

KURZARBEIT

Čo je kurzarbeit:

Zmyslom kurzarbeitu je poskytovanie **podpory v čase skrátenej práce**.

Štát uhradí časť mzdových nákladov zamestnávateľa spojených s vyplácaním náhrady mzdy počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

Hoci by sa na prvý pohľad mohlo zdať, že účelom zákona je priamo poskytnúť náhradu časti mzdy zamestnancom, v skutočnosti ide o podporu zamestnávateľov. **Podpora preto bude adresovaná zamestnávateľom**, ktorým má poskytnúť čiastočnú úhradu nákladov na mzdy ich zamestnancov v čase, kedy vplyvom vonkajšieho faktora dôjde k obmedzeniu ich činnosti. Napríklad, ak kvôli protipandemickým opatreniam museli zatvoriť svoje prevádzky, alebo obmedziť ich činnosť.

Kto môže získať takúto formu podpory?

Podporu zo systému skrátenej práce môže získať **každá fyzická osoba a právnická osoba, ktorá je považovaná za zamestnávateľa** podľa § 7 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Podpora sa poskytuje zamestnávateľovi na čiastočnú úhradu nákladov na zamestnanca, a to za každú hodinu prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia jeho činnosti, a **to v minimálnej sume 60 % priemerného hodinového zárobku**.

Zamestnávateľ dostane na náhradu mzdy 60 %, zamestnancovi bude musieť doplatiť **aspoň 20 % z vlastných zdrojov**, aby bola splnená podmienka náhrady mzdy min. 80 % priemerného hodinového zárobku. Frekvencia vyplácania **podpory je mesačná**, v úhrne najviac 6 mesiacov počas 24 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Aké podmienky musia mať splnené zamestnávatelia

Podmienky poskytnutia podpory pre zamestnávateľa definuje § 3 zákona o Kurzarbeite:

- v čase skrátenej práce najmenej **jedna tretina** jeho zamestnancov bola počas obdobia obmedzenia činnosti zamestnávateľa, za ktorý sa žiada podpora, na prekážkach v práci v rozsahu **najmenej 10% fondu pracovného času** určeného v danom období z ustanoveného týždenného pracovného času,
- odviedol ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie za celé obdobie trvania povinnosti odvádzať toto poistné a príspevky, ktoré trvalo **najmenej 24 kalendárnych mesiacov** bezprostredne predchádzajúcich kalendárnemu mesiacu, za ktorý zamestnávateľ žiada o poskytnutie podpory,
- neporušil **zákaz nelegálneho zamestnávania** v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o poskytnutie podpory,
- má v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov **uzatvorenú písomnú dohodu** so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom (ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov) o tom, že zamestnávateľ môže požiadať o poskytnutie podpory, prípadne túto dohodu nahrádza súhlasom rozhodcu s podaním žiadosti o poskytnutie podpory,
- požiada o poskytnutie podpory najneskôr **do konca kalendárneho mesiaca** nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory.

Podmienky poskytnutia podpory pre zamestnanca:

- Zamestnanec je fyzická osoba v **pracovnom pomere** alebo v právnom vzťahu na základe zmluvy o **profesionálnom vykonávaní športu**,
- podpora sa bude poskytovať na pracovné miesto zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu v rozsahu **najmenej 10 % ustanoveného** týždenného pracovného času,
- pracovný vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory trval **najmenej jeden mesiac**,
- zamestnancovi ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory **neplynie výpovedná doba** alebo výpovedná lehota,
- zamestnancovi, ktorý má ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory vyčerpanú **dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok** a vyčerpaný kladný účet konta pracovného času a zamestnávateľ ho nemôže preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce,
- zamestnanec nebude mať žiadne administratívne ani iné povinnosti voči príslušnému úradu, ktorý je poskytovateľom podpory,
- náhrada mzdy poskytnutá zamestnancovi zo systému skrátenej práce je príjmom oslobodeným od dane z príjmov a v nadväznosti na to aj od sociálneho a zdravotného poistenia.

Prekážky na strane zamestnávateľa

Prekážky na strane zamestnávateľa sú ak zamestnávateľ nemôže najmenej jednej tretine zamestnancov zamestnávateľa alebo **časti zamestnávateľa (= organizačná zložka, prevádzkareň, stredisko)** pridelovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času.

Inými slovami, je to stav, kedy najmenej **1/3 z celkového počtu zamestnancov**, alebo najmenej 1/3 zamestnancov z celkového počtu zamestnancov organizačnej zložky/prevádzky, strediska / je na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa najmenej počas **10% ustanoveného (nie svojho!) týždenného pracovného času**.

V prípade profišportovcov sa podľa nového § 37 ods. 5 zákona č. 440/2015 Z. z. o športe určí ustanovený týždenný pracovný čas športovca na účely poskytnutia podpory v čase skrátenej práce ako rozdiel 168 hodín (= 7 x 24 hodín) a súčtu hodín nepretržitého odpočinku v rámci jedného týždňa.

