľskej činnosti, čím dochádza aj k zmenšeniu alebo celkovej strate príjmov

u mnohých podnikateľov. Tento stav môže vyústiť až do postupného znižovania podnikateľských subjektov, a teda aj zamestnávateľov a strate pracovných miest.

Predložená novela zákona o sociálnom poistení zakotvuje odpustenie povinnosti zamestnávateľov a povinne poistených samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO) uhradiť poistené do sociálnej poisťovne a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie (tzv. II. pilier) za mesiac apríl 2020.⁷

“Schválené odpustenie povinnosti zamestnávateľov a povinne poistených samostatne zárobkovo činných osôb uhradiť poistené do sociálnej poisťovne a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie.”

Podmienky odpustenia platieb poisteného a povinných príspevkov na dôchodkové sporenie

Povinnosť platiť poistené na sociálne poistenie a príspevky na dôchodkové sporenie bude však zamestnávateľom a SZČO odpustená len v prípade, ak v mesiaci apríl 2020 najmenej na 15 dní uzatvorili svoju prevádzku, a to na základe rozhodnutia

⁷ Príspevky na starobné dôchodkové sporenie má zamestnávateľ za zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie, a to minimálne vo výške 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

príslušného štátneho orgánu. Za rozhodnutie príslušného orgánu sa v tomto prípade považuje opatrenie Úradu verejného zdravotníctva zo dňa 29.marca 2020.

To znamená, že v prípade, ak Vaša prevádzka bola počas v mesiaci apríl 15 dní povinne uzatvorená, nemusíte odvieť poisťné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie za apríl 2020 vôbec. Okrem toho, uvedenou novelou zákona si vláda vyhradila právo rozšíriť, resp. predĺžiť obdobie, počas ktorého sú zamestnávateľa a SZČO oslobodení od povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie kedykoľvek, a to priamo nariadením vlády. V praxi preto môžeme očakávať, že pokiaľ zostanú určité prevádzky naďalej povinne uzatvorené, zamestnávateľa a povinne poistené SZČO, ktoré ich prevádzkujú budú oslobodené od platieb poisťného aj v ďalších mesiacoch.

Poisťné, ktoré platí zamestnanec a odvádza ho zamestnávateľ, je zamestnávateľ naďalej povinný odvieť v pôvodných termínoch splatnosti.

Uzatvorenie prevádzky preukáže zamestnávateľ alebo SZČO čestným vyhlásením, ktoré predloží Sociálnej poisťovni najneskôr do ôsmeho dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom za ktorý nie je povinná platiť poisťné. To znamená, že za apríl 2020 je dotknutý zamestnávateľ alebo SZČO povinná predložiť toto čestné vyhlásenie najneskôr do 11. mája 2020 (keďže 8. mája je štátny sviatok).

Dôsledky odpustenia platieb poisťného a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie

Odpustenie povinných platieb sociálneho poistenia a príspevkov do II. piliera nebude mať vplyv na posúdenie nároku na nemocenské dávky a dôchodkové dávky pre SZČO a na dôchodkové dávky pri zamestnancoch dotknutého zamestnávateľa, ako aj zamestnancoch, ktorí sú štatutárnym orgánom zamestnávateľa alebo jeho členom a majú najmenej 50% účasť na majetku zamestnávateľa. Na tieto účely sa povinnosť uhradiť poisťné a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie považuje, v prípade jej zákonného odpustenia, za splnenú.

Poukazujeme však na to, že za obdobie, za ktoré sú povinné príspevky zamestnávateľa na starobné dôchodkové sporenie odpustené, čiže nebudú uhradené, sa nebude zvyšovať suma sporiteľ'a – zamestnanca v príslušnej dôchodkovej správcovskej spoločnosti. Toto môže mať negatívny dopad na výšku starobného dôchodku poskytovaného zamestnancovi II. piliera. Novela zákona však zohľadňuje aj túto situáciu a zakotvuje ustanovenie, v zmysle ktorého sa suma starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a minimálneho dôchodku neznižuje počas obdobia odpustenia povinných príspevkov.

Rozšírenie okruhu žiadateľ'ov o príspevok na podporu udržania pracovných miest

Novelou zákona sa okrem toho navrhuje rozšírenie okruhu žiadateľ'ov o príspevok v rámci projektu na podporu udržania pracovných miest podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (príspevok v rozsahu až do 80% hrubej mzdy zamestnanca) aj na tých žiadateľ'ov, ktorí si svoje daňové alebo odvodové povinnosti voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny plnia dodatočne prostredníctvom splátkového kalendára alebo ktorí si neboli schopní splniť tieto povinnosti za mesiac február 2020 z dôvodu straty tržieb v marci 2020.

Ďalšie opatrenia vo finančnej oblasti (publikované 22.4.2020)

V stredu 22.4.2020 Národná rada Slovenskej republiky schválila novelu zákona o niektorých mimoriadnych opatreniach vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19, ktorým sa rozšírili a upravili opatrenia týkajúce sa finančnej oblasti. Týmto Vám prinášame prehľad o aktuálne platných opatreniach:

- na úseku daní
- o povinnostiach spojených s registračnými pokladnicami
- v colnej správe v súvislosti s právami duševného vlastníctva
- týkajúcich s majetku verejnej správy

“Opatrenia sú rozšírením, ale aj zmenou už skôr prijatých opatrení vo finančnej oblasti.”

Uvedené opatrenia sú rozšírením, ale aj zmenou (a nie vždy v prospech podnikateľov

/občanov) už skôr prijatých opatrení vo finančnej oblasti, o ktorých sme Vás informovali v našom prehľade publikovanom dňa 3.4.2020. Aj tieto opatrenia sa tak budú uplatňovať už od 12.3.2020, kedy bola v súvislosti s koronavírusom na Slovensku vyhlásená mimoriadna situácia a až do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom vláda vyhlásenie mimoriadnej situácie zruší (ak pri jednotlivých opatreniach nie je stanovené ich dlhšie trvanie, pričom stále platí, že vláda môže uplatňovanie opatrení predĺžiť aj po zrušení mimoriadnej situácie).

Opatrenia, ktoré sa nezmenili poslednou novelou ostávajú v platnosti tak, ako sme Vás o nich už informovali.

1 Opatrenia na úseku daní

Odpočet daňovej straty

V rámci opatrení majú daňovníci možnosť odpočítať od základu dane daňové straty vykázané za zdaňovacie obdobia ukončené v rokoch 2015 až 2018 v úhrnnej hodnote až 1.000.000,- eur (a, samozrejme, ešte neuplatnené), ak lehota na podanie ich daňového priznania uplynie počas roka 2020 (hoci to znenie zákona výslovne neupravuje, máme za to, že ide o pôvodnú lehotu na podanie daňového priznania bez zohľadnenia prípadného predĺženia lehoty na podanie daňového priznania podľa opatrení súvisiacich s koronavírusom, resp. ochorením COVID-19).

Daňovníci, ktorí nemajú fiškálny rok zhodný s kalendárnym rokom, si môžu daňové straty uplatniť za zdaňovacie obdobie končiacie najskôr 31.10.2029.

“Daňovníci majú možnosť jednorazovo odpočítať od základu dane daňové straty z minulých období.”

Uplatnenie daňovej straty si môže daňovník zvoliť dobrovoľne a v ľubovoľnej výške (do 1.000.000,- eur). Ak sa však rozhodne pre jej uplatnenie, vždy sa bude odpočítavať strata od strát najskôršie vykázaných až pod naposledy vykázané straty, resp. po dosiahnutí uvedeného stropu, t. j. daňovník si už nemôže ľubovoľne vybrať, za aké obdobia budú straty uplatňované.

Preddavky na daň z príjmu

V prípade, ak daňovníkovi poklesnú tržby najmenej o 40% oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka, môže o tom daňovník predložiť správcovi dane vyhlásenie v lehote najneskôr 15 dní pred uplynutím splatnosti preddavku na daň a od zaplatenia tohto preddavku bude oslobodený (automaticky, bez potreby ďalšieho rozhodnutia správcu dane).

Po prvý raz sa oslobodenie od platenia preddavkov na daň z príjmu uplatní na preddavky splatné v máji 2020.

Na tieto účely sa za tržby považujú:

- a) výnosy u daňovníka účtujúceho v sústave podvojného účtovníctva a u daňovníka, ktorý vykazuje výsledok hospodárenia v individuálnej účtovnej závierke podľa medzinárodných štandardov pre finančné výkazníctvo,
- b) príjmy z predaja výrobkov, tovarov a služieb po odpočítaní zliav u daňovníka účtujúceho v sústave jednoduchého účtovníctva, u daňovníka, ktorý vedie daňovú evidenciu, a u daňovníka, ktorý vedie evidenciu.

