



## ODBOROVÝ ZVÄZ DREVO, LESY, VODA Osadná 268/6, 831 03 Bratislava

### Kurzarbeit – skrátaná práca

#### Všeobecne ku skrátenej práci

Pojem kurzarbeit je účinný v Slovenskej republike od 1.3.2022. Zavedenie kurzarbeitu do nášho právneho systému bolo na základe pandémie COVID-19, ktorá panovala a stále panuje vo svete. Kurzarbeit predstavuje náhradu za prvú pomoc a slúži na trvalú ochranu pracovných miest.

V súvislosti s kurzarbeitom bol prijatý zákon č. 215/2021 Z. z. zákon o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 215/2021“), účinnosť zákona je od 1.3.2022. Zákon č. 215/2021 upravuje poskytovanie podpory v čase skrátenej práce na čiastočnú úhradu nákladov zamestnávateľa, na náhradu mzdy zamestnanca v čase trvania vonkajšieho faktora, vplyvom ktorého došlo k obmedzeniu činnosti zamestnávateľa. Z predmetu zákona je zrejmé, že musí ísť o vonkajšie faktory, nikdy nie o vnútorné. Za vonkajší faktor nepovažujeme: vojnový stav, čas vojny, sezónnosť vykonávanej činnosti, reštrukturalizácia, plánovaná odstavka alebo rekonštrukcia. Kurzarbeit si zamestnávateľia môžu uplatňovať od 1.4.2022, pretože žiadosť môže zamestnávateľ predložiť vždy len za predchádzajúci mesiac.

Hlavným cieľom kurzarbeitu je udržať zamestnancom pracovné miesta, zároveň zamestnávateľ ušetrí náklady, nemusí hľadať nových zamestnancov a je mu poskytnutá pomoc aj zo strany štátu, v podstate v mimoriadnej situácii, ktorá zamestnávateľa postihne, nebude musieť riešiť negatívny dopad na pracovné miesta zamestnanca.

Kurzarbeit je nový pojem, ktorý zatiaľ Slovenská republika nepoznala. Keďže ide o niečo nové, predpokladáme aj určité nejasnosti, ktoré sa začnú vyskytovať až prostredníctvom praxe. Zavedením tohto pojmu veľa zamestnávateľov nájdu najlepší spôsob ako kompenzovať svoje poklesy a straty a zároveň zachovajú pracovné miesta.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dostupné online, zo dňa 11.8.2023 na: <https://www.ozdlv.sk/kurzarbeit/> .

## **Skrátená práca podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)**

§ 142 ods. 5 Zákonníka práce ustanovuje: „*Ak zamestnávateľ **po dohode** so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa požiada o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce podľa osobitného predpisu (ďalej len „podpora v čase skrátenej práce“), zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas trvania tejto prekážky v práci náhradu mzdy v sume **najmenej 80 % jeho priemerného zárobku**; ustanovenia odsekov 1 až 4 a § 250b ods. 6 o sume náhrady mzdy sa neuplatnia. Ak sa zamestnávateľovi neposkytne podpora v čase skrátenej práce na pracovné miesto zamestnanca, patrí zamestnancovi za čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety náhrada mzdy v sume podľa odsekov 1 až 4 alebo § 250b ods. 6.*“

§ 250b Zákonníka práce upravuje Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. V súlade s § 250b ods. 8 Zákonníka práce: „*Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti 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; ustanovenia § 142 ods. 4 a 5 tým nie sú dotknuté.*“

Uvedené ustanovenia boli do Zákonníka práce pridané na základe prijatia zákona č. 215/2021. Tento zákon upravuje podmienky pre poskytnutie podpory v čase skrátenej práce. Podstatou je, že zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu svojim zamestnancom na základe vonkajších vplyvov, a nie vlastