

INFORMÁCIA O PRÍPRAVE KONCEPCIE ZAVEDENIA SYSTÉMU SKRÁTENEJ PRACOVNEJ DOBY „KURZARBEIT“ DO SLOVENSKEHO PRÁVNEHO PORIADKU NA ÚČELY KONZULTÁCIÍ S PODNIKATEĽSKÝMI SUBJEKTMI

OBSAH

- 1. Pripravovaný právny predpis**
- 2. Základné ciele a tézy právnej úpravy**
- 3. Zhodnotenie súčasného stavu**
- 4. Spôsob zapojenia verejnosti do prípravy právneho predpisu**
- 5. Predpokladaný termín začatia pripomienkového konania**

1. Pripravovaný materiál nelegislatívneho charakteru

Koncepcia zavedenia systému skrátenej pracovnej doby „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku.

2. Základné ciele a tézy materiálu

Cieľom predkladanej informácie je príprava Koncepcie zavedenia systému skrátenej pracovnej doby „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku. Zámerom je zaviesť do slovenského právneho poriadku nový systém poistenia, na ktoré budú odvádzať zamestnanci a zamestnávateľia poistné do nového poistného fondu. Účelom zavedenia nového poistného systému je udržanie pracovných miest a konkurencieschopnosti slovenských firiem v čase hospodárskej krízy, recesie a krízovej situácie¹. Výhodou krajín, ktoré majú zavedený trvalý systém „Kurzarbeit“, je nielen udržanie zamestnancov v pracovnom vzťahu, ale aj plynulý nábeh zamestnávateľa na produkciu po kríze, keďže zamestnávateľ nepotrebuje čas na nábor a zaškolenie nových zamestnancov.

Výber poistného sa navrhuje realizovať, do zavedenia jednotného výberu daní, cla a odvodov Ministerstvom financií Slovenskej republiky tzv. UNITAS, prostredníctvom Sociálnej poisťovne, a to do samostatného poistného fondu. Vzhľadom na charakter nového poistného fondu, z ktorého sa nepredpokladá priebežná výplata dávok, nebude možné finančné prostriedky v ňom alokované presúvať do iných fondov Sociálnej poisťovne.

Výška výberu poistného sa zvažuje vo viacerých alternatívach, pričom sa predpokladá jej paritné rozdelenie medzi zamestnanca a zamestnávateľa. Koncepcia bude zvažovať aj možnosť sektorovo rozdielnej výšky odvodu zamestnanca, ak by sa mala vzťahovať aj na napr. sezónnych pracovníkov v poľnohospodárstve. Pokiaľ ide o zaťaženie mzdy dodatočným

¹ Ústavný zákon č. 227/2020 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu; Zákon č. 387/2020 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu.

nákladom, zvažuje sa pokryť časť nových odvodov znížením odvodov do fondu poistenia v nezamestnanosti, keďže tento je dlhodobý prebytkový.

Dávka sa zvažuje vo výške 60 % z celkovej ceny práce, pričom bude vyplácaná priamo zamestnancovi po odpočítaní sociálnych a zdravotných odvodov a dane z príjmu fyzických osôb, ktoré budú odvedené príslušným inštitúciám. Zamestnávateľ bude musieť naďalej uhrádzať zamestnancovi mzdu vo výške 20 %, ak sa v kolektívnej zmluve nedohodne na inej výške. Koncepcia navrhuje, aby boli nároky na výplatu dávky obdobné ako v prípade dávok poistenia v nezamestnanosti, pričom obdobia poskytovania dávky „Kurzarbeit“ a dávky z poistenia v nezamestnanosti sa budú čiastočne spočítavať.

Ako podmienka výplaty dávky sa zvažuje nemožnosť prideliť prácu zamestnancom v určitom rozsahu základného pracovného fondu všetkých zamestnancov za kalendárny mesiac z dôvodu hospodárskej krízy, recesie, krízovej situácie alebo vyššej moci. Posudzovanie splnenia podmienok by malo byť realizované na základe osobitného mechanizmu (v určitých prípadoch na základe jednotného kľúča pre celé územie SR napr. vládou SR). Vzhľadom na potrebu štatistických údajov na prijatie rozhodnutia o aktivovaní vyplácania dávok sa zvažuje možnosť vyplatiť náklady na „Kurzarbeit“ aj za určené obdobie spätne.

3. Zhodnotenie súčasného stavu

Právna úprava podľa zákona č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

I. Príspevok na podporu udržania zamestnanosti

§ 50d zákona o službách zamestnanosti

účinnosť: 1. marca 2009 – 31. decembra 2011

Príspevok sa poskytoval zamestnávateľovi, ktorý zachoval pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov pre ktoré nemohol zamestnancom pridelovať prácu a ktorý v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov po dohode s úradom obmedzil na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť tak, že zamestnancom neprideloval prácu v rozsahu najmenej 4 % ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok bol určený na úhradu odvodov poistného na zdravotné a sociálne poistenie platených zamestnávateľom a zamestnancom z náhrady mzdy zamestnanca (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce), najviac z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR. Príspevok sa poskytoval za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, v úhrne najviac v rozsahu 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku. Zdrojom financovania bol štátny rozpočet.

II. Príspevok na podporu udržania pracovných miest

§ 50k zákona o službách zamestnanosti

účinnosť: od 1. mája 2013

Príspevok sa môže poskytnúť zamestnávateľovi, ktorý udrží pracovné miesta aj v prípade pretrvávajúcich vážnych prevádzkových dôvodov (min. 3 mesiace) vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov, na základe ktorých na prechodné obdobie obmedzí

svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelovať prácu v rozsahu najmenej 6 % a najviac 40 % ustanoveného týždenného pracovného času. Mesačná výška príspevku je 50 % z náhrady mzdy zamestnanca (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce), najviac 60 % priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR. Príspevok sa poskytuje najviac počas 12 mesiacov za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, v úhrne najviac 120 dní. Zdrojom financovania je štátny rozpočet.

III. Projekt Prvá pomoc – opatrenia 1, 3A a 3B

§ 54 ods. 1 písm. e) zákona o službách zamestnanosti

začiatok realizácie projektu: 6. apríla 2020

oprávnené obdobie: od 13. marca 2020 do konca septembra 2020

Podpora zamestnávateľov, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR:

1) úhradu náhrady mzdy zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce), najviac vo výške 80 % jeho priemerného zárobku, najviac v sume 1100,00 eur.

Podpora zamestnávateľov zamestnávateľom, ktorí udržia pracovné miesta aj v prípade prerušenia alebo obmedzenia svojej činnosti počas vyhlásenej mimoriadnej situácie:

3A) úhradu náhrady mzdy zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce), najviac vo výške 80 % jeho priemerného zárobku, najviac v sume 880,00 eur alebo

3B) úhradu časti mzdových nákladov na každého zamestnanca, ktorý odpracoval minimálne polovicu fondu pracovného času za daný mesiac alebo bol na prekážke na strane zamestnávateľa, v závislosti od poklesu tržieb zamestnávateľa

Mesačná výška príspevku podľa opatrenia 3B je 80 % hrubej mesačnej mzdy zamestnanca, najviac však vo výške stanoveného paušálneho príspevku podľa poklesu tržieb v zmysle tabuľky:

pokles tržieb (kategórie)	apríl – júl 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 % a viac	540,- eur

4. Spôsob zapojenia verejnosti do prípravy právneho predpisu

Verejnosť sa môže zapojiť do prípravy právneho predpisu aj formou zasielania podnetov, či návrhov v intenciách vecného zamerania podľa bodu 2.

Kontaktné údaje:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Sekcia sociálneho poistenia a dôchodkového sporenia

Odbor analýz

Špitálska 4,6,8

816 43 Bratislava

email: jaroslav.hudcovsky@employment.gov.sk

5. Predpokladaný termín začatia pripomienkového konania
august 2020