Daň z motorových vozidiel

Povinnosť platiť preddavky na daň z motorových vozidiel sa ruší počas obdobia uplatňovania týchto opatrení. Daň z motorových vozidiel bude zúčtovaná a má byť aj uhradená v lehote na podanie daňového priznania k dani z motorových vozidiel.

Daňové preplatky

Daňové preplatky na dani z príjmu uplatnené v daňovom priznaní sa budú vracat' v lehote 40 dní od konca kalendárneho mesiaca, v ktorom daňový subjekt daňové priznanie podal. Preplatok na dani uplatnený daňovým priznaním k dani z príjmu za rok 2019, ktoré bolo podané do 31.3.2020 má byť vrátený do 10.5.2020. Fakticky tak došlo k malému predĺženiu lehôt na vrátenie daňových preplatkov.

Daňový preplatok vyžiadaný neoprávnene, ak nebude korigovaný ani opravným daňovým priznaním, bude správca dane povinne sankcionovať vo výške 100% rozdielu neoprávnene požadovaným preplatkom a oprávneným preplatkom (pokuta je, samozrejme, uložená popri povinnosti preplatok vrátiť).

Daň z pridanej hodnoty a spotrebné dane

Platiteľ dane z pridanej hodnoty sa nezapíše do zoznamu daňových dlžníkov, ak si nesplní povinnosť podať daňové priznanie k dani z pridanej hodnoty alebo kontrolný výkaz alebo opakovane nezaplatí kladný rozdiel medzi celkovou splatnou daňou z pridanej hodnoty a odpočítateľnou daňou z pridanej hodnoty, ak si túto povinnosť splní do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení trvania týchto opatrení.

Podmienka vrátenia nadmerného odpočtu dane z pridanej hodnoty týkajúca sa colných nedoplatkov a nedoplatkov na povinných odvodoch poisťného sa považuje za splnenú, ak platiteľ dane z pridanej hodnoty zaplatí alebo odvedie dlžnú sumu cla a dlžnú sumu povinných odvodov poisťného splatných počas obdobia pandémie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.

Ak počas trvania týchto opatrení nemôže daňový subjekt preukázať splnenie podmienok na uplatnenie zvýhodnenej sadzby spotrebnej dane z minerálneho oleja – uvedenie do daňového voľného obehu minerálneho oleja s obsahom biogénnej látky, môže si daňový subjekt uplatniť takúto zvýhodnenú sadzbu, ak preukáže splnenie týchto podmienok za každé zdaňovacie obdobie trvajúce počas uplatňovania týchto opatrení do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení uplatňovania týchto opatrení.

Colný úrad nebude povinný odňať povolenia, resp. vyradiť z evidencie prevádzkovateľov daňových skladov, ak sa títo dopustia porušenia povinnosti súvisiace s riadnym plnením odvodových povinností, ak k tomuto porušeniu dôjde z dôvodu negatívnych následkov v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie z dôvodu koronavírusu.

Iné dane a poplatky

Stavebníci, ktorým plynie lehota na splnenie oznamovacej povinnosti o výmere podlahovej plochy stavby, t. j. vo vzťahu k poplatku za rozvoj, počas trvania týchto opatrení, sa nedostanú do omeškania s jej splnením, ak si svoju povinnosť splnia do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení uplatňovania týchto opatrení.

Rovnako sa do omeškania nedostanú ani osoby povinné splniť oznamovaciu povinnosť vo vzťahu k poplatkom za komunálny odpad.

Do omeškania sa za rovnakých podmienok neodstanú ani daňovníci povinní na podanie priznania k dani z nehnuteľnosti, za psa, predajné automaty, nevýherné hracie prístroje.

Obmedzenie odpustenia zmeškania niektorých lehôt

Zmeškanie lehôt počas uplatňovania týchto opatrení sa odpustí, ak daňový subjekt takto zmeškaný úkon urobí najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení uplatňovania týchto opatrení.

Toto odpustenie lehôt sa však netýkalo podania daňového priznania a zaplata dani (na ktoré sa vzťahovali samostatné opatrenia), teraz sa však toto opatrenie netýka ani lehôt na podanie kontrolných a súhrnných výkazov k dani z pridanej hodnoty a platenia preddavkov na daň.

Prerušenie daňových konaní

Na rozdiel od právnej úpravy z pred dvoch týždňov, zákonodarca sa rozhodol, že daňové konania a kontroly, ktoré boli prerušené pred platnosťou týchto opatrení, nebudú pokračovať až po skončení platnosti týchto opatrení, ale je v nich možné pokračovať.

Všetky daňové konania a kontroly, ktoré v súčasnosti sú prerušené, budú pokračovať potom, ako pominú dôvody na ich prerušenie a automaticky budú pokračovať, ak neboli prerušené na žiadosť kontrolovaného daňového subjektu.

Stále však platí možnosť daňového subjektu požiadať o prerušenie daňového konania a kontroly tak, ako sme Vás informovali už skôr. Novinkou však je, že v prípade, ak daňový subjekt nepožiada o prerušenie daňového konania alebo kontroly, nebude sa uplatňovať na neho ani odpustenie zmeškania lehôt (ako je to uvedené vyššie).

2 Registračné pokladnice

Používatelia e-kasy, ktorým vznikne povinnosť oznámiť zmenu obchodného mena, predajného miesta, ak je odlišné od miesta podnikania alebo sídla, alebo zmenu hlavného predmetu činnosti, a lehota na jej splnenie uplynie počas trvania týchto opatrení, sa bez sankcie považuje za dodržanú ak sa tieto skutočnosti oznámia do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení trvania týchto opatrení.

Ak používateľovi e-kasy bola uložená pokuta na mieste počas trvania týchto opatrení, táto bude splatná až do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení uplatňovania týchto opatrení.

3 Colná správa v súvislosti s právami duševného vlastníctva

Aj v konaniach o vymáhaní nedoplatkov v colnom exekučnom konaní sa uplatní odklad týchto konaní až do skončenia uplatňovania týchto opatrení.

V prípade, ak sa osoba dopustí colného deliktu alebo priestupku nedodržaním podmienok ustanovených na tovar⁸, nie je za takéto porušenie zákona zodpovedná, ak k porušeniu došlo výlučne z dôvodu negatívnych dôsledkov v súvislosti s vyhlásenou mimoriadnou situáciou z dôvodu koronavírusu.

4 Majetok verejnej správy

Dlžník štátu, ktorý z dôvodu negatívnych následkov v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie z dôvodu koronavírusu neuhradí riadne a včas splátky podľa dohodnutého splátkového kalendára, má nárok na uzavretie novej dohody o splátkach dlhu. Podmienkou novej dohody o splátkach je záväzok pokračovať v splácaní dlhu najneskôr do konca tretieho mesiaca po skončení trvania týchto opatrení. Ak dlžník uzavrie takúto novú dohodu, omeškanie podľa pôvodnej dohody sa za omeškanie považovať nebude a teda dlžníkovi z toho nebudú hroziť sankcie.

Na nakladanie s hnutelným majetkom štátu, ktorý je potrebný na zamedzenie šírenia pandémie koronavírusu, zmiernenie negatívnych následkov pandémie koronavírusu alebo na poskytovanie zdravotnej starostlivosti, sa počas trvania týchto

⁸ Ide o nedodržanie podmienok na tovar:

1. prepustený do osobitného colného režimu,
2. prepustený do colného režimu vývoz,
3. prepustený do voľného obehu s oslobodením od dovozného cla,
4. zaistený na prejednanie colného priestupku alebo colného deliktu,
5. dočasne uskladnený,
6. umiestnený v colnom režime slobodné pásmo alebo
7. na ktorý bolo zriadené záložné právo.

opatrení nepoužijú ustanovenia o ponukovom konaní a podmienkach prevodu správy alebo vlastníctva podľa zákona č. 278/1993 o správe majetku štátu, v znení neskorších predpisov, rovnako tak sa ani nevyžaduje súhlas ministerstva financií či príslušného zriaďovateľa.

Ochrana nájomcov, dočasná ochrana podnikateľov (publikované 24.4.2020)

V rámci riešenia situácie vzniknutej v dôsledku šírenia choroby COVID-19 bola schválená novela zákona⁹, ktorá zavádza ochranu nájomcov, dočasnú ochranu podnikateľov, ako aj možnosť žiadať o mimoriadny odklad exekúcie.

Ochrana nájomcov

V súvislosti s aktuálnou krízou spôsobenou hrozbou šírenia koronavírusu je zrejmé, že mnoho podnikateľov, ale aj fyzických osôb sa dostáva do problémov s uhrádzaním svojich záväzkov z dôvodu poklesu príjmov. Problém s uhrádzaním záväzkov sa dotýka aj platenia nájomného a to ako nájomného za výrobné, či administratívne priestory podnikateľov, ako aj nájomov za obydlia fyzických osôb.

Na návrh vlády Národná rada Slovenskej republiky dňa 22.4.2020 prijala novelu zákona o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19, ktorou sa zaviedla ochrana nájomcov pred skončením nájmu z dôvodu neplatenia nájomného a platieb za služby spojené s užívaním predmetu nájmu. Novela sa týka nájmu akýchkoľvek nehnuteľností, bez ohľadu na to, či ide o bytové alebo nebytové priestory, ako aj bez ohľadu na to, či sú nájomcami alebo prenajímateľmi právnické osoby alebo fyzické osoby.

Až do 31.12.2020 prenajímatelia nemôžu jednostranne skončiť nájom nehnuteľnosti z dôvodu neplatenia nájomného alebo platieb za služby spojené s nájmom, ak nájomné alebo platby za služby spojené s nájmom nájomca neplatí z dôvodov, ktoré majú pôvod v šírení choroby COVID-19. Pre prenajímateľov to znamená, že až do konca roka z týchto dôvodov nesmú od nájomnej zmluvy odstúpiť a, hoci v tomto ohľade nie je novela úplne jasná, máme za to, že v tomto období prenajímatelia tiež nesmú dať nájomcovi výpoveď nájomnej zmluvy. Prenajímateľ nesmie ukončiť nájom pre omeškanie so zaplatením nájomného alebo platieb za služby spojené s nájmom za obdobie nájmu od 1.4.2020 (ak teda došlo k omeškaniu so zaplatením za nájom alebo služby poskytnuté pred týmto obdobím a vznikol dôvod na skončenie nájmu, prenajímateľ tak môže urobiť; ak sa však nájomné alebo iné platby platia vopred, ich nezaplatenie v marci, ak ide o platbu za mesiac apríl, nemôže byť dôvodom na skončenie nájmu až do 31.12.2020).

“Až do 31.12.2020 prenajímatelia nemôžu jednostranne skončiť nájom nehnuteľnosti, ak nájomca neplatí z dôvodov, ktoré majú pôvod v šírení choroby COVID-19.”

Nájomcom doporučujeme komunikovať s prenajímateľom o tom, že s platbami nájmu budú alebo sú v omeškaní a vopred tak prenajímateľa informovať, že s nimi nájom skončiť nemôže. Nie je však vylúčené ani to, že nájomca dostane výpoveď z nájmu, alebo prenajímateľ od nájomnej zmluvy odstúpi a nájomca až následne oznámi, že neplatenie nájmu bolo spôsobené koronavírusom. Nájom sa v takom prípade neskončí.

Nájomcovia pozor, je povinnosťou nájomcu dostatočne osvedčiť, že omeškanie úhrady nájomného alebo platieb za služby spojené s nájmom je spôsobené práve šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19. Zákon nestanovuje akým spôsobom sa dôvod omeškania má preukazovať a tak je potrebné zvažovať okolnosti konkrétnej situácie. Máme však za to, že dostatočne určito preukázaným dôvodom neplatenia je pokles príjmov z dôvodu zatvorenia prevádzky na základe rozhodnutia štátnych orgánov (pre nájomcov podnikateľov), alebo pokles príjmu z dôvodu nepridelovania práce zamestnávateľom (pre nájomcov fyzické osoby).

⁹ zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 62/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 v justícii a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Nájomcovia si tiež musia byť vedomí, že **dočasná ochrana pred skončením nájmu neznamená odpustenie nájmu alebo platieb za služby s ním spojené, ani jeho zníženie**. Od 1.1.2021 tak prenajímatelia opätovne majú všetky možnosti na skončenie nájmu a to aj z dôvodu neplatenia nájomného od 1.4.2020 (nedá sa teda vylúčiť ani to, že prenajímateľ ihneď 1.1.2021 od nájomnej zmluvy odstúpi). Nemožnosť skončiť nájom podľa tohto opatrenia sa tiež netýka ani iných dôvodov skončenia nájmu ako je neplatenie nájomného spôsobené koronavírusom.

Dočasná ochrana podnikateľov

Účelom dočasnej ochrany podnikateľov je vytvorenie časovo obmedzeného rámca s nástrojmi na podporu efektívneho riešenia negatívnych následkov šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 na podnikateľov prevádzkujúcich podnik. O túto dočasnú ochranu sa môžu uchádzať podnikatelia, ktorí spĺňajú nasledujúce **podmienky**:

- ktorí majú sídlo alebo miesto podnikania v Slovenskej republike,
- ktorým oprávnenie na podnikanie vzniklo pred 12.3.2020 a
- ktorí sú zasiahnutí negatívnymi dopadmi šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19.

Dočasnú ochranu poskytne podnikateľovi príslušný súd na základe žiadosti vo forme formulára, ktorý zverejní Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky. Predpokladom na získanie dočasnej ochrany je, že žiadateľ spĺňa predpoklady pre poskytnutie dočasnej ochrany, čo preukáže písomným vyhlásením, že:

- a) je oprávnený podať žiadosť a podaním žiadosti sleduje účel dočasnej ochrany z dôvodu značného zvýšenia počtu pohľadávok po lehote splatnosti alebo značného poklesu svojich tržieb v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2019, ktoré podstatne ohrozujú prevádzkovanie podniku,
- b) k 12.3.2020 nebol v úpadku,
- c) ku dňu podania žiadosti nie sú u neho dôvody na jeho zrušenie a vo vzťahu k nemu nepôsobia účinky vyhlásenia konkurzu alebo povolenia reštrukturalizácie,
- d) k 12.3.2020 vo vzťahu k nemu neprebiehala exekučné konanie pre uspokojenie nároku z jeho podnikateľskej činnosti,
- e) vo vzťahu k jeho podniku, veci, právu alebo inej majetkovej hodnote patriacej k podniku nebol k 12.3.2020 začatý výkon záložného práva,
- f) v kalendárnom roku 2020 nerozdelil zisk alebo iné vlastné zdroje, alebo následky takýchto úkonov odstránil,
- g) v kalendárnom roku 2020 okrem opatrení smerujúcich k zmierneniu následkov šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 neurobil iné opatrenie ohrozujúce jeho finančnú stabilitu alebo jeho následky odstránil,
- h) vedie riadne účtovníctvo a neporušuje povinnosť uložiť riadnu individuálnu účtovnú závierku a mimoriadnu individuálnu účtovnú závierku do zbierky listín v zmysle § 40 ods. 2 Obchodného zákonníka.

Ak žiadosť spĺňa predpísané náležitosti, súd poskytne podnikateľovi dočasnú ochranu vo forme potvrdenia o poskytnutí dočasnej ochrany. Informácie o žiadateľovi a dočasnej ochrane súd zverejní v Obchodnom vestníku, pričom dočasná ochrana sa považuje za poskytnutú v deň nasledujúci po dni zverejnenia v Obchodnom vestníku.

Dočasná ochrana má **tieto účinky**:

- **Konanie o návrhu veriteľa na vyhlásenie konkurzu** na majetok podnikateľa pod dočasnou ochranou, ktorý bol podaný po 12.3.2020, **sa prerušuje**. Tento účinok sa uplatňuje rovnako na návrhy veriteľov podané počas dočasnej ochrany. Rovnako sa prerušuje konkurzné konanie, v ktorom nebol vyhlásený konkurz a ktoré začalo na základe

návrhu veriteľa, ktorý bol podaný po 12.3.2020. Po dobu trvania dočasnej ochrany podnikateľ pod dočasnou ochranou nie je povinný podať návrh na vyhlásenie konkurzu na svoj majetok.

- **Exekučné konanie začaté po 12.3.2020** voči podnikateľovi pod dočasnou ochranou pre uspokojenie nároku z jeho podnikateľskej činnosti sa po dobu trvania dočasnej ochrany **prerušuje**.
- Voči podnikateľovi pod dočasnou ochranou **nemožno začať výkon záložného práva** vzťahujúceho sa na podnik, vec, právo alebo inú majetkovú hodnotu patriacu k podniku. Pri oznámenom začatí výkonu záložného práva sa účinky plynutia lehoty, po uplynutí ktorej je možné záložné právo vykonať, navracajú a začatie jej plynutia sa spája až s ukončením dočasnej ochrany.
- Proti pohľadávke, ktorá podnikateľovi pod dočasnou ochranou vznikla po poskytnutí dočasnej ochrany, **nie je možné započítať pohľadávku**, ktorá vznikla voči podnikateľovi pod dočasnou ochranou pred poskytnutím dočasnej ochrany, ak ide o pohľadávku, ktorá patrí alebo patrila osobe s ním spriaznenej podľa zákona o konkurze a reštrukturalizácii.
- Po poskytnutí dočasnej ochrany nemôže druhá zmluvná strana **vypovedať zmluvu, odstúpiť od zmluvy alebo odoprieť plnenie zo zmluvy pre omeškanie podnikateľa pod dočasnou ochranou**, ktoré vzniklo v čase od 12.3.2020 do účinnosti zákona a ktorého príčinou boli následky šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19. Uvedené neplatí, ak by druhá zmluvná strana bezprostredne ohrozila prevádzkovanie svojho podniku. Právo druhej zmluvnej strany vypovedať zmluvu, odstúpiť od zmluvy alebo odoprieť plnenie zo zmluvy pre omeškanie podnikateľa pod dočasnou ochranou po účinnosti zákona nie je dotknuté.
- Počas trvania dočasnej ochrany **neplynú lehoty na uplatnenie práva voči podnikateľovi** pod dočasnou ochranou vrátane lehôt na uplatnenie nárokov z odporovateľných právnych úkonov.
- Z dočasnej ochrany vyplývajú pre podnikateľa aj nejaké povinnosti. Podnikateľ pod dočasnou ochranou nesmie najmä rozdeliť zisk alebo iné vlastné zdroje a musí sa zdržať nakladania s majetkovou podstatou podniku a s majetkom, ktorý do nej môže patriť, pokiaľ by malo ísť o podstatné zmeny v skladbe, využití alebo určení tohto majetku alebo o jeho nie zanedbateľné zmenšenie. Ak je vyhlásený konkurz na majetok podnikateľa, ktorému bola poskytnutá dočasná ochrana, je právny úkon, ktorý bol urobený v rozpore s týmto ustanovením neúčinný voči veriteľom. Zodpovednosť za škodu a zákonné ručenie tým nie sú dotknuté.
- Závazky bezprostredne súvisiace so zachovaním prevádzky podniku, ktoré vznikli po poskytnutí dočasnej ochrany, je podnikateľ pod dočasnou ochranou po dobu jej trvania oprávnený uhrádzať prednostne pred skôr splatnými záväzkami.
- Úver a úveru obdobné plnenia poskytnuté podnikateľovi pod dočasnou ochranou spriaznenou osobou podľa predpisu o konkurznom konaní bezhotovostne počas trvania dočasnej ochrany a bezprostredne súvisiace so zachovaním prevádzky podniku sa neposudzujú podľa ustanovení Obchodného zákonníka o kríze a neuplatnia sa na ne ustanovenia zákona o konkurze a reštrukturalizácii o ich uspokojení v poradí ako podriadené. Na ich zabezpečenie v konkurze sa neprihliada.

Dočasná ochrana **zaniká** 1.10.2020, pričom tento termín môže vláda SR predĺžiť, najdlhšie však do 31.12.2020. Dočasná ochrana tiež zaniká, ak o jej ukončení požiada podnikateľ pod dočasnou ochranou alebo ak o jej zrušení rozhodne súd.

Odklad exekúcií fyzických osôb

Zákon zavádza tiež pre fyzické osoby možnosť podať si odklad exekúcie v prípade exekučných konaní začatých po 12.3.2020. Žiadosť sa podáva príslušnému súdnemu exekútorovi a musí obsahovať vyhlásenie, že v dôsledku mimoriadnej situácie spôsobenej šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 prechodne poklesli príjmy povinného a

neodkladná exekúcia by mohla mať pre neho alebo pre príslušníkov jeho rodiny zvlášť nepriaznivé následky. K žiadosti je potrebné pripojiť aj vyhlásenie o majetku.

Na žiadosť sa neprihliadne, ak (i) nebude úplná, (ii) ide o opätovný odklad, (iii) povinnému už boli povolené splátky, (iv) exekúcia bola zastavená, (v) ide o vymoženie pohľadávky na výživnom, (vi) ide o uspokojenie práva na nepeňažné plnenie alebo (vii) exekučné konanie začalo pred 12.3.2020. Odklad exekúcie trvá šesť mesiacov od vydania upovedomenia o odklade exekúcie, najdlhšie však do 1.12.2020. Počas odkladu exekúcie môže exekútor stále vykonávať úkony smerujúce k zisteniu a k zabezpečeniu majetku podliehajúceho exekúcii. Ak takéto úkony boli uskutočnené pred vydaním upovedomenia o odklade exekúcie, ich účinky zostávajú zachované.

Štátna pomoc zamestnávateľom 3A a 3B (publikované 28.4.2020)

Prehľad a podmienky

V apríli 2020 vláda predstavila nové schémy štátnej pomoci zamestnávateľom a SZČO, ktoré rozšírili pôvodné prijaté možnosti poskytovanie štátnej pomoci malým a stredným podnikom aj na veľkých zamestnávateľom (tzv. opatrenia 3A a 3B). Vzhľadom na to, že konkrétne podmienky a praktické otázky poskytnutia rozšírenej štátnej pomoci nie sú celkom zrejmé, nižšie odpovedáme na najčastejšie otázky týkajúce sa poskytovania štátnej pomoci, v rámci tzv. opatrení 3A a 3B vo vzťahu k zamestnávateľom.

V tejto súvislosti Vám dávame do pozornosti, že podmienky na poskytovanie štátnych príspevkov sa v súčasnosti vzhľadom na situáciu veľmi rýchlo menia, niekedy zo dňa na deň. Preto aj nižšie uvedený prehľad je aktuálny ku dňu vydania - 28.04.2020

Kto má nárok na štátnu pomoc v rámci opatrení 3A a 3B?

Na štátnu pomoc predstavenú v rámci opatrení 3A a 3B majú všetci zamestnávatelia, ktorým sa v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie v Slovenskej republike podarí udržať pracovné miesta. Výška príspevku sa v rámci opatrenia č. 3 sa určuje dvoma rozličnými spôsobmi. Zamestnávateľ má však právo zvoliť si len jeden z týchto spôsobov.

“Spôsob určovania výšky štátnej pomoci je možné vybrať len raz, voľba sa už neskôr nedá zmeniť”

POZOR! Zvolený spôsob určovania výšky štátnej pomoci sa potom uplatňuje po celú dobu poberania príspevku, preto si dobre rozmyslite, ktorý spôsob si vyberiete predtým ako podáte žiadosť. Čas máte na podanie žiadosti o príspevok za marec 2020 do 15. mája

2020, a preto je dostatok času sa rozhodnúť. Za každý ďalší mesiac (apríl, máj) je žiadosť potrebné podať do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Ako sa určuje výška príspevku podľa opatrenia 3a?

Príspevok podľa opatrenia 3a je poskytovaný vo výške náhrady mzdy zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nemohol pridať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa do 80 % priemernej mzdy zamestnancov, najviac však do výšky 880 eur.

POZOR! Uvedený strop 880 eur predstavuje náhradu mzdy zamestnanca, ktorá zjednodušene predstavuje „hrubú mzdu“ zamestnanca. Odvody, ktoré je povinný uhrádzať zamestnávateľ aj naďalej platí zo svojich zdrojov a štát mu ich neprepláca.

Pre ktorých zamestnávateľov je vhodné požiadať o príspevok podľa opatrenia 3a?

Príspevok podľa opatrenia 3a je vhodný najmä pre zamestnávateľov, u ktorých veľký počet zamestnancov nevykonáva prácu celkom alebo čiastočne z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, a súčasne majú malý, či dokonca žiadny pokles tržieb (v prípade poklesu tržieb do 20 % by zamestnávateľia podľa opatrenia 3b za apríl 2020 žiadny príspevok nedostali, pri poklese tržieb od 20 do 39,9% je paušálny príspevok len 180 eur na zamestnanca).

POZOR! Zamestnávateľ si môže príspevok uplatniť na všetkých zamestnancov (vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas. Príspevok zamestnávateľovi nepatrí za čas, počas ktorého boli zamestnanci na PN, OČR alebo dovolenke. Zamestnávateľ si nemôže uplatniť príspevok na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach mimo pracovného pomeru (tzv. „dohodári“), prípadne konateľ, ktorý nemá pracovnú zmluvu.

Aký je výpočet príspevku podľa opatrenia 3B?

Príspevok podľa opatrenia 3B je poskytovaný vo výške súčtu paušálnych príspevkov na úhradu časti mzdových nákladov na každého zamestnanca v pracovnom pomere. Výška paušálneho príspevku na jedného zamestnanca závisí od poklesu tržieb zamestnávateľa. Príspevok je súčasne najviac vo výške mzdy zamestnanca.

Paušálny príspevok na jedného zamestnanca pri opatrení 3B je za marec 2020:

- 90 eur pri poklese tržieb o 10% a viac
- 150 eur pri poklese tržieb o 20% a viac
- 210 eur pri poklese tržieb o 30% a viac
- 270 eur pri poklese tržieb o 40% a viac

Paušálny príspevok na jedného zamestnanca pri opatrení 3B je za apríl 2020:

- 180 eur pri poklese tržieb o 20 % a viac
- 300 eur pri poklese tržieb o 40 % a viac
- 420 eur pri poklese tržieb o 60% a viac
- 540 eur pri poklese tržieb o 80% a viac

POZOR! Príspevok sa neposkytne na zamestnanca, ktorý mal viac ako 50 % svojho fondu mesačného pracovného času prekážku v práci na strane zamestnanca (PN, OČR, Dovolenka). Dávame Vám do pozornosti, že za mzdové náklady sa považujú nielen náklady na mzdy zamestnancov, ktorí riadne pracujú, ale aj náklady na náhradu mzdy zamestnancov. To znamená, že paušálny príspevok podľa tohto opatrenia sa poskytuje aj za zamestnancov, ktorí prácu nevykonávajú z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

Pre ktorých zamestnávateľov je vhodné požiadať o príspevok 3B?

Príspevok podľa opatrenia 3B je výhodnejší pre zamestnávateľov, ktorí zaznamenali za uvedené obdobie väčší pokles tržieb (40 % a viac), ale majú pomerne málo zamestnancov na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, majú zamestnancov na skrátených pracovných úväzkoch (skrátený pracovný čas). Okrem toho ide najmä o zamestnávateľov, ktorí využívajú svojich zamestnancov na práce, ktoré sa zhodnotia v dlhšom časovom horizonte.

Aké sú podmienky na získanie príspevku 3A a 3B?

Na získanie príspevku musí zamestnávateľ splňať nasledovné podmienky:

- Vypláca zamestnancom mzdu alebo náhradu mzdy podľa ustanovení Zákonníka práce,

- Nežiada príspevok na zamestnancov, ktorí sú vo výpovednej dobe alebo poberajú z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca dávku sociálneho zabezpečenia,
- Nežiada príspevok na zamestnancov, na ktorých mu je poskytovaný iný príspevok na mzdy,
- Nežiada príspevok na zamestnancov s dňom nástupu do práce od 02.03.2020,
- Zamestnávateľ musí predložiť údaj o stave zamestnancov k 31.3.2020,
- Voči zamestnávateľovi nie je nárokované vrátenie pomoci na základe predchádzajúceho rozhodnutia Komisie, ktorým bola poskytnutá pomoc označená za nezákonnú a nezlučiteľnú s vnútorným trhom,
- Neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období 2 rokov pred podaním žiadosti,
- Má splnené daňové povinnosti podľa osobitného predpisu ku dňu podania žiadosti, podľa informácii od úradu práce je to do 28.2. 2020,
- Má splnené povinnosti odvodu preddavku na poistené na verejné zdravotné poistenie, poistenie na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, podľa informácii od úradu práce je to do 28.2. 2020,
- Nemá voči úradu práce splatné finančné záväzky,
- Nie je v konkurze, likvidácii, nútenej správe alebo nemá určený splátkový kalendár podľa osobitného predpisu,
- Nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
- Nemá právoplatne uložený trest zákazu prijímať dotácie alebo subvencie alebo trest zákazu prijímať pomoc a podporu poskytovanú z fondov EÚ, ak ide o právnickú osobu.

POZOR! Z podmienok na poskytnutie príspevku bola oproti pôvodnému opatreniu vlády vyňatá podmienka, že zamestnávateľ nebol k 31.12.2019 podnikom v ťažkostiach. Okrem toho podmienka, že zamestnávateľ nemá nedoplatky na daniach a odvodoch je splnená aj v prípade, že zamestnávateľ má odvodovú alebo daňovú povinnosť zákonne odloženú alebo rozdelenú do splátok na základe splátkového kalendára, avšak už musí byť splátkový kalendár dohodnutý.

POZOR! Zamestnávateľ sa dopustil porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania ku dňu vykonania kontroly príslušného inšpektorátu práce, ktorý toto porušenie konštatoval bez ohľadu na to, kedy došlo k prerokovaniu protokolu. To znamená, že ak ste sa porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania dopustili napríklad v roku 2017 (kedy bola vykonaná kontrola), hoci konanie doposiaľ nebolo ukončené, podmienku, že ste sa v posledných dvoch rokoch nedopustili zákazu nelegálneho zamestnávania splníate.

Aké ďalšie podmienky musí zamestnávateľ splniť po poskytnutí príspevku?

Dva kalendárne mesiace nasledujúce po kalendárnom mesiaci, za ktorý bol zamestnávateľovi príspevok poskytnutý nemôže ukončiť pracovný pomer so zamestnancami výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce.

Zamestnávateľ taktiež nemôže zamestnanca, na ktorého si uplatnil príspevok presunúť na inú prevádzku, ak zamestnávateľ má viac prevádzok.

V praxi to znamená, že ak dá výpoveď zamestnanec, alebo sa so zamestnancom dohodnete na ukončení pracovného pomeru, nárok na príspevok by ste mali mať.

Môže zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer so zamestnancami, na ktorých si neuplatnil štátny príspevok aj z organizačných dôvodov a v lehote 2 mesiacov po podaní žiadosti o príspevok?

Áno, v prípade, že ide o zamestnanca, na ktorého si zamestnávateľ neuplatnil štátny príspevok, môže s ním zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer aj z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) (z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca), a to kedykoľvek.

Áké postihy hrozia zamestnávateľovi, ak nepravdivo vyhlási v žiadosti, že spĺňa všetky podmienky na poskytnutie príspevku?

Všetky skutočnosti, ktoré zamestnávateľ preukazuje v žiadosti o príspevok čestným vyhlásením, môžu byť predmetom následných kontrol. Potvrdením správnosti a pravdivosti údajov uvedených v žiadosti a jej prílohe, si je zamestnávateľ vedomý právnych dôsledkov nepravdivého vyhlásenia o splnení podmienok, vrátane prípadných trestnoprávných následkov (trestný čin podvodu, subvenčného podvodu, poškodzovanie finančných záujmov Európskych spoločností).

Avšak trestnoprávny postih vnímame ako výnimočný následok, preto sa domnievame, že v prípade nedodržania podmienok, zamestnávateľ jednoducho vráti príspevok poskytnutý na konkrétneho zamestnanca.

Je zamestnávateľ povinný odvieť z príspevku podľa opatrení 3a a 3b daň z príjmu?

Podľa medializovaných vyjadrení pána Mihála by mal byť tento príspevok pre zamestnávateľov predmetom dane z príjmu, teda zdaňovaný. Svoj názor odôvodňuje tým, že vo všeobecnosti platí, že dotácie poskytnuté zo štátneho rozpočtu, z rozpočtu EÚ a z iných zdrojov sú predmetom dane a zdaniteľným príjmom. S týmto názorom sa zatiaľ celkom nestotožňujeme. Odporúčame však brať túto možnosť do úvahy pri kalkulácii finančných prostriedkov zamestnávateľa. Bližšie informácie poskytneme ihneď ako bude k tejto problematike oficiálne stanovisko.

Čo je potrebné uviesť v žiadosti o poskytnutie príspevku podľa opatrenia 3a a 3b a kde ju môžeme nájsť?

Žiadosť o priznanie príspevku spolu s výkazom je možné nájsť a stiahnuť vo formáte excel na stránke <https://www.pomahameludom.sk/> K žiadosti je potrebné vyplniť výkaz, ktorý obsahuje informácie o zamestnancoch (menovitý zoznam s určením hodinovej mzdy a prípadným rozsahom prekážok v práci na strane zamestnávateľa v prípade žiadosti podľa opatrenia 3A). K žiadosti sa prikladá aj čestné vyhlásenie, že zamestnávateľ spĺňa všetky požadované podmienky. Žiadosť je potrebné podať na miestne príslušný úrad práce, v ktorého územnom obvode zamestnávateľ udrží pracovné miesta. V prípade, že má zamestnávateľ viac prevádzok žiadosť podáva v obvode svojho sídla.

Rodičovský príspevok, podpora v nezamestnanosti, náhradné výživné a ďalšie sociálne dávky a COVID-19 (publikované 5.5.2020)

V rámci riešenia situácie vzniknutej v dôsledku šírenia choroby COVID-19 boli v sociálnej oblasti schválené dve nariadenia:

1. Nariadenie vlády č. 101/2020 Z. z. o predĺžení podporného obdobia v nezamestnanosti počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „**Nariadenie vlády 101/2020 Z. z.**“), ktoré s účinnosťou od **30. apríla 2020** upravuje predĺženie podporného obdobia v nezamestnanosti;
2. Nariadenie vlády č. 102/2020 Z. z. o niektorých opatreniach v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „**Nariadenie vlády 102/2020 Z. z.**“), ktoré s účinnosťou od **30. apríla 2020** zavádza nové pravidlá týkajúce sa rodičovského príspevku, náhradného výživného a iných sociálnych dávok,
a

Predlžuje sa podporné obdobie v nezamestnanosti

Kto BUDE mať nárok na dlhšie vyplácanie dávky v nezamestnanosti?

Bude sa týkať tých uchádzačov o zamestnanie, ktorým sa malo skončiť podporné obdobie v nezamestnanosti v čase trvania pandémie. Podporné obdobie v nezamestnanosti trvá 6 mesiacov, a už bolo v čase trvania pandémie raz predĺžené o 1 mesiac. Nariadenie č. 101/2020 Z. z. opäť predlžuje už to predĺžené podporné obdobie o ďalší mesiac, čiže celkovo bolo pôvodné 6 mesačné podporné obdobie predĺžené o dva mesiace. Zároveň toto nariadenie stanovuje, že predĺženie podporného obdobia v nezamestnanosti uplynie najneskôr mesiac odo dňa skončenia mimoriadneho stavu vyhláseného v súvislosti s COVID-19.

“Bolo schválené ďalšie predĺženie podporného obdobia v nezamestnanosti.”

Rodičovský príspevok bude aj po dovŕšení 3 rokov, resp. 6 rokov

Kto BUDE mať nárok na dlhšie vyplácanie rodičovského príspevku?

Bude sa týkať tých oprávnených osôb, ktorých deti dovŕšia 3 roky, resp. 6 rokov (v osobitných prípadoch) v čase trvania pandémie. Oprávnená osoba tak bude mať nárok na rodičovský príspevok aj po mesiaci, v ktorom dieťa:

- dosiahne vek 3 roky,
- dosiahne vek 6 rokov, ak má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav,
- dosiahne vek 6 rokov, ak ide o dieťa zverené do náhradnej starostlivosti, resp. dosiahne dobu 3 rokov od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do náhradnej starostlivosti.¹⁰

***Príklad:** Ak sa pani XY narodilo dieťa dňa 20.4.2017, rodičovský príspevok mala poberať poslednýkrát za mesiac apríl 2020 (dieťa dosiahlo vek 3 roky dňa 20.4.2020). Podľa nariadenia vlády č. 102/2020 Z. z. však pani XY bude poberať rodičovský príspevok aj za ďalšie mesiace - máj, jún atď. až kým vláda vyhlási skončenie pandémie, keďže splňa stanovené podmienky - nemá príjem zo zamestnania, nepoberá dávky zo sociálneho poistenia atď. Nárok na rodičovský príspevok však stratí, ak si napríklad nájde zamestnanie alebo začne podnikat’.*

Kto NEBUDE mať nárok na dlhšie vyplácanie rodičovského príspevku?

Cieľom poskytovania rodičovského príspevku počas dlhšej doby je chrániť tých, ktorí nemajú iné príjmy, t.j. či už z práce, podnikania alebo štátnych dávok. Po dosiahnutí hranice veku dieťaťa v čase trvania pandémie sa preto bude rodičovský príspevok vyplácať, len ak oprávnená osoba:

- nemá príjem zo závislej činnosti alebo príjem z podnikania alebo z inej samostatnej zárobkovej činnosti,
- nepoberá dávku sociálneho poistenia (napríklad nemocenské, materské, dávku v nezamestnanosti, dôchodok, úrazovú dávku),
- nepoberá dôchodok zo starobného dôchodkového sporenia alebo doplnkového dôchodkového sporenia,
- nepoberá dávku sociálneho zabezpečenia (napríklad policajti, vojaci a pod.).

¹⁰ V súčasnosti má rodič nárok na rodičovský príspevok do 3 rokov veku dieťaťa, príp. do 6 rokov, ak má dieťa dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav alebo ak ide o dieťa zverené do náhradnej starostlivosti, resp. dosiahne dobu 3 rokov od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do náhradnej starostlivosti.

! POZOR! Jediný možný súbeh rodičovského príspevku s iným príjmom je v prípade, ak sa oprávnenej osobe vypláca ošetrovné alebo oprávnená osoba má **služobné voľno s nárokom na služobný plat z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa** (napr. policajti, vojaci a pod.) - a ošetrovné, resp. služobný plat je v sume nižšej ako štandardná suma rodičovského príspevku (370/270 EUR), tak oprávnená osoba má súbežne nárok na rodičovský príspevok. V takom prípade je suma rodičovského príspevku daná ako **rozdiel** medzi štandardnou sumou rodičovského príspevku (370/270 EUR) a sumou ošetrovného alebo služobného platu.

***Príklad:** Ak sa pani XY narodilo dieťa dňa 20.4.2017, rodičovský príspevok mala poberať poslednýkrát za mesiac apríl 2020 (dieťa dosiahlo vek 3 roky dňa 20.4.2020). Zamestnankyňa poberá vdovský dôchodok, keďže je vdova. Keďže poberá už vdovský dôchodok, nespĺňa stanovené podmienky a rodičovský príspevok bude poberať poslednýkrát za mesiac apríl 2020.*

***Príklad:** Ak sa pani XY narodilo dieťa dňa 20.4.2017, rodičovský príspevok mala poberať poslednýkrát za mesiac apríl 2020 (dieťa dosiahlo vek 3 roky dňa 20.4.2020). Pani XY uzatvorila dohodu o pracovnej činnosti s nástupom od 10.5.2020. Podľa § 5 ods. 2 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku, rodičovský príspevok sa vypláca za celý kalendárny mesiac, aj keď sa podmienky nároku na tento príspevok splnili len za časť kalendárneho mesiaca. Za mesiac máj 2020 tak ešte bude mať pani XY nárok na rodičovský príspevok v pôvodnej výške. Za mesiac jún 2020 už pani XY nárok na rodičovský príspevok nemá – keďže už má príjem zo závislej činnosti, uvedené platí bez ohľadu na to, koľko dní v mesiaci jún pani XY odpracuje.*

V akej výške sa bude poberať rodičovský príspevok?

Rodičovský príspevok sa bude poskytovať oprávnenej osobe v rovnakej výške, v akej jej bol poskytovaný pred pandémiou. Výška rodičovského príspevku je 370 eur, ak rodič pred poberaním rodičovského príspevku poberal materské a 270 eur, ak rodič pred poberaním rodičovského príspevku nepoberal materské (zjednodušene povedané, ak rodič pred poberaním materského pracoval, príp. podnikal a platil si aspoň minimálne odvody, a to najmenej 270 dní počas uplynulých dvoch rokov, vzniká mu nárok na materské a následne po ukončení poberania materského aj nárok na vyšší rodičovský príspevok).

Ako dlho bude mať oprávnená osoba nárok na rodičovský príspevok?

Nárok na rodičovský príspevok má oprávnená osoba do konca mesiaca v ktorom vláda vyhlási skončenie pandémie.

Zjednoduší sa prístup náhradnému výživnému

V čase pandémie nebude potrebné preukazovať splnenie podmienok nároku na náhradné výživné.¹¹ Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť to, aby oprávnená osoba mohla získať náhradné výživné aj v čase krízovej situácie. Uvedené znamená, že **žiadateľ predloží príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta trvalého pobytu oprávnenej osoby (ďalej len „úrad“) iba čestné vyhlásenie o tom, že dva po sebe nasledujúce kalendárne mesiace od splatnosti poslednej splátky výživného si povinná osoba neplnila svoju vyživovaciu povinnosť** v plnej výške, v lehote a spôsobom určeným právoplatným rozhodnutím súdu alebo súdom schválenou dohodou.

Po skončení krízovej situácie bude žiadateľ povinný do 30 kalendárnych dní preukázať úradu, že bol podaný návrh na vykonanie exekúcie, a to aj za obdobie, ktoré uviedol v čestnom vyhlásení. V prípade, že tak neurobí, úrad rozhodne o povinnosti vrátiť preddavkovo poskytnuté náhradné výživné. Zároveň sa zaviedlo, aby sa v čase trvania krízovej situácie podmienka plnenia povinnej školskej dochádzky, resp. podmienka nezaopatrenosti dieťaťa považovala za splnenú, za predpokladu, že škola ktorú navštevuje nezaopatrené dieťa je rozhodnutím príslušných orgánov uzavretá.

¹¹ Náhradným výživným sa prispieva na zabezpečenie výživy nezaopatreného dieťaťa v prípade, (i) ak si povinná osoba (rodič alebo iná fyzická osoba) neplní vyživovaciu povinnosť stanovenú právoplatným rozhodnutím súdu alebo súdom schválenou dohodou, alebo (ii) ak nezaopatrenému dieťaťu nevznikol nárok na sirotsky dôchodok, alebo výška sirotského dôchodku nedosahuje výšku minimálneho výživného ustanoveného zákonom o rodine.

Spoločné ustanovenia k opatreniam v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti

1. V čase trvania pandémie **nebudú plynúť nasledujúce lehoty:**
 - lehota uplynutím ktorej zaniká nárok na prídavok na dieťa, príplatok k prídavku na dieťa, rodičovský príspevok, príspevok na starostlivosť o dieťa, príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok na viac súčasne narodených detí a na príspevok na pohreb;
 - lehota na oznámenie skutočností rozhodujúcich na trvanie nároku na prídavok na dieťa, rodičovský príspevok, príspevok na starostlivosť o dieťa, príspevok na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa, kompenzačný príspevok baníkom, pomoc v hmotnej núdzi, osobitný príspevok a náhradné výživné.
2. V čase trvania pandémie sa **zjednoduší prístup k niektorým sociálnym dávkam** (napr. pomoc v hmotnej núdzi, prídavok na dieťa, príspevok na starostlivosť o dieťa, rodičovský príspevok, príspevky na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa a náhradné výživné) zavedením nasledovného:
 - priznávanie a vyplácanie preddavkov v prípade, že z objektívnych dôvodov v čase krízovej situácie nie je možné posúdiť nárok na tieto dávky a príspevky;
 - možnosť uvádzať v žiadostiach dátum narodenia dieťaťa, ak mu nebolo pridelené rodné číslo z dôvodu pandémie a nevyžaduje sa v takom prípade ani predloženie rodného listu alebo iného dokladu o narodení dieťaťa;
 - možnosť doručenia podania v elektronickej podobe bez kvalifikovaného elektronického podpisu, pričom doplnenie podania v listinnej podobe sa nevyžaduje.

V konaní vo veciach štátnych sociálnych dávok a sociálnych dávok, pomoci v hmotnej núdzi a osobitného príspevku, náhradného výživného a kompenzácií sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia sa **nenariaduje ústne pojednávanie, neumožňuje osobné nahliadnutie do spisu, nevykonáva miestna ohliadka**, dôkaz vykonáva bez osobnej účasti svedka alebo znalca a do vlastných rúk sa doručujú len rozhodnutia.

Opätovné plynutie dočasne prerušených lehôt (publikované 6.5.2020)

Ako sme Vás informovali v našom prehľade publikovanom 27.3.2020, v rámci tzv. „balíčka LEX KORONA“ došlo odo dňa účinnosti zákona č. 62/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 a v justícii a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (t. j. od 27.03.) k dočasnému prerušeniu plynutia niektorých lehôt. Vzhľadom k tomu, že nedošlo k predĺženiu účinnosti tohto zákonného opatrenia, je potrebné si svoje zákonné nároky, s ohľadom na už plynúce lehoty, strážiť.

Od 01.05. opäť plynú premlčacie doby a doby, po uplynutí ktorých právo zaniká (prekluzívne doby) v súkromnoprávných vzťahoch, napríklad bežné reklamačné doby, premlčacia doba na uplatnenie náhrady škody či vydanie bezdôvodného obohatenia, lehoty na vydanie vecí, uplatnenie nárokov na zaplatenie, atď. Pokiaľ ide o premlčacie a prekluzívne doby, ktoré by uplynuli v období od 12.03. do 27.03. (pred schválením zákona), tieto opäť začali plynúť od **26.04.**

Od 01.05. tiež plynú doby/lehoty ustanovené zákonom alebo určené súdom na vykonanie procesného úkonu v konaní pred súdom účastníkmi konania a stranami v konaní, ktoré boli pozastavené od 27.03., napríklad lehoty na vyjadrenie či podanie opravného prostriedku proti rozhodnutiu. Ak však procesné lehoty už uplynuli pred vyhlásením zákona, tieto sa, na rozdiel od hmotnoprávných lehôt, nepredlžovali. Prerušenie plynutia procesných lehôt sa vo vyššie uvedenom rozsahu týkalo len civilného konania, zatiaľ čo v trestnom konaní to platilo len o lehote na podanie opravného prostriedku pre obvineného, jeho obhajcu, poškodeného a zúčastnenú osobu.

Lehota, v ktorej je dlžník povinný podať na svoj majetok návrh na vyhlásenie konkurzu v prípade **predĺženia, ktoré nastalo od 01.05.** je **opäť 30 dní**. Ide o situáciu, kde povinný z dôvodu predĺženia musí podať na svoj majetok návrh na vyhlásenie

konkurzu. To znamená, že ak je spoločnosť predĺžená, tak má jej štatutár opäť 30 dní na to, aby podal návrh na vyhlásenie konkurzu, inak bude zodpovedať za omeškanie s podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu.

Naopak, **nad'alej sa predlžuje zákaz výkonu záložného práva a dražby**. V čase až do **31.05.2020** nie je možné pristúpiť k výkonu záložného práva. Dražobník, súdny exekútor a správca sú povinní upustiť od vykonania dražby. Uvedené sa vzťahuje od aj na už začaté konania o výkone záložného práva či dražby. Súdny exekútor je tiež v čase do 31.05.2020 povinný upustiť od vykonania exekúcie predajom nehnuteľnosti.

Stravné (diéty) a COVID-19 (publikované 14.5.2020)

Každý zamestnanec má nárok na tzv. stravné (diéty) za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o cestovných náhradách**“). Konkrétna výška stravného je určená opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného, ktorým sa upravuje výška stravného na ďalšie obdobie, spravidla je to na cca 1 rok. Konkrétny vzorec, ktorý presne upravuje, kedy sa má zvýšiť stravné, je uvedený v § 8 zákona o cestovných náhradách a je nastavený tak, že stravné sa zvyšuje, ak podľa údajov štatistického úradu dôjde ku kumulatívne zvýšeniu indexu cien o požadovanú hodnotu. Naposledy sa takto stravné zvyšovalo k 1.7.2019. Rovnaký princíp zvyšovania platí aj pri sumách základných náhrad pri používaní cestných motorových vozidiel.

V súvislosti s opatreniami v boji proti COVID-19 bol dňa 13.5.2020 prijatý vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Týmto zákonom bolo do zákona o cestovných náhradách doplnené prechodné ustanovenie ohľadne vyhlásenia mimoriadnej situácie v súvislosti s ochorením COVID-19. Podľa tohto nového ustanovenia sa do 31.12.2021 nebude aplikovať ustanovenie § 8 zákona o cestovných náhradách. Uvedené tak znamená, že ak by aj v uvedenom čase boli inak splnené podmienky na zvýšenie súm stravného, ako aj základných náhrad pri používaní cestných motorových vozidiel, nebudú sa tieto zvyšovať až do 31.12.2021.

Ďalšia novela zákona o sociálnom poistení: Vznik a zánik povinného nemocenského a dôchodkového sporenia SZČO (publikované 20.5.2020)

V nadväznosti na dôsledky koronakrízy prijala Národná rada Slovenskej republiky dňa 13.05.2020 v skrátanom legislatívnom konaní ďalšiu novelu zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Účelom tejto novely je úprava vzniku a zániku povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO) v dôsledku posunu lehôt na podanie daňových priznaní, ku ktorému došlo s cieľom zmiernenia dopadu opatrení proti šíreniu epidémie choroby COVID-19.