Zamestnanec

Za zamestnanca sa na účely zákona považuje každý zamestnanec, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere - má platnú pracovnú zmluvu (resp. má zmluvu o profesionálnom vykonávaní športu), bez rozdielu, či ide o prácu na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas.

Za zamestnanca na účely zákona sa považujú aj osoby, ktoré majú platnú pracovnú zmluvu ale sú napríklad:

- dočasne práceneschopní - aj dlhodobo,
- na OČR - aj dlhodobo,
- na materskej alebo rodičovskej dovolenke,
- dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie,
- na neplatenom voľne,
- dočasne pridelení na výkon práce u iného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ tak musí počítať s tým, že pri skúmaní podmienky, aby najmenej 1/3 zamestnancov bola na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času, musí do celkového počtu zamestnancov zahrnúť aj zamestnancov, ktorí síce majú platnú pracovnú zmluvu ale reálne u zamestnávateľa prácu nevykonávajú.

Preto odporúčame zamestnávateľom aby zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere, ale nevykonávajú prácu preradiť na také strediska, alebo prevádzky, kde nepredpokladáte čerpanie podpory v čase skrátenej práce.

Zamestnanci v pracovnom pomere, ktorým bol priznaný dôchodok

Podľa § 19 ods. 3 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení sa poistenie v nezamestnanosti nevzťahuje na fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a fyzickú osobu, ktorá má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek.

Pokiaľ má takáto fyzická osoba pracovný pomer, na účely zákona o podpore v čase skrátenej práce sa považuje za zamestnanca, zamestnávateľ môže pri splnení ďalších podmienok na takúto osobu poberať podporu a podľa zákona o sociálnom poistení za takúto osobu zamestnávateľ platí poistné na financovanie podpory.

Suma podpory

Podpora sa podľa § 5 ods. 1 zákona poskytuje na čiastočnú úhradu nákladov zamestnávateľa na náhradu mzdy zamestnanca, vyplatenej za prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia činnosti zamestnávateľa.

Suma podpory na jedného zamestnanca je vo výške **60 % priemerného hodinového zárobku** zamestnanca, krát **počet hodín prekážok v práci** na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia činnosti zamestnávateľa.

Suma podpory za jednu hodinu na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa je pritom **najviac** suma 60 % z 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podpora poskytuje.

Pre rok 2022 to znamená, že **suma podpory za jednu hodinu** na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa je **najviac** suma:

$60 \% \times 1/174 \times 2 \times 1133 \text{ eur} = 60 \% \times 13,0230 \text{ eur} = \mathbf{7,8138 \text{ eur}}$.

Alebo inak povedané, v roku 2022 sa podpora vypočíta z priemerného hodinového zárobku najviac vo výške **13,0230 eur**.

Vzorec na výpočet podpory na jedného zamestnanca:

Podpora = 60 % x priemerný hodinový zárobok x počet hodín prekážky

... **najviac** však 7,8138 eur x počet hodín prekážky (platí pre rok 2022).

Zmeny v poistnom

V súvislosti so zavedením podpory v čase skrátenej práce sa zavádza nový druh poistného v SP – poistné na financovanie podpory. Toto **poistné platí iba zamestnávateľ**. Zároveň sa upravuje výška poistného zamestnávateľa na poistenie v nezamestnanosti. Poistné na financovanie podpory sa platí do základného fondu

poistenia v nezamestnanosti, a tento fond slúži aj na postúpenie finančných prostriedkov, ktoré žiada príslušný orgán na výplatu podpory v čase skrátenej práce. Výška poistného zamestnávateľa na financovanie podpory je 0,5 % z vymeriavacieho základu. Poistné sa platí len za zamestnancov v pracovnom pomere a v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu. Zaokrúhľuje sa na eurocenty nadol.

Výška poistného zamestnávateľa na poistenie v nezamestnanosti je pre zamestnávateľa, ktorý:

- platí poistné na financovanie podpory, 0,5 % z vymeriavacieho základu,
- neplatí poistné na financovanie podpory, 1 % z vymeriavacieho základu.

Prekážky na strane zamestnávateľa /Neprítomnosti /

Neprítomnosť:

Prekážky v práci 80-100% / Kurzarbeit /

Táto neprítomnosť vyráta náhradu mzdy vo výške 80-100% priemernej hodinovej mzdy zamestnanca, zadávate percenta, ktoré sú dohodnuté v uzatvorenej písomnej dohode so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom.

Prekážky v práci 80% / Kurzarbeit /

Táto neprítomnosť vyráta náhradu mzdy vo výške 80% priemernej hodinovej mzdy zamestnanca, ktoré sú dohodnuté v uzatvorenej písomnej dohode so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom.