



Q&A v súvislosti s COVID-19

Odpovede na Vaše najčastejšie otázky

Aktualizované 13.5.2020

BARTOSIK  SVABY

 MAZARS

Milí čitatelia,

Hneď po prepuknutí koronakrízy sme založili špeciálnu skupinu expertov z Mazars, advokátskej kancelárie Bartošík Šváby a spoločnosti Crowdberry. Spolupracujeme ako jeden tím, zdieľame medzi sebou navzájom informácie, aby sme Vám mohli pomôcť a poskytnúť najnovšie relevantné informácie v tomto rýchlo sa meniacom období.

Aj keď sa nemôžeme vidieť osobne, je pre nás prioritou stáť pri Vás a podporovať Váš biznis. Preto sa nám do dnešného dňa podarilo každý týždeň zorganizovať pre našich klientov zadarmo Q&A webinár, kde náš tím odpovedá na otázky v súvislosti s COVID-19. Venujeme sa však aj iným témam, ako napríklad RPA (Robotic process automation), ekonomické vyhladky na rok 2020, pracovno-právne otázky a iné. Preložené do čísiel, za mesiac a pol sme zorganizovali 16 webinárov, kde sme viac ako 500 účastníkom zodpovedali cez 100 rôznych otázok.

V tomto dokumente nájdete výber otázok a odpovedí z oblasti štátna pomoc, zmluvné vzťahy, pracovno-právne otázky a nájom, ktoré nám položili naši klienti. Pripravujeme tiež Q&A z oblasti daní a miezd. Na konci dokumentu nájdete zoznam expertov z nášho Task Force tímu, ktorých v prípade potreby môžete kontaktovať.

Externou súčasťou našej expertnej skupiny sú aj podnikateľské subjekty, ktoré nám z prvej ruky pomáhajú dešifrovať najdôležitejšie potreby a problémy v tejto dobe. V prípade ak sa chcete stať súčasťou skupiny, neváhajte nás kontaktovať na event@mazars.sk.

Aktuálne meniacu sa situáciu v súvislosti s pandémiou COVID-19 môžete sledovať na našej [Mazars stránke](#) ako aj na stránke [Bartošík Šváby](#). Meniace sa informácie denno-denne sledujeme a aktualizujeme, aby sme Vám vždy priniesli tie najaktuálnejšie novinky.

Informácie uvedené v tejto publikácii sú aktuálne k času (dátumu a hodine) jej odoslania a sú založené výhradne na aktuálne dostupných právne záväzných a účinných dokumentoch (napr. znenie zákona zverejnené v zbierke zákonov), nemusia však zohľadňovať všetky individuálne podmienky, týkajúce sa Vašej situácie, nakoľko sú založené výhradne na tých údajoch, ktoré ste nám na účel odpovede poskytli. O prípadnej následnej neaktuálnosti nami uvedených informácií Vás nie sme povinní individuálne informovať, ak sme sa písomne nezaviazali inak (napr. na základe zmluvy, dohody alebo objednávky).

Obsah

Zmluvné vzťahy a COVID-19	6
V prípade, ak ide o dočasné zastavenie poskytovania služieb a predpokladá sa obnovenie ich poskytovania, ktoré záväzky si klient, ktorému sú poskytované služby, nemusí plniť? Ide napr. o záväzok platenia (napr. fixných platieb).	6
Ako dlho po odvolaní vládnych opatrení je možné odvolávať sa na vyššiu moc (vis major) napr. v dôsledku omeškaní dodávok v celom regióne?.....	6
V prípade povinného uzavretia prevádzky je aplikácia ustanovení o vyššej moci zrejmá. Aký je Váš názor na prerušenie výroby z vlastného rozhodnutia vedenia spoločnosti?	7
Je dobrovoľné uzavretie prevádzok na základe rozhodnutia vedenia spoločnosti tiež považované za force majeure?	7
Ako zákon rieši situáciu prerušenia odoberania dodávok zo strany objednávateľa v prípade, ak je dodávateľ pripravený plniť?	7
Pracovno-právne otázky	9
Som zamestnávateľ, chcem udržať zamestnancov, ale nemám pre nich prácu, aké mám možnosti? ..	9
Som zamestnávateľ a potrebujem znížiť stav zamestnancov kvôli nedostatku práce, ako na to?.....	9
Mám zamestnancov dočasne pridelených od ADZ. Môžem ukončiť pridelenie, keď nemáme pre týchto zamestnancov prácu?	10
Musím zamestnancov vybaviť ochrannými pomôckami alebo musím vykonať nejaké iné opatrenia na pracovisku/v prevádzke?	11
Môžem zamestnancom prikázať, aby nosili svoje ochranné rúška? Čo ak to nedodržiavajú?.....	11
Môžem zamestnancovi prikázať, aby zostal doma na PN, ak sa mi zdá chorý? Čo ak to nedodrží?	11
Je možné nahradiť dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov o závažných prevádzkových dôvodoch pre neprideľovanie práce dohodou so zamestnancom?.....	12
Máme zamestnancov, ktorí sú hodnotení kombináciou pevnej a pohyblivej čiastky. Keďže výsledky nie sú, určite bude pohyblivá zložka na minimálnej úrovni, teda v priemere dostanú cca 65% mzdy za rok 2019 za odpracované dni. Môžem im vyplatiť náhradu mzdy za prekážku vo výške 80% za zvyšné dni?	12
Je potrebné vydať interný predpis/nariadenie, že nie sme schopní pridelovať prácu, a preto vyplácame 80% mzdy z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa?	13
Ak pracovné miesto bolo zrušené k 31.3 a zamestnanec je do konca júna na prekážkach, môžeme mu platiť náhradu mzdy vo výške 80% priemerného zárobku?.....	13
Môžeme našim zamestnancom vyplatiť za mesiac 4/2020 iba 80% platu? Máme predajne s textilom v obchodných centrách, naši zamestnanci sú na prekážkach.....	13
Pokiaľ zamestnancom nebudeme pridelovať prácu z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa a budeme im podľa novej úpravy Zákonníka práce vyplácať 80% priemerného zárobku najmenej však vo výške minimálnej mzdy - je tým myslená minimálna mzda podľa mzdového stupňa, do ktorého je zamestnanec zaradený?	14
Čo všetko musíme splňať, aby nám bol príspevok priznaný?	14
Čo všetko si máme nachystať a kde žiadať?	17
Čo znamená podnik v ťažkostiach?.....	17

Postup ako si zamestnávateľ požiada o podporu od štátu v prípade poklesu jeho tržby o 40 %.....	17
Ako určím pokles tržieb?.....	18
Ako dlho sa príspevok poskytuje?	18
Môže príspevok žiadať zamestnávateľ, ktorý mal pokles v tržbách, ale zamestnanci pracovali napr. z domu (neboli na prekážke)?.....	19
Čo ak platím teraz 60% mzdy na základe dohody s odbormi. Mám nárok na príspevok od štátu vo výške 80% mzdy?	19
Môžem čerpať príspevok na zamestnanca, ktorý je vo výpovednej dobe?	19
Môže firma čerpať kompenzácie aj na agentúrnych zamestnancov?.....	19
Môžu o príspevok žiadať jednotlivé odštepne závody jedného zamestnávateľa.....	19
Príspevok štátu vo výške maximálne 80% priemerného zárobku je z hrubej alebo super-hrubej mzdy (vrátane povinných odvodov za zamestnávateľa)?	19
Môže jeden zamestnávateľ žiadať o rôzne formy príspevkov pre rôzne prevádzky?.....	20
Aké podpory poskytuje štát firmám v prípade karantény (napr. prípad povinnej karantény v celom výrobnom podniku, ak sa vyskytne u jedného zo zamestnancov pozitívny test na COVID-19).	20
Ak pokles tržieb vykazuje nadnárodná skupina podnikov, ktorá má konsolidovanú účtovnú závierku, avšak slovenská spoločnosť patriaca do skupiny zásadný pokles nevykazuje, môže byť takejto spoločnosti poskytnutá podpora zo strany SR?	20
Zamestnanec je na OČR alebo v karanténe. Môžem s ním ukončiť pracovný pomer?.....	21
Kedy môžem ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v prípade, že som dostal od štátu príspevok?	21
Ak si zamestnávateľ uplatní nárok na príspevok z dôvodu poklesu tržieb - za akých zamestnancov si môže príspevok uplatniť - napr. ak zamestnanec skončí v skúšobnej dobe, dobou určitou, z vlastného záujmu. Bude zamestnávateľ sankcionovaný?.....	21
Home office. Musím so zamestnancom uzavrieť dohodu o home office? Ako to mám spraviť?	22
Musím zamestnancom umožniť home office?	22
Zamestnanci fungovali na diétach, keďže robili v teréne, teraz sú na home office. Ako mám postupovať? Je nárok na stravné?.....	22
Zamestnanec čerpá pandemickú PN, OČR. Ako je platená PN, OČR?	22
Poklesli mi tržby môžem požiadať o odklad platenia odvodov?.....	23
Môžem požiadať o dopustenie poistného?	23
Ak mi zamestnávateľ vykonal ročné zúčtovanie dane za rok 2019 v riadnom termíne, môžem darovať 2% z dane v predĺženej lehote?.....	23
Som konateľom s.r.o. a zároveň mám pracovný pomer v spoločnosti, môžem na seba žiadať štátnu pomoc?	23
Kedy môžem žiadať štátnu pomoc 3A a kedy 3B?	23
Čo znamená pojem výška vyplatennej mzdy vo výkaze 3B?	23
Môžem do výkazu k štátnej pomoci typ 3B za mesiac marec 2020 zahrnúť zamestnanca ktorý v mesiaci marec odpracoval polovicu svojho pracovného času?.....	23
COVID-19 a Zákaz ukončenia nájmu.....	25
Aké podmienky musia byť splnené, aby prenajímateľ nemohol ukončiť nájom nehnuteľností (vrátane bytu a nebytového priestoru)?.....	25

Dokedy bude platiť zákaz ukončenia nájmu?.....	25
Akých situácii sa zákaz ukončenia nájmu netýka?	25
COVID-19 task force tím	26



Zmluvné vzťahy a COVID-19

Otázky a odpovede týkajúce sa zmluvných vzťahov v súvislosti s COVID-19 pre Vás vypracovali experti z Bartošík Šváby.

Pri riešení vplyvu akejkoľvek situácie súvisiacej s pandémiou COVID-19 na zmluvné vzťahy je na prvom mieste potrebné podrobne si preštudovať konkrétnu zmluvu (vrátane prípadných všeobecných zmluvných podmienok). Zmluvné ustanovenia budú mať vo väčšine prípadov prednosť pred zákonnými ustanoveniami.

V prípade, ak zmluvné ustanovenia danú situáciu výslovne neupravujú, je potrebné situáciu posúdiť z hľadiska zákonných ustanovení (najmä Obchodný a Občiansky zákonník).

V prípade zmluvy uzatvorenej so zahraničným subjektom môže byť zmluvný vzťah regulovaný medzinárodnými dohovormi (napr. Dohovor OSN o medzinárodnej kúpe tovaru, medzinárodné dohovory v oblasti prepravy napr. CMR) alebo iným ako slovenským právom.

V rámci odpovedí na nižšie uvedené otázky predpokladáme, že riešený zmluvný vzťah je obchodnoprávnej povahy, riadi sa slovenským právom a neexistujú také zmluvné ustanovenia, ktoré by situáciu popisovanú v otázkach riešili odchylné od zákona.

V prípade, ak ide o dočasné zastavenie poskytovania služieb a predpokladá sa obnovenie ich poskytovania, ktoré záväzky si klient, ktorému sú poskytované služby, nemusí plniť? Ide napr. o záväzok platenia (napr. fixných platieb).

Dané situácie nie je možné riešiť bez posúdenia obsahu konkrétnej zmluvy a v nej vyjadreného alebo z nej vyplývajúceho účelu dojednania fixnej platby za plnenie resp. služby.

V prípade, ak z tohto posúdenia vyplynie, že fixná platba bola dohodnutá ako paušálna platba za samotnú pripravenosť poskytovateľa poskytovať plnenie resp. služby (bez ohľadu na to, či a v akom objeme sa bude plnenie resp. služby požadovať), poskytovateľ bude mať právo na zaplatenie aj v prípade, ak takéto plnenie resp. služby neposkytol (avšak bol pripravený poskytnúť).

V opačnom prípade, kedy z posúdenia obsahu a účelu zmluvy vyplynie, že fixná platba je platba za reálne poskytnutie plnenia resp. služieb a znak fixnosti sa viaže iba na samotnú výšku platby, ktorá je nemenná, poskytovateľ bude mať právo na zaplatenie iba v prípade, ak nejaké plnenie resp. služby skutočne poskytol.

Vzhľadom na to, že ani posúdenie obsahu a účelu zmluvy nemusí vždy viesť k jednoznačnému záveru o oprávnenosti požadovať fixnú platbu, bude v konkrétnom prípade často výhodnejšie dospieť k vyriešeniu situácie rozumnou kompromisnou dohodou rešpektujúcou oprávnené záujmy oboch strán.

Ako dlho po odvolaní vládnych opatrení je možné odvolávať sa na vyššiu moc (vis major) napr. v dôsledku omeškaní dodávok v celom regióne?

Predpokladáme, že vyššou mocou sa majú na myslí tzv. okolnosti vylučujúce zodpovednosť podľa § 374 Obchodného zákonníka, t.j. prekážka, ktorá nastala nezávisle od vôle zmluvnej strany postihnutej touto prekážkou a bráni jej v splnení jej zmluvnej povinnosti, ak nemožno rozumne predpokladať, že by zmluvná strana túto prekážku alebo jej následky odvrátila alebo prekonala, a ďalej, že by v čase vzniku zmluvného vzťahu túto prekážku predvíдалa.

Účinky vylučujúce zodpovednosť sú obmedzené iba na dobu, dokiaľ trvá predmetná prekážka a týkajú sa vylúčenia zodpovednosti za škodu.

Ak je v danom konkrétnom prípade prekážkou (okolnosťou vylučujúcou zodpovednosť) priamo vládne opatrenie, tak jej účinky pominú už odvolaním tohto vládneho opatrenia.

Avšak v prípade, ak prekážkou (okolnosťou vylučujúcou zodpovednosť) je samotné omeškanie resp. nedostupnosť dodávok v celom regióne, ktoré je iba určitým spôsobom vyvolané vládnymi opatreniami, tak účinky takejto prekážky nebudú striktné viazané na odvolanie vládnych opatrení, ale na stav znovuoobnovenia dodávok v regióne (t.j. na stav, kedy budú dodávky opäť dostupné). Nie je možné vylúčiť, že stav opätovnej dostupnosti dodávok (a teda odpadnutie prekážky resp. okolností vylučujúcich zodpovednosť) nastane až po určitom čase po odvolaní vládnych opatrení. Uvedené treba posúdiť podľa faktickej situácie po odvolaní vládnych opatrení.

Zároveň však upozorňujeme, že prekážkou (okolnosťou vylučujúcou zodpovednosť) je len prekážka, ktorá bráni v splnení povinnosti a nie je rozumne prekonateľná. Nestačí teda, aby išlo o prekážku, ktorá iba sťažuje (napr. predražuje) plnenie povinnosti.

V prípade povinného uzavretia prevádzky je aplikácia ustanovení o vyššej moci zrejmá. Aký je Váš názor na prerušenie výroby z vlastného rozhodnutia vedenia spoločnosti?

Je dobrovoľné uzavretie prevádzok na základe rozhodnutia vedenia spoločnosti tiež považované za force majeure?

Máme za to, že prerušenie výroby (resp. uzatvorenie prevádzky) z vlastného rozhodnutia spoločnosti resp. jej vedenia samé osebe nebude môcť byť považované za vyššiu moc, resp. okolnosti vylučujúce zodpovednosť podľa § 374 Obchodného zákonníka.

V závislosti od konkrétnej situácie bude takýto prípad (prerušenie výroby, uzatvorenie prevádzky) pravdepodobne považovaný za prekážku, ktorá vznikla z hospodárskych pomerov zmluvnej strany, ktorá sa chce tejto prekážky dovoliavať. V zmysle § 374 ods. 2 Obchodného zákonníka však prekážka vznikajúca z hospodárskych pomerov nie je okolnosťou vylučujúcou zodpovednosť za škodu.

Ako zákon rieši situáciu prerušenia odoberania dodávok zo strany objednávateľa v prípade, ak je dodávateľ pripravený plniť?

Povinnosti dodávateľa plniť vo všeobecnosti zodpovedá povinnosť odberateľa poskytnúť dodávateľovi súčinnosť potrebnú pre poskytnutie plnenia, t.j. napríklad povinnosť riadne odobrať dodávku. Neodobratie dodávky odberateľom predstavuje tzv. omeškanie veriteľa podľa § 370 Obchodného zákonníka. Dodávateľ má vo takomto prípade vo všeobecnosti nasledovné práva:

- i. právo naďalej požadovať odobratie dodávky alebo (za splnenia ďalších zákonných podmienok) právo odstúpiť od zmluvy
- ii. právo požadovať od odberateľa náhradu škody spôsobenú neprevzatím dodávky. Avšak len v prípade, ak (i) neprevzatie dodávky nebolo spôsobené okolnosťami vylučujúcimi zodpovednosť v zmysle § 374 Obchodného zákonníka, t.j. vyššou mocou a (ii) za predpokladu, že si dodávateľ splní svoju povinnosť urobiť rozumné opatrenia za účelom zabránenia alebo obmedzenia vzniku škody.

Rovnako počas trvania omeškania veriteľa (t.j. stavu porušovania povinnosti odobrať dodávku zo strany odberateľa) na odberateľa prechádza nebezpečenstvo škody na veci, ktorá je predmetom dodávky (t.j. nebezpečenstvo prípadnej straty, zničenia, poškodenia alebo znehodnotenia tejto veci, ak k nemu nedošlo porušením povinnosti dodávateľa).

Pre úplnosť dodávame, že v prípade, ak odberateľ vopred vyhlási, že dodávku neodoberie (t.j. že si v budúcnosti nesplní svoju povinnosť), alebo je z jeho správania zrejmé, že dodávku neodoberie, bolo by možné uvažovať aj o práve dodávateľa pozastaviť dodávku v zmysle § 326 os. 1 Obchodného zákonníka resp. aj o odstúpení od zmluvy o dodávke podľa § 348 Obchodného zákonníka. Dodávateľ by sa takýmto spôsobom mohol zbaviť povinnosti uskutočniť dodávku a ušetril by prípadné náklady spojené s dodávkou, o ktorej dopredu vie, že nebude zo strany odberateľa odobraná. Možnosť a podmienky využitia týchto oprávnení je však potrebné posúdiť podľa okolností konkrétneho prípadu.



Pracovno-právne otázky

Pracovno-právne otázky a odpovede týkajúce sa pandémie COVID-19 pre Vás vypracovali experti z Bartošík Šváby a Mazars.

Som zamestnávateľ, chcem udržať zamestnancov, ale nemám pre nich prácu, aké mám možnosti?

Zamestnávateľ má najmä nasledovné možnosti:

- dohodnúť sa so zamestnancom na skrátení úväzku zamestnanca a v nadväznosti na to aj na úprave mzdy – nevyhnutný dodatok k pracovnej zmluve;
- dohodnúť sa alebo nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky – pri nariadení čerpania dovolenky je potrebné oznámiť zamestnancovi a prerokovať s ním čerpanie aspoň 7 dní vopred, príp. 2 dni vopred, ak ide o zostatkovú dovolenku z minulého roka;
- dohodnúť sa so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna, ktoré mu patrí napr. za prácu nadčas, za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku;
- vyhlásiť prekážky v práci na strane zamestnávateľa - podľa § 250b ods. 6 ZP patrí zamestnancom v čase nepridelovania práce z dôvodov na strane zamestnávateľa spojených s mimoriadnou situáciou náhrada mzdy vo výške 80% priemerného zárobku (najmenej však vo výške minimálnej mzdy). Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, je možné s nimi dohodnúť závažné prevádzkové dôvody, ktoré tvoria prekážku v práci na strane zamestnávateľa a pri ktorých prislúcha zamestnancom náhrada mzdy nižšia ako požaduje zákon, avšak minimálne 60% priemerného zárobku zamestnanca;
- zaviesť konto pracovného času podľa § 87a ZP - ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, je možné s nimi písomne dohodnúť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času tak, že v prípade menšej potreby práce zamestnanci odpracujú menej hodín, ako je ich ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebudú vykonávať vôbec, a v prípade väčšej potreby práce zase naopak, odpracujú viac hodín, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca (napr. 40 hodín týždenne), ako aj ostatné zložky mzdy, ak zamestnancom na ne vznikne nárok. Ak bola ku dňu skončenia vyrovnacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancom patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancom rozdiel doplatiť. Ak na konci vyrovnacieho obdobia nastane situácia, kedy by zamestnanec mal dostať nižšiu základnú mzdu, než akú dostal, nakoľko odpracoval menší počet hodín, zamestnanec rozdiel nevracia (s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom z určitých dôvodov na strane zamestnanca). V prípade konta pracovného času by teda zamestnávateľ mohol zamestnancom platiť iba ich základnú zložku mzdy (ak im nevznikne nárok na ostatné zložky), na rozdiel od prekážok v práci na strane zamestnávateľa, kedy by musel platiť 60 % resp. 80 % priemerného zárobku (teda základnej mzdy aj variabilnej zložky mzdy);
- požiadať štát o príspevok na udržanie pracovných miest, resp. podpory pri poklese tržieb – podmienky sú popísané v ďalších častiach. Žiadosti sú dostupné <https://www.pomahameludom.sk/>;
- dočasne prideliť zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi – nevyhnutná písomná dohoda so zamestnancom.

Som zamestnávateľ a potrebujem znížiť stav zamestnancov kvôli nedostatku práce, ako na to?

Ak zamestnávateľ nevie udržať pracovné miesta a potrebuje znížiť počet zamestnancov, môže prijať rozhodnutie o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov a zrušení pracovných miest.

Písomné rozhodnutie zamestnávateľa je podkladom pre výpoveď zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce alebo pre uzavretie dohody so zamestnancom o skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov. Výpoveď z organizačných dôvodov môže byť zamestnancovi daná, len ak zamestnávateľ nemá iné vhodné miesto pre zamestnanca alebo ak zamestnanec ponúknuté vhodné miesto neprijme. Výpoveď z organizačných dôvodov a dohoda o skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov môžu byť spojené s právom zamestnanca na odstupné v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru.

Ak by v rámci 30 dní došlo k rozviazaniu pracovného pomeru vyššie uvedeným spôsobom s určitým väčším počtom zamestnancov (§ 73 ZP), išlo by o „hromadné prepúšťanie“. Hromadné prepúšťanie je spojené s povinnosťou vopred (aspoň 1 mesiac) prerokovať so zamestnancami toto prepúšťanie a možné opatrenia na odvrátenie. Do procesu hromadného prepúšťania musí byť zapojený aj úrad práce, ktorému zamestnávateľ posielá informáciu o stave a následne správu o výsledkoch prerokovania so zamestnancami zasiela Ústrediu práce.

Mám zamestnancov dočasne pridelených od ADZ. Môžem ukončiť pridelenie, keď nemáme pre týchto zamestnancov prácu?

Dočasné pridelenie sa dojednáva na dobu určitú, ktorá nemôže presiahnuť 24 mesiacov.

Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania musí obsahovať aj podmienky, za ktorých môže užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím dohodnutej doby dočasného pridelenia. Samotný Zákonník práce takúto možnosť pre užívateľského zamestnanca neupravuje.

Štandardne dohody o dočasnom pridelení uzatvorené s agentúrami obsahujú dôvody skončenia dočasného pridelenia pred uplynutím dohodnutej doby (niekedy aj možnosť skončenia bez existencie osobitného dôvodu) a výpovedné doby.

V prípade takého predčasného skončenia dočasného pridelenia môže agentúra následne ukončiť pracovný pomer so zamestnancom z organizačných dôvodov, čo je spojené s výpovednou dobou a (v závislosti od trvania pracovného pomeru s agentúrou) aj s vyplatením odstupného zamestnancovi. V dohode o dočasnom pridelení môže byť uvedené, že náklady spojené s takýmto skončením pracovného pomeru zamestnanca znáša užívateľský zamestnávateľ.

Pre úplnosť dodávame, že aj agentúrnych zamestnancov sa môžu týkať prekážky v práci na strane zamestnávateľa. V takomto prípade vypláca agentúra zamestnancovi náhradu mzdy vo výške podľa ustanovení Zákonníka práce (v zásade za rovnakých podmienok ako bežný zamestnávateľ). V dohode o dočasnom pridelení je spravidla dohodnuté, že užívateľský zamestnávateľ musí agentúre takúto náhradu mzdy vyplatenú zamestnancovi preplatiť. Vo vzťahu k agentúrnemu zamestnancovi má však na príspevky od štátu na udržanie pracovných miest nárok agentúra dočasného zamestnávania (za splnenia ďalších podmienok), nie užívateľský zamestnávateľ.

Vzhľadom na vyššie uvedené možno odporučiť, aby užívateľský zamestnávateľ v prípade problémov s pridelením práce agentúrnym zamestnancom kontaktoval agentúru za účelom nájdenej spoločnej dohody ohľadom podania žiadosti o príspevok od štátu agentúrou a následnej delby nákladov na dočasne pridelených zamestnancov na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa.

Musím zamestnancov vybaviť ochrannými pomôckami alebo musím vykonať nejaké iné opatrenia na pracovisku/v prevádzke?

Ak zamestnávateľ má maloobchodnú prevádzku alebo poskytuje služby, môžu sa na neho vzťahovať špecifické povinnosti na zabezpečenie prevencie šírenia nákazlivej choroby obsiahnuté v opatrení Úradu verejného zdravotníctva (aktuálne je v platnosti opatrenie č.: OLP/3461/2020). Môže ísť o opatrenia povinného zabezpečenia dezinfekcie rúk alebo jednorazových rukavíc, nosenie rúšok, zabezpečenie dodržiavania rozostupov, obmedzovanie prítomnosti väčšieho počtu osôb v priestoroch, sanitárne dni a pod.).

Pre zamestnávateľov, ktorých sa tieto špecifické opatrenia netýkajú, naďalej platia všeobecné predpisy na úseku ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci, najmä:

- Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane verejného zdravia
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce
- Nariadenie vlády č. 391/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na pracovisko
- Nariadenie vlády č. 395/2006 Z.z. o osobných ochranných prostriedkoch.

Za účelom zabezpečenia ochrany zdravia zamestnancov pred šírením nákazlivej choroby platí povinnosť zabezpečenia dezinfikovania pracoviska (zákon č. 355/2007). Pre zamestnancov, ktorí nedodržia povinnosť nosiť na verejnosti rúško, by mal zamestnávateľ zabezpečiť vhodné ochranné rúško (ak nie je možné ochrániť zamestnancov napr. zmenou organizácie práce alebo technickými prostriedkami). V rámci prevencie šírenia ochorenia je tiež vhodné zabezpečiť, aby nedochádzalo k zhromažďovaniu zamestnancov napr. pri jedení, fajčení a pod. Zabezpečiť vetranie priestorov, ak je to možné. Zamestnávateľ by mal zabezpečiť informovanie zamestnancov o opatreniach na predchádzanie šíreniu ochorenia a dodržiavanie opatrení kontrolovať.

Môžem zamestnancom prikázať, aby nosili svoje ochranné rúška? Čo ak to nedodržiavajú?

V prípade rúška dochádza k stretu povinnosti zamestnancov nosiť rúško pri pohybe na verejnosti na základe opatrenia Úradu verejného zdravotníctva (aktuálne je v platnosti opatrenie č.: OLP/3355/2020) a zároveň povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať ochranu zdravia na pracovisku.

Na používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov sa vzťahuje nariadenie vlády č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Podstatou je, že ak nebezpečenstvo škody na zdraví nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre zamestnancov vhodný osobný ochranný prostriedok. Za danej situácie (najmä pri prevádzkach s vyššou koncentráciou pracovníkov bez možných rozostupov) je možné za takýto ochranný prostriedok považovať napr. rúško.

Zamestnávateľ by v danej situácii mal kontrolovať dodržiavanie nosenia rúšok podľa opatrenia Úradu verejného zdravotníctva a v prípade zistenia nedostatkov by mal zabezpečiť pre zamestnancov vhodné rúška ako osobný ochranný prostriedok (ak nevie ochranu zdravia zabezpečiť technickými prostriedkami, organizáciou práce alebo kolektívnymi ochrannými prostriedkami).

Môžem zamestnancovi prikázať, aby zostal doma na PN, ak sa mi zdá chorý? Čo ak to nedodrží?

Zamestnávateľ nemôže rozhodnúť o PN, príp. izolácii či karanténe zamestnanca. O PN môže rozhodnúť iba lekár a o izolácii, resp. karanténe rozhoduje hygienik regionálneho úradu verejného zdravotníctva.

Zamestnávateľ však má právo z titulu svojich povinností na ochranu zdravia na pracovisku vydávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia. Zamestnávateľ v súčasnej situácii môže do pokynov zaradiť povinnosť zamestnancov, aby v prípade objavenia sa príznakov ochorenia COVID-19 nevstupovali na pracovisko, alebo aby opustili pracovisko (po oznámení nadriadenému) a zostali na osobných prekážkach v práci (§ 141 ods. 3 b) ZP), resp. na základe rozhodnutia príslušného orgánu v izolácii alebo na PN (§ 141 ods. 1 ZP). Pre dohľad nad zdravotným stavom zamestnancov môže zamestnávateľ využiť pracovnú zdravotnú službu pôsobiacu u zamestnávateľa. Zamestnávateľ taktiež môže kontaktovať príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva za účelom preverenia stavu a prípadného vydania opatrenia voči zamestnancovi.

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pokyny zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli oboznámení. Nerešpektovanie pokynu môže byť za danej situácie považované za porušenie disciplíny s možnosťou ukončenia pracovného pomeru.

Ak sa na pracovisku vyskytne prípad ochorenia COVID-19, neznamená to automaticky uzavretie prevádzky a povinnú karanténu. Zamestnávateľ by mal kontaktovať regionálny úrad verejného zdravotníctva, ktorý je kompetentný na rozhodovanie a protiepidemiologických opatreniach.

Je možné nahradiť dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov o závažných prevádzkových dôvodoch pre nepridelovanie práce dohodou so zamestnancom?

Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce sa môže zamestnávateľ písomne dohodnúť so zástupcami zamestnancov (odborními/ zamestnaneckou radou / zamestnaneckým dôverníkom) na závažných prevádzkových dôvodoch, ktoré tvoria prekážku v práci na strane zamestnávateľa a sú dôvodom nepridelovania práce zamestnancom. Na základe takejto dohody môže zamestnávateľ vyplácať zamestnancom za čas trvania prekážok v práci a nepridelovania práce náhradu mzdy vo výške nižšej ako je zákonná výška náhrady mzdy. Zákonná výška náhrady mzdy pri prekážkach na strane zamestnávateľa je vo všeobecnosti 100% priemerného zárobku.

Na základe dohody zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov môže byť táto náhrada mzdy znížená až na výšku 60% priemerného zárobku.

Dohodu zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa a v zmysle § 12 ods. 1 Zákonníka práce ani dohodou so zamestnancom.

Máme zamestnancov, ktorí sú hodnotení kombináciou pevnej a pohyblivej čiastky. Keďže výsledky nie sú, určite bude pohyblivá zložka na minimálnej úrovni, teda v priemere dostanú cca 65% mzdy za rok 2019 za odpracované dni. Môžem im vyplatiť náhradu mzdy za prekážku vo výške 80% za zvyšné dni?

Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda podľa pracovnej zmluvy.

Za čas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa, v ktorom zamestnávateľ neprideluje prácu zamestnancom, majú zamestnanci nárok na náhradu mzdy podľa zákona. Vo všeobecnosti patrí pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa súvisiacich s nepridelovaním práce zamestnancom náhrada mzdy v sume 100% priemerného zárobku (ak nebolo so zástupcami zamestnancov dohodnuté inak).

Avšak, podľa zákona č. 66/2020 Z.z., ktorý novelizoval Zákonník práce s účinnosťou od 04.04.2020, platí pre obdobie mimoriadnej situácie/núdzového stavu alebo výnimočného stavu a 2 mesiace po ich skončení, že ak prekážka v práci na strane zamestnávateľa spočíva v zastavení alebo obmedzení činnosti (alebo časti) (a) na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo (b) v dôsledku mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy (§250b ods. 6 ZP).

Priemerný zárobok sa vypočíta podľa § 134 Zákonníka práce; pre výpočet je rozhodujúce obdobie kalendárneho štvrťroka predchádzajúceho štvrťroku, za ktorý sa priemerný zárobok zisťuje.

Na základe uvedených skutočností potvrdzujeme, že zamestnávateľ by mal za odpracovaný čas príslušného mesiaca vyplácať zamestnancom mzdu podľa pracovnej zmluvy (čo za danej situácie môže znamenať nižšiu sumu v porovnaní s rokom 2019) a za čas neprideľovania práce z vyššie uvedených dôvodov by mal vyplácať náhradu mzdy vo výške 80% priemerného zárobku (najmenej však vo výške minimálnej mzdy).

Je potrebné vydať interný predpis/nariadenie, že nie sme schopní prideľovať prácu, a preto vyplácame 80% mzdy z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa?

Nie, pre účely aplikácie ustanovenia § 250b ods. 6 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov účinného od 04.04.2020 nie je potrebné vydávať interný predpis/nariadenie zamestnávateľa o výške náhrady mzdy a existencii prekážky na strane zamestnávateľa.

Ak pracovné miesto bolo zrušené k 31.3 a zamestnanec je do konca júna na prekážkach, môžeme mu platiť náhradu mzdy vo výške 80% priemerného zárobku?

Ak zamestnávateľ prestal zamestnancovi prideľovať prácu v dôsledku toho, že zrušil pracovné miesto ešte počas trvania výpovednej doby a zrušenie pracovného miesta nebolo dôsledkom mimoriadnej situácie, potom by zamestnávateľ mal vyplácať zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 ZP vo výške 100% priemerného zárobku.

Ak zamestnávateľ zrušil pracovné miesto v dôsledku mimoriadnej situácie, potom je možné aj zamestnancovi v tomto prípade uhrádzať za obdobie neprideľovania práce vo výpovednej dobe náhradu mzdy vo výške 80% priemerného zárobku (najmenej však vo výške minimálnej mzdy) podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce v znení účinnom od 04.04.2020.

Podotýkame však, že zamestnávateľ vo vzťahu k zamestnancovi vo výpovednej dobe nebude mať nárok na príspevok na udržanie pracovného miesta od úradu práce.

Môžeme našim zamestnancom vyplatiť za mesiac 4/2020 iba 80% platu? Máme predajne s textilom v obchodných centrách, naši zamestnanci sú na prekážkach.

Áno, zamestnávateľ, ktorý má povinne zavretú prevádzku, je oprávnený vyplácať zamestnancom, ktorí sú „na prekážkach v práci“ náhradu mzdy podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce vo výške 80% priemerného zárobku (najmenej však vo výške minimálnej mzdy). Nakoľko však uvedené ustanovenie Zákonníka práce je účinné až od 04.04. 2020, za prvé tri dni apríla musí zamestnávateľ vyplatiť zamestnancom náhradu mzdy ešte podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, t.j. vo výške 100% priemerného zárobku.

Pokiaľ zamestnancom nebudeme pridelovať prácu z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa a budeme im podľa novej úpravy Zákonníka práce vyplácať 80% priemerného zárobku najmenej však vo výške minimálnej mzdy - je tým myslená minimálna mzda podľa mzdového stupňa, do ktorého je zamestnanec zaradený?

Minimálna mzda podľa stupňa náročnosti práce, tzv. minimálny mzdový nárok (§ 120 ZP), sa vzťahuje na odpracovanú mzdu zamestnanca. Novela Zákonníka práce (zákon č. 66/2020 Z.z.) v špeciálnom ustanovení § 250b ods. 6 sa vzťahuje na náhradu mzdy za neodpracovaný čas pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa. Toto špeciálne ustanovenie neodkazuje na minimálny mzdový nárok odzrkadľujúci stupeň náročnosti práce. Vzhľadom na uvedené by sa ust. § 250 ods. 6 ZP malo vykladať tak, že počíta s náhradou mzdy, ktorá musí byť minimálne vo výške „minimálnej mzdy“, t.j. nie vo výške minimálneho mzdového nároku.

Čo všetko musíme splňať, aby nám bol príspevok priznaný?

1. Opatrenie: Príspevok pre zamestnávateľov v súvislosti s povinnosťou zavrieť prevádzku

Žiadateľ musí splniť najmä tieto podmienky:

- žiadateľ je zamestnávateľ,
- žiadateľ je zamestnávateľ, ktorý musel zavrieť prevádzku (hoci aj čiastočne) na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva,
- príspevok sa vypláca podľa náhrady mzdy, ktorá bola zaplatená zamestnancom za čas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa,
- príspevok je počítaný podľa **skutočne vyplatenej náhrady mzdy, maximálne vo výške 80% priemerného zárobku a maximálne 1.100,- eur**,
- ak bola náhrada mzdy pri prekážkach v práci dohodnutá so zástupcami zamestnancov podľa § 142 ods. 4 ZP na nižšie percento ako 80% priemerného zárobku, príspevok sa počíta podľa **skutočne vyplatenej náhrady mzdy, maximálne však 880,- eur**,
- príspevok sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich na dohodu, zamestnancov vo výpovednej dobe a zamestnancov, ktorí poberajú dávku sociálneho zabezpečenia kvôli prekážke na strane zamestnanca,
- zamestnávateľ sa musí zaviazat', že minimálne 2 mesiace po mesiaci, za ktorý žiada o príspevok, neukončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu zrušenia/premiestnenia zamestnávateľa alebo z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca pre organizačné zmeny,
- žiadateľ splňa podmienky podľa § 70 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, t.j.:
 - má splnené daňové povinnosti podľa osobitného predpisu,
 - má splnené povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
 - neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o príspevok,
 - 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 Európskej únie, ak ide o právnickú osobu.

Podmienka, aby žiadateľ nebol podnikom v ťažkostiach k 31.12.2019, je pre účely tohto opatrenia vypustená.

2. Opatrenie: Príspevok na náhradu straty príjmu pre SZČO

Žiadateľ musí splniť najmä tieto podmienky:

- žiadateľ je SZČO a nie je zamestnávateľ,
- je nemocensky a dôchodkovo poistená v období do 31. marca 2020 a poistenie jej trvá aj po tomto dni, alebo čerpá tzv. odvodové prázdniny,
- nemá súbežne uzavretý pracovný pomer,
- nemá zrušenú alebo pozastavenú živnosť,
- nie je podnikom v ťažkostiach k 31.12.2020,
- spĺňa podmienky podľa § 70 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti
- príspevok sa poskytuje podľa výšky poklesu tržieb, minimálne o 10% za marec 2020 a minimálne 20% za apríl a máj (maximálna výška príspevku za marec je **270,- eur** a za apríl a máj **540,- eur**).

3. A - Opatrenie: Príspevok na náhradu mzdy pre zamestnávateľov bez povinnosti uzavrieť prevádzku

Žiadateľ musí splniť najmä tieto podmienky:

- žiadateľ je zamestnávateľ,
- žiadateľ je zamestnávateľ, ktorý nemusel zavrieť prevádzku na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva (môže ísť aj o časť prevádzky, ktorá napriek povinnosti uzavrieť inú časť prevádzky, zostala funkčná),
- príspevok sa vypláca podľa náhrady mzdy, ktorá bola zaplatená zamestnancom za čas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa,
- príspevok je počítaný podľa **skutočne vyplatenej náhrady mzdy, maximálne vo výške 80% priemerného zárobku a maximálne 880,- eur**,
- ak bola náhrada mzdy pri prekážkach v práci dohodnutá so zástupcami zamestnancov podľa § 142 ods. 4 ZP na nižšie percento ako 80% priemerného zárobku, príspevok sa počíta podľa **skutočne vyplatenej náhrady mzdy, maximálne však 880,- eur**,
- príspevok sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich na dohodu, zamestnancov vo výpovednej dobe a zamestnancov, ktorí poberajú dávku sociálneho zabezpečenia kvôli prekážke na strane zamestnanca,
- zamestnávateľ sa musí zaviazat', že minimálne 2 mesiace po mesiaci, za ktorý žiada o príspevok, neukončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu zrušenia/premiestnenia zamestnávateľa alebo z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca pre organizačné zmeny,
- žiadateľ spĺňa podmienky podľa § 70 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.

Podmienka, aby žiadateľ nebol podnikom v ťažkostiach k 31.12.2019, je pre účely tohto opatrenia vypustená.

3. B - Opatrenie: Príspevok na mzdy pre zamestnávateľov bez povinnosti uzavrieť prevádzku

Žiadateľ musí splniť najmä tieto podmienky:

- žiadateľ je zamestnávateľ,

- žiadateľ je zamestnávateľ, ktorý nemusel zavrieť prevádzku na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva (môže ísť aj o časť prevádzky, ktorá napriek povinnosti uzavrieť inú časť prevádzky, zostala funkčná),
- príspevok sa poskytuje podľa výšky poklesu tržieb, minimálne o 10% za marec 2020 a minimálne 20% za apríl a nasl. (nevyžaduje sa, aby boli zamestnanci na prekážkach v práci) (maximálna výška príspevku za marec je **270,- eur** na zamestnanca a za apríl a máj **540,- eur** na zamestnanca),
- príspevok sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí viac ako 50% svojho mesačného fondu pracovného času čerpali dovolenku alebo nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnanca (napr. OČR, PN, karanténa),
- príspevok sa tiež nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich na dohodu a zamestnancov vo výpovednej dobe,
- zamestnávateľ sa musí zaviazat', že minimálne 2 mesiace po mesiaci, za ktorý žiada o príspevok, neukončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu zrušenia/premiestnenia zamestnávateľa alebo z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca pre organizačné zmeny,
- žiadateľ spĺňa podmienky podľa § 70 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.

Podmienka, aby žiadateľ nebol podnikom v ťažkostiach k 31.12.2019, je pre účely tohto opatrenia vypustená.

4. Opatrenie: Príspevok na náhradu straty príjmu pre vybrané SZČO

Žiadateľ musí splniť najmä tieto podmienky:

- žiadateľ je fyzická osoba, ktorá od 13.03.200 nemá žiaden iný príjem,
- žiadateľ nepoberá ani starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, výsluhový dôchodok,
- žiadateľ je:
 - a. SZČO:
 - ktorej nevznikla povinnosť nemocenského a dôchodkového poistenia a nečerpá odvodové prázdniny;
 - ktorá prerušila výkon činnosti, avšak nepozastavila ani nezrušila svoje oprávnenie na výkon činnosti.
 - b. fyzická osoba, ktorá je:
 - konateľ a zároveň spoločník jednoosobovej s.r.o., ktorej zisk po zdanení za posledné účtovné obdobie (ukončené najneskôr 31.12.2019) bol maximálne 9.600,- eur a kumulovaný obrat bol minimálne 2.400,- EUR, a zároveň
 - ktorá nie je zamestnancom tejto s.r.o.
 - ktorá nie je spoločníkom v inej s.r.o.;
- žiadateľ nebol podnik v ťažkostiach k 31.12.2019,
- žiadateľ spĺňa podmienky podľa § 70 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.

Paušálny príspevok za marec je **105,- eur** a za apríl, máj je **210,- eur**.

Pre všetky typy príspevkov platí, že žiadateľom môže byť len subjekt, ktorý vznikol a začal prevádzkovať svoju činnosť najneskôr k 1. 2. 2020.

Príspevky sa netýkajú zamestnancov prijatých do pracovného pomeru po 01.03.2020.

O príspevky na dočasne pridelených (agentúrnych) zamestnancov žiada agentúra dočasného zamestnávania, nie užívateľský zamestnávateľ.

Čo všetko si máme nachystať a kde žiadať?

Žiadatelia musia vyplniť formulár žiadosti, ktorá sa nachádza na stránkach <https://www.pomahameludom.sk/> a <https://www.neprepustaj.sk/>

K žiadosti sa pripája tiež výkaz pre priznanie príspevku. Formulár výkazu je taktiež na rovnakej stránke. Pri žiadosti o príspevok na ďalší mesiac sa predkladá už len výkaz.

Vyplnený formulár sa zasiela (preferovane elektronicky) na úrad práce, v obvode ktorého žiadateľ udrží pracovné miesta, resp. SZČO vykonáva činnosť.

Na základe podanej žiadosti s výkazom úrad práce zašle žiadateľovi dohodu o príspevku, ktorú je potrebné podpísať a doručiť na úrad práce (existuje aj možnosť elektronického zaslania dohody podpísanej kvalifikovaným elektronickým podpisom). Príspevok začne úrad vyplácať bezprostredne po zverejnení dohody o príspevku v centrálnom registri zmlúv.

Čo znamená podnik v ťažkostiach?

Pre účely opatrenia v 2. a 4. skupine žiadateľov zostáva podmienka, že k 31.12.2019 nesmeli byť podnikom v ťažkostiach. Pre 1. a 3. skupinu žiadateľov sa toto kritérium vypustilo na základe schválenie schémy podpory Európskou komisiou.

Definícia vychádza z nariadenie Komisie EU č. 651/2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014R0651-20170710&qid=1587037156180&from=SK>).

Podrobnosti o definícii podniku v ťažkostiach môžete nájsť aj na https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/statna-pomoc/definicia_podnik_v_tazkostiach_web_oplz.pdf

Podnik sa považuje za podnik v ťažkostiach vtedy, ak nastane aspoň jedna z nasledujúcich okolností:

- a. v prípade spoločnosti s ručením obmedzeným, keď sa viac ako polovica jej upísaného základného imania prekryla akumulovanými stratami. To je prípad, keď odpočet akumulovanej straty z rezerv (a všetkých ostatných prvkov všeobecne považovaných za súčasť vlastných zdrojov spoločnosti) vedie k zápornej súhrnnej sume, ktorá presahuje polovicu upísaného základného imania (nevzťahuje sa napr. na malé a stredné podniky, ktoré existujú menej ako 3 roky);
- b. v prípade spoločnosti, keď aspoň niektorí spoločníci neobmedzene ručia za záväzky spoločnosti (napr. v.o.s., k.s.), kde sa viac ako polovica kapitálu vykazovaného v účtoch firmy prekryla akumulovanými stratami (nevzťahuje sa napr. na malé a stredné podniky, ktoré existujú menej ako 3 roky);
- c. keď je podnik predmetom kolektívneho konkurzného konania alebo spĺňa kritériá podľa vnútroštátneho práva na zaradenie do kolektívneho konkurzného konania na žiadosť veriteľov (t.j. existuje platobná neschopnosť podniku, kedy aspoň dvaja neuspokojení veritelia majú peňažnú pohľadávku po lehote splatnosti viac ako 30 dní a aspoň jeden z nich vymáha svoju pohľadávku voči podniku);
- d. v prípade podniku, ktorý nie je mikro, malým a stredným podnikom, keď za posledné dva roky: (i). bol účtovný pomer dlhu podniku k vlastnému imaniu vyšší než 7,5 a (ii.) pomer zisku podniku pred úrokmi, zdanením a odpismi (EBITDA) k úrokovému krytiu bol nižší než 1,0.

Postup ako si zamestnávateľ požiada o podporu od štátu v prípade poklesu jeho tržby o 40 %.

Zamestnávateľa môžu žiadať o príspevok podľa opatrenia 1 alebo podľa opatrenia 3.

Ak sa žiada o príspevok podľa opatrenia 1, t.j. pri prevádzke, ktorá musela byť uzavretá na základe Opatrenia ÚVZ, pokles tržby v tomto prípade nie je rozhodujúci. Príspevok sa čerpá podľa výšky skutočne zaplatených náhrad miezd za čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa (max. 80% priemerného zárobku a max. 1.100,- eur na zamestnanca).

Ak ide o prevádzku, ktorá nemusela byť povinne zavretá, zamestnávateľ má možnosť si vybrať medzi opatrením 3a) a 3b). Tú formu príspevku, ktorú vyberie na začiatku, už nebude môcť neskôr zmeniť.

V prípade príspevku podľa 3a) nie je rozhodujúci pokles tržby. Príspevok sa čerpá podľa výšky skutočne zaplatených náhrad miezd za čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa (max. 880,- eur na zamestnanca).

V prípade príspevku podľa 3b) je rozhodujúci pokles tržby. Príspevok sa čerpá na každého zamestnanca, s výnimkou tých, ktorí sú vo výpovednej dobe, tých, ktorí sú na prekážkach v práci na strane zamestnanca (napr. OČR s PN, kedy čerpajú dávky sociálneho zabezpečenia) viac ako 50% mesačného fondu pracovného času, tých, ktorí čerpajú dovolenku viac ako 50% mesačného fondu pracovného času a tých, ktorí boli prijatí po 1.3.2020. Príspevok je v nasledovnej paušálnej výške na zamestnanca:

Pokles tržby	Výška príspevku (marec) v EUR		Pokles tržby	Výška príspevku (apríl, máj) v EUR
do 10%	0		do 20%	0
od 10 do 19,99 %	90		od 20 do 39,99 %	180
od 20 do 29,99 %	150		od 40 do 59,99 %	300
od 30 do 39,99 %	210		od 60 do 79,99 %	420
od 40 %	270		od 80 %	540

Spôsob, ako požiadať o príspevok a podmienky sú uvedené v predchádzajúcich odpovediach.

Ako určím pokles tržieb?

Existujú 3 alternatívy výpočtu, pričom je nutné postupovať iba jednou z nich:

1. Porovnáva sa tržba za vykazovaný mesiac s tržbou za rovnaký mesiac predchádzajúceho roka (napr. pre vykazované obdobie 03 / 2020 - predchádzajúce je 03/2019)
2. Porovnáva sa priemer tržby v roku 2019 (t.j. 1/12 tržieb za rok 2019) s tržbou za vykazovaný mesiac - oprávnení sú iba tí, ktorí vykonávali zárobkovú činnosť celý rok 2019
3. Porovnáva sa tržba za február 2020 s tržbou za vykazovaný mesiac - oprávnení sú iba tí, ktorí vykonávali zárobkovú činnosť len časť roka 2019 a začali vykonávať zárobkovú činnosť najneskôr k 1.2.2020.

Ako dlho sa príspevok poskytuje?

Príspevky sa poskytujú za obdobie od 13.03.2020 do konca mesiaca, kedy Úrad verejného zdravotníctva rozhodne o zrušení povinného uzatvorenia prevádzok.

Ak Úrad vydá rozhodnutie (opatrenie), na základe ktorého bude môcť zamestnávateľ otvoriť prevádzku (t.j. zruší sa povinné uzatvorenie daného typu prevádzky), zamestnávateľ bude oprávnený čerpať príspevok podľa 1. opatrenia už iba do konca mesiaca, v ktorom bol povinne uzavretý. Za ďalšie obdobie prichádza do úvahy čerpanie príspevku zamestnávateľom podľa 3. opatrenia. Pre čerpanie tohto príspevku by si musel zamestnávateľ podať novú žiadosť.

Pre tie podniky, ktoré nie sú povinne zavreté, bude rozhodujúce, kedy dôjde k úplnému zrušeniu povinného uzatvorenia prevádzok. Príspevky budú patriť do konca mesiaca, v ktorom dôjde k úplnému zrušeniu povinného uzatvorenia prevádzok.

Môže príspevok žiadať zamestnávateľ, ktorý mal pokles v tržbách, ale zamestnanci pracovali napr. z domu (neboli na prekážke)?

Áno, opatrenie 3b) sa vzťahuje na zamestnancov bez ohľadu na to, či im zamestnávateľ vyplácal náhradu mzdy alebo mzdu za prácu. Príspevok je vo výške paušálnej sumy podľa poklesu tržieb zamestnávateľa (viď odpoveď týkajúcu sa podmienok pre príspevok podľa poklesu tržieb).

Čo ak platím teraz 60% mzdy na základe dohody s odbormi. Mám nárok na príspevok od štátu vo výške 80% mzdy?

Ak zamestnávateľ vypláca zamestnancom náhradu mzdy vo výške menej ako 80% priemerného zárobku na základe dohody so zástupcami zamestnancov a bude uplatňovať nárok na príspevok podľa opatrenia 1 alebo opatrenia 3a), príspevok bude limitovaný sumou, ktorú zamestnávateľ skutočne vyplatil, pričom maximum je 880,- eur.

To znamená, že ak zamestnávateľ platil napr. 60% priemerného zárobku ako náhradu mzdy, nemôže si uplatňovať príspevok vo výške 80% priemerného zárobku. Avšak, nárok na príspevok podľa skutočne vyplatenej výšky náhrady mzdy zamestnávateľ má.

Môžem čerpať príspevok na zamestnanca, ktorý je vo výpovednej dobe?

Nie, na zamestnancov vo výpovednej dobe nie je možné čerpať príspevok na udržanie pracovného miesta.

Môže firma čerpať kompenzácie aj na agentúrnych zamestnancov?

Nie, užívateľský zamestnávateľ nie je oprávnený žiadať o príspevok na zamestnancov agentúry. O príspevok na zamestnancov agentúry môže žiadať iba agentúra.

Môžu o príspevok žiadať jednotlivé odštepne závody jedného zamestnávateľa.

Nie, o príspevok žiada zamestnávateľ (právnická osoba alebo fyzická osoba), ktorý má právnu subjektivitu, t.j. nie odštepny závod.

Žiadateľom môže byť aj organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby, ktoré pre pracovnoprávne účely majú právnu subjektivitu.

Pre úplnosť uvádzame, že ak má zamestnávateľ viacero prevádzok (závodov), pričom sa na ne vzťahujú rôzne pravidlá (napr. jedna prevádzka musí byť povinne zavretá (opatrenie 1) a iná nemusí byť povinne zavretá (opatrenie 3)), môže ten istý zamestnávateľ žiadať jednou žiadosťou o príspevok podľa opatrenia 1 za prevádzky povinne zavreté a druhou žiadosťou o príspevok podľa opatrenia 3a) alebo 3b) za prevádzky, ktoré nemusia byť povinne zavreté.

Príspevok štátu vo výške maximálne 80% priemerného zárobku je z hrubej alebo super-hrubej mzdy (vrátane povinných odvodov za zamestnávateľa)?

Príspevok štátu podľa opatrenia 1 a opatrenia 3a) sa odvíja od vyplatenj náhrady mzdy za čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Náhrada mzdy sa vypočíta z priemerného zárobku zamestnanca v rozhodnom období, ktorým je predchádzajúci kalendárny štvrtrok (§ 134 Zákonníka práce).

Pri výpočte priemerného zárobku sa vychádza z hrubej mzdy, takže príspevok štátu v podstate znamená max. 80% priemernej hrubej mzdy zamestnanca za predchádzajúci štvrtrok za čas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

Môže jeden zamestnávateľ žiadať o rôzne formy príspevkov pre rôzne prevádzky?

Áno, je možné, aby jeden zamestnávateľ žiadal o rôzne formy príspevkov pre rôzne prevádzky. Pre každú formu príspevku je potrebné podať osobitnú žiadosť.

Napríklad, ak zamestnávateľ prevádzkuje reštauráciu, mohol by si jednou žiadosťou uplatňovať nárok na príspevok podľa opatrenia 1 vo vzťahu k prevádzke reštaurácie (zamestnanci na pozícii čašníci a pod.) a druhou žiadosťou napr. nárok na príspevok podľa opatrenia 3b vo vzťahu k prevádzke kuchyne (zamestnanci na pozícii kuchár), ak títo pracujú pre výdajňu a rozvoz jedla, avšak tržby v dôsledku mimoriadnej situácie poklesli.

Aké podpory poskytuje štát firmám v prípade karantény (napr. prípad povinnej karantény v celom výrobnom podniku, ak sa vyskytne u jedného zo zamestnancov pozitívny test na COVID-19).

V prvom rade uvádzame, že ak by sa v prevádzke podniku vyskytol prípad ochorenia COVID-19, neznamená to automaticky povinnosť zavrieť prevádzku. O potrebných opatreniach v podniku má kompetenciu rozhodnúť regionálny úrad verejného zdravotníctva.

V prípade, ak by karanténa bola nariadená niektorým zamestnancom, títo sú počas karantény na tzv. dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ods. 1 ZP). V čase osobných prekážok zamestnanca mu zamestnávateľ nevypláca mzdu ani náhradu mzdy a zamestnanec poberá dávku sociálneho zabezpečenia.

V prípade, ak by na základe rozhodnutia príslušného úradu bol zamestnávateľ povinný podnik zavrieť a prerušiť prevádzku v dôsledku výskytu COVID-19, nastali by na strane zamestnávateľa prekážky v prideľovaní práce, pri ktorých by zamestnancom patrila náhrada mzdy vo výške 80% priemerného zárobku podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce (najmenej však vo výške minimálnej mzdy). Zamestnávateľ by za splnenia podmienok mohol žiadať o príspevok podľa opatrenia 3a) alebo 3b). Bližšie podmienky vid' v predchádzajúcich odpovediach.

Ak pokles tržieb vykazuje nadnárodná skupina podnikov, ktorá má konsolidovanú účtovnú závierku, avšak slovenská spoločnosť patriaca do skupiny zásadný pokles nevykazuje, môže byť takejto spoločnosti poskytnutá podpora zo strany SR?

Pre posúdenie podmienok získania príspevku od SR na udržanie pracovných miest a náhradu straty príjmu je rozhodujúci stav slovenskej spoločnosti ako zamestnávateľa. Ak slovenská spoločnosť nevykazuje pokles tržieb, potom nebude mať nárok na príspevok podľa opatrenia 3B. Avšak, je potrebné preskúmať, či by spoločnosť nemala nárok na príspevok podľa opatrenia 3a), t.j. príspevok na náhrady miezd vyplácaných zamestnancom, ktorým zamestnávateľ nebol schopný prideľiť dostatok práce.

Zamestnanec je na OČR alebo v karanténe. Môžem s ním ukončiť pracovný pomer?

Podľa novely Zákonníka práce (§250b ods. 5) platí v čase mimoriadnej situácie a 2 mesiace po jej skončení, že osoba, u ktorej je dôležitá prekážka v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu, má pre účely zákazu výpovede rovnaký status ako dočasne práceneschopná osoba, t.j. platí zákaz výpovede u takejto osoby.

To znamená, že s takouto osobou nemôže zamestnávateľ v čase trvania prekážky ukončiť pracovný pomer výpoveďou.

Je však možné ukončiť pracovný pomer napr. dohodou alebo okamžitým skončením. Výnimky platia tiež pre výpoveď spojenú s porušením pracovnej disciplíny alebo stratou predpokladov na výkon práce.

Kedy môžem ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v prípade, že som dostal od štátu príspevok?

Podľa podmienok pre čerpanie príspevkov je zamestnávateľ zaviazaný neukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) (zrušenie/premiestnenie zamestnávateľa) alebo podľa § 63 ods. 1 písm. b) (nadbytočnosť zamestnanca) Zákonníka práce 2 mesiace po mesiaci, za ktorý čerpá príspevok.

To znamená, že ak napr. príspevok čerpá za marec, tak v apríli a máji by zamestnávateľ nemal uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru alebo dať výpoveď z vyššie uvedených dôvodov. Ukončenie pracovného pomeru z iných ako vyššie uvedených dôvodov však nie je vylúčené.

Ak si zamestnávateľ uplatní nárok na príspevok z dôvodu poklesu tržieb - za akých zamestnancov si môže príspevok uplatniť - napr. ak zamestnanec skončí v skúšobnej dobe, dobou určitou, z vlastného záujmu. Bude zamestnávateľ sankcionovaný?

V žiadosti o príspevok sa zamestnávateľ zaväzuje, že neukončí pracovný pomer zamestnanca/cov 2 mesiace po mesiaci, za ktorý čerpal príspevok, a to dohodou alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Podmienky pre čerpanie príspevkov teda obmedzujú zamestnávateľa v ukončení pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou pre a) zrušenie/premiestnenie zamestnávateľa alebo b) pre organizačné zmeny vyvolávajúce nadbytočnosť zamestnancov.

Podmienky čerpania príspevkov nezakazujú ukončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu záujmu zamestnanca alebo ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe alebo uplynutím doby, na ktorú bol pomer dohodnutý. Podmienky taktiež nezakazujú ukončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca a pod.

Nakoľko podmienky určujú iba konkrétne spôsoby ukončenia pracovného pomeru, ktoré sa zamestnávateľ zaväzuje po stanovenú dobu neuskutočniť, sme toho názoru, že štát by nemal sankcionovať zamestnávateľa, ak ukončí pracovný pomer v tejto dobe z iných dôvodov.

Home office. Musím so zamestnancom uzavrieť dohodu o home office? Ako to mám spraviť?

Pred novelou Zákonníka práce (zákon č. 66/2020 Z.z.) nebolo možné jednostranne nariadiť zamestnancovi home office. Podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce sa home office považuje za určitý benefit zamestnanca, o ktorý zvyčajne žiada zamestnanec a zamestnávateľ by mal prácu z domu odsúhlasiť.

Od 04.04.2020 platí na obdobie mimoriadnej situácie a 2 mesiace po skončení ustanovenie § 250b ods. 2 ZP, ktoré umožňuje počas trvania opatrení na predchádzanie vzniku a šírenia ochorení, aby zamestnávateľ jednostranne nariadil zamestnancovi (ktorého druh práce to umožňuje) výkon práce z domu. Nariadenie práce z domu nemusí byť písomné a nevyžaduje sa súhlas zamestnanca. Je však možné odporúčať, aby skutočnosť o nariadení práce z domu bola zachytená napr. vo forme e-mailu adresovanému zamestnancovi (môže slúžiť ako dôkaz, že zamestnanec nebol na prekážkach v práci a pod.).

Musím zamestnancom umožniť home office?

Vo všeobecnosti platí podľa § 52 ods. 5 ZP, že zamestnávateľ nie je povinný umožniť zamestnancovi home office, o ktorý zamestnanec žiada.

Avšak, podľa ustanovenia § 250b ods. 2 ZP platí počas aktuálneho obdobia mimoriadnej situácie a 2 mesiace po skončení špeciálne ustanovenie, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancovi home office, ak to druh práce zamestnanca umožňuje. Výnimkou sú iba prípady, ak vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa neumožňujú výkon práce z domu.

Zamestnanci fungovali na diétach, keďže robili v teréne, teraz sú na home office. Ako mám postupovať? Je nárok na stravné?

Práca vykonávaná z domu sa považuje za klasický výkon práce, t.j. zamestnancovi patrí mzda za vykonanú prácu z domu podľa podmienok pracovnej zmluvy a taktiež stravné podľa § 152 Zákonníka práce (ak zamestnanec vykonáva prácu aspoň 4 hodiny). Nakoľko v súčasnej situácii zrejme zamestnávateľa nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom zariadení, má zamestnávateľ povinnosť poskytovať zamestnancovi príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP.

Zamestnanec čerpá pandemickú PN, OČR. Ako je platená PN, OČR?

Pandemická OČR prípadne PN zamestnanca je od prvého dňa platená Sociálnou poisťovňou a to vo výške 55% z hrubej mzdy zamestnanca.

V prípade PN, zamestnanec kontaktuje svojho obvodného lekára ktorý vystaví PN a zašle priamo do Sociálnej poisťovni.

V prípade OČR zamestnanec vyplní žiadosť o ošetrovné pre koronavírus uverejnenú na stránke Sociálnej poisťovni a odošle ju mailom na mailovú adresu SP. Ošetrovné môže poberať rodič do dovŕšenia 11. roku dieťaťa alebo do dovŕšenia 18. roku dieťaťa, ak má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav (napríklad ZŤP).

Pri prechode OČR z mesiaca na mesiac je zamestnanec prostredníctvom mailu povinný zaslať do SP čestné prehlásenie, kde presne špecifikuje dni (od - do) kedy bol na OČR. V opačnom prípade Sociálna poisťovňa takúto OČR nepreplatí.

Zamestnanec je povinný informovať zamestnávateľa o čerpaní takejto PN alebo OČR.

Poklesli mi tržby môžem požiadať o odklad platenia odvodov?

V prípade poklesu tržieb o 40% a viac môže zamestnávateľ požiadať o odklad platenia poistného na zdravotné a sociálne poistenie za zamestnávateľa.

Za marec 2020 bude poistné splatné v termíne do 31. júla 2020

Môžem požiadať o dopustenie poistného?

O odpustenie platenia poistného na sociálne poistenie za mesiac apríl 2020 môže požiadať ten zamestnávateľ, ktorý z rozhodnutia úradu verejného zdravotníctva musel svoju prevádzku zatvoriť aspoň na 15 dní.

Ak mi zamestnávateľ vykonal ročné zúčtovanie dane za rok 2019 v riadnom termíne, môžem darovať 2% z dane v predĺženej lehote?

Vyhlásenie o poukázaní podielu zaplatenej dane z príjmov daňovníka, ktorému zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vykonal ročné zúčtovanie možno podať do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.

Som konateľom s.r.o. a zároveň mám pracovný pomer v spoločnosti, môžem na seba žiadať štátnu pomoc?

V spoločnosti v kde má konateľ zároveň aj pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ požiadať o štátnu pomoc aj na takéhoto konateľa.

V spoločnosti kde je konateľ bez pracovnej zmluvy zamestnávateľ nemôže žiadať štátnu pomoc na takéhoto konateľa.

Konateľ bez pracovnej zmluvy môže individuálne požiadať o štátnu pomoc typ 4.

Kedy môžem žiadať štátnu pomoc 3A a kedy 3B?

Štátna pomoc 3A je určená pre zamestnávateľov, ktorí v danom mesiaci svojich zamestnancov evidovali na prekážkach v práci najviac vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca.

Štátna pomoc 3B je určená pre zamestnávateľom, ktorým v mesiaci marec poklesli tržby minimálne o 10% a v mesiaci apríl minimálne o 20% a zamestnanci odpracovali viac ako 50% svojho mesačného fondu pracovnej doby.

Čo znamená pojem výška vyplatenej mzdy vo výkaze 3B?

Výška hrubého príjmu zamestnanca vrátane nepeňažného príjmu ako sú rôzne benefity, dodanie 1% auta, darčekové poukazy.

Môžem do výkazu k štátnej pomoci typ 3B za mesiac marec 2020 zahrnúť zamestnanca ktorý v mesiaci marec odpracoval polovicu svojho pracovného času?

Do výkazu je možné uvádzať iba takého zamestnanca, ktorý odpracoval viac ako 50 % svojho fondu mesačného pracovného času a nastúpil najneskôr 01.03.2020.



COVID-19 a Zákaz ukončenia nájmu

Otázky a odpovede týkajúce sa zákazu ukončenia nájmu počas COVID-19 pre Vás vypracovali experti z Bartošík Šváby.

Aké podmienky musia byť splnené, aby prenajímateľ nemohol ukončiť nájom nehnuteľností (vrátane bytu a nebytového priestoru)?

Pre poskytnutie ochrany musia byť splnené nasledovné podmienky, a to kumulatívne:

- nájomca je v omeškaní s platením nájomného a prevádzkových nákladov, ktoré sú splatné od 1. apríla 2020 do 30. júna 2020 (teda napr. v prípade štvrtročného platenia vopred nájomného za 3Q, ktoré je splatné v júni),
- omeškanie vzniklo v dôsledku okolností, ktoré majú pôvod v šírení COVID-19 – táto podmienka je formulovaná veľmi široko, teda pokles obratu spojený so všeobecným poklesom ekonomickej aktivity túto podmienku bude pravdepodobne spĺňať; nájomca by mal však osvedčiť, že nemá peňažné prostriedky na zaplatenie nájomného (nad rámec povinných platieb do štátneho rozpočtu a platieb zamestnancom); samotné rozhodnutie nájomcu neplatíť (aj keď má k dispozícii peňažné prostriedky), lebo sa mu znížil obrat, podľa všetkého nebude tento test spĺňať,
- nájomca dôvod pre vznik omeškania dostatočne osvedčil – pod osvedčením rozumieme základné zdokladovanie, že omeškanie vzniklo v dôsledku okolností, ktoré majú dôvod v COVID-19. Osvedčenie je nižšia forma zdokladovania skutočnosti ako preukázanie.

Dokedy bude platiť zákaz ukončenia nájmu?

Zákaz jednostranného ukončenia nájmu bude platiť do 31. decembra 2020 (ak nebude zákonom predĺžený).

Akých situácii sa zákaz ukončenia nájmu netýka?

Zákaz ukončenia nájmu sa netýka výpovede z dôvodu omeškania so splatnosťou nájomného alebo prevádzkových nákladov, ktorých splatnosť v zmysle zmluvy nastala pred 1. aprílom 2020 a po 30. júni 2020. Rovnako sa zákaz ukončenia nájmu netýka možnosti uplatňovať právo na zaplatenie nájomného na súde v upomínacom konaní (platobný rozkaz). Prenajímateľa budú mať rovnako nárok na úrok z omeškania, alebo uplatnenie zabezpečení podľa nájomnej zmluvy. Samotné **nároky prenajímateľa na zaplatenie nájmu nezanikajú.**

COVID-19 task force tím



Miloš Kuský

Audit Manager
milos.kunsky@mazars.sk



Vladimír Vaňo

Chief economist
vladimir.vano@mazars.sk



Kvetoslava Čavajdová

Tax Senior Manager
kvetoslava.cavajdova@mazars.sk



Veronika Rakovická

Tax Manager
veronika.rakovicka@mazars.sk



Lucia Vícenová

Senior Payroll Specialist
lucia.vicenova@mazars.sk



Lucia Somr

Legal Expert
lucia.somr@mazars.sk



Juraj Zelko

Manager, Financial Advisory
juraj.zelko@mazars.sk



Rudolf Vido

Consulting Manager
rudolf.vido@mazars.sk



Boris Šváby

Partner v Bartošík Šváby
boris.svaby@bartosiksvaby.sk



Ivana Romanská

Senior Lawyer
ivana.romanska@bartosiksvaby.sk



Daniel Gašpar

Managing Partner v Crowdberry
daniel.gaspar@crowdberry.eu

Lucia Krištoffová

Lawyer
lucia.kristoffova@bartosiksvaby.sk

KONTAKTY

MAZARS SLOVENSKO

BRATISLAVA

Europeum Business Center

Suché mýto 1

811 03 Bratislava

Tel: (+421) 2 59 20 47 00

KOŠICE

Skladná 3707/1A

040 01 Košice

Tel: (+421) 55 727 42 12

POVAŽSKÁ BYSTRICA

Hliny 1412

017 01 Považská Bystrica

Tel: (+421) 42 43 27 292

NITRA

Cheese house

Mostná 60

94 901 Nitra

BARTOŠÍK ŠVÁBY s.r.o.

Plynárenská 7/A

821 09 Bratislava

(+421) 2 524 421 81

CROWDBERRY a.s.

UNIQ

Staromeská 3

811 03 Bratislava

(+421) 918 865 073



mazars@mazars.sk



info@crowdberry.eu



office@bartosiksvaby.sk



www.mazars.sk



www.crowdberry.eu



www.bartosiksvaby.sk



MazarsSlovakia



Crowdberry



Bartosik Svaby s.r.o.



Mazars



Crowdberry



Mazars Slovakia



Crowdberry