Potreba zmeny právnej úpravy vyplynula z toho dôvodu, že posúdenie vzniku a zániku povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia SZČO je naviazané na údaje o príjmoch z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti, ktoré SZČO vykáže v podanom daňovom priznaní. Z dôvodu možnosti odkladu, resp. novoustanovenými lehotami na podanie daňového priznania zakotvených zákonom o niektorých mimoriadnych opatreniach vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením nebezpečnej nakažlivej ľudskej choroby COVID-19 je tak potrebné upraviť aj vznik a zánik povinného nemocenského a povinného dôchodkového poistenia SZČO.

V zmysle novely zákona o sociálnom poistení sa tak zachováva právny režim posudzovania vzniku a zániku povinného nemocenského a povinného dôchodkového sporenia pre tie SZČO, ktoré podali daňové priznanie k dani z príjmov za rok 2019 do 31.03.2020, prípadne opravné daňové priznanie v tejto lehote. Ak SZČO podala daňové priznanie za rok 2019 do 31.03.2020, avšak prípadné opravné daňové priznanie podala až po tejto lehote, jej povinné nemocenské a dôchodkové poistenie sa bude posudzovať na základe údajov vykázaných v poslednom opravnom daňovom priznaní za rok 2019, a to

k prvému dňu tretieho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom uplynula predĺžená, resp. posunutá lehota na podanie daňového priznania.

V prípade SZČO, ktoré využili možnosť v zmysle zákona o niektorých mimoriadnych opatreniach a ktoré nepodali daňové priznanie k dani z príjmu do 31.03.2020 a podľa zákona im plynie nová (posunutá) lehota, sa vznik povinného nemocenského a dôchodkového poistenia bude posudzovať k prvému dňu tretieho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom uplynula lehota na podanie daňového priznania podľa zákona o niektorých mimoriadnych opatreniach.¹² To znamená, že pre tie SZČO, ktoré majú predĺženú lehotu na podanie daňového priznania za rok 2019, a to v závislosti od skončenia mimoriadnej situácie v SR, sa uplatňuje nový termín na posudzovanie ich povinného nemocenského a povinného dôchodkového poistenia, a to v závislosti od toho, či im posledný deň lehoty na podanie daňového priznania uplynie najneskôr 30.09.2020 alebo až po tomto termíne.

V praxi to bude znamenať, že napríklad, ak vláda SR vyhlási skončenie pandémie (mimoriadnej situácie) v júni 2020, lehota na podanie daňového priznania za rok 2019 uplynie 31.07.2020. Ak SZČO, oznámila predĺženie lehoty na podanie daňového priznania o tri mesiace, t. j. do 30.06. 2020, nová lehota na podanie daňového priznania uplynie 31.07.2020. V takom prípade povinné poistenie vznikne SZČO od 01.12.2020 za predpokladu, že je príjme z podnikania a z inej samostatne zárobkovej činnosti za rok 2019 bol vyšší ako 6078 eur. Ak nedosiahne túto výšku príjmu, povinné poistenie jej zanikne dňa 30.11. 2020.

V prípade, že SZČO oznámila predĺženie lehoty na podanie daňového priznania o šesť mesiacov, t. j. do 30.09.2020, lehota na podanie daňového priznania tejto SZČO uplynie 30.09.2020. Povinné poistenie jej vznikne od 01.12.2020 rovnako za predpokladu, že jej príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti za rok 2019 bol vyšší ako 6 078 eur. Ak nedosiahne túto výšku príjmu, povinné poistenie jej zanikne 30.11.2020.

V prípade, ak napríklad vláda SR vyhlási skončenie pandémie v októbri 2020, lehota na podanie daňového priznania za rok 2019 končí 30.11.2020. SZČO oznámila predĺženie lehoty na podanie daňového priznania o tri mesiace, t. j. do 30.06.2020. Nová lehota na podanie daňového priznania uplynie 31.11.2020. Povinné poistenie jej vznikne od 01.02.2021 za predpokladu, že jej príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti za rok 2019 bol vyšší ako 6 078 eur. Ak nedosiahne túto výšku príjmu, povinné poistenie jej zanikne 31.01.2021. Uvedený postup sa vzťahuje rovnako aj na tú SZČO, ktorá má predĺženú lehotu na podanie daňového priznania za rok 2019 o šesť mesiacov, t. j. do 30.09.2020.

SZČO, ktorej bude trvať povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie po 30.06.2020 až do novonavrhaného dňa posúdenia jej povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia, bude platiť poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a do rezervného fondu solidarity v tomto období z vymeriavacieho základu, z ktorého platila toto poistné do 30.06.2020.

V zmysle tejto novely zákona o sociálnom poistení bola uložená povinnosť Finančnému riaditeľstvu SR oznamovať Sociálnej poisťovni relevantné údaje o SZČO potrebné na posúdenie ich povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia a na určenie vymeriavacieho základu a výšky poistného.

Predĺženie projektu „Prvá pomoc“ na ďalšie mesiace (publikované 21.5.2020)

¹² Daňové priznanie k dani z príjmov za zdaňovacie obdobie, ktorého posledný deň lehoty na podanie daňového priznania k dani z príjmov podľa osobitného predpisu uplynie počas obdobia pandémie, sa podáva v lehote do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie. V lehote na podanie daňového priznania k dani z príjmov je povinný platiteľ dane, daňovník, dedič alebo osoba podľa osobitného predpisu daň z príjmov aj zaplatiť. Daňovníkovi, ktorého posledný deň lehoty na podanie daňového priznania k dani z príjmov podľa osobitného predpisu uplynie počas obdobia pandémie, sa môže na základe oznámenia podaného príslušnému správcovi dane do uplynutia lehoty na podanie daňového priznania podľa odseku 1 predĺžiť lehota podľa osobitného predpisu najviac o 3 alebo 6 kalendárnych mesiacov.

Projekt „Prvá pomoc“ predstavuje opatrenia na podporu udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie spôsobenej ochorením COVID-19 a odstránením jej následkov. Zamestnávateľia, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR alebo im poklesli tržby, tak majú možnosť uplatniť si rôzne druhy štátnych príspevkov v závislosti od toho, do akej miery sa ich dotkla mimoriadna situácia v súvislosti s COVID-19. Realizácia samotného projektu Prvá pomoc bola schválená na obdobie od 13. marca 2020 do 31. mája 2020, t. j. odo dňa zakázania niektorých prevádzok na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR pri ohrození verejného zdravia.

“Predĺženie štátnej podpory na prekonanie koronakrízy.”

Vzhľadom na to, že negatívne dopady tejto situácie zamestnanosť a trh práce trvajú naďalej, rozhodla sa vláda pokračovať v poskytovaní finančnej kompenzácie zamestnávateľom a SZČO mimoriadnou situáciou aj po uplynutí mesiaca máj 2020, t. j. aj v mesiacoch jún a júl 2020, prípadne aj v mesiaci august 2020. Tento návrh bol prijatý na schôdze vlády dňa 20.5.2020.

V súvislosti s projektom „Prvá pomoc“ vláda ešte upravila spôsob určenia poklesu čistého obratu a príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti. Príspevok vyplácaný v rámci projektu „Prvá pomoc“ sa vypláca zamestnávateľom v závislosti od poklesu ich čistého obratu a príjmov z podnikania. Keďže aj samotný príspevok zvyšoval príjmy z podnikania a tým zhoršoval možnosti uplatnenia odkladu poistného, vláda schválila dňa 20.5.2020 návrh nariadenia vlády¹³, ktorým ustanovila, že tento príspevok sa nebude započítavať do tržieb (čistého obratu, resp. príjmu) pri posudzovaní medzročného poklesu tržieb. Uvedené však zatiaľ nerieši posudzovanie príspevku z pohľadu daní a odvodov, a ak sa nezmení zákon o dani z príjmov, tak SZČO budú musieť budúci rok zaplatiť z prijatého príspevku dane a odvody.

¹³ Nariadenie vlády Slovenskej republiky, ktorým sa dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 76/2020 Z. z. o spôsobe určenia poklesu čistého obratu a príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti

BRATISLAVA | PRAGUE

Advokátska kancelária, FUTEJ & Partners, s.r.o.
Radlinského 2, 811 07 Bratislava, Slovak Republic
E-MAIL: futej@futej.sk | WEB: www.futej.sk
TEL.: 00 421 2 5263 3161 | FAX: 00 421 2 5263 3163

Advokátní kancelář FUTEJ & Partners, s.r.o.
Thákurova 676/3, Dejvice, 160 00 Prague 6, Czech Republic
E-MAIL: futej@futej.cz | WEB: www.futej.cz
TEL.: 00 420 7 7711 1427 | FAX: 00 421 2 5263 3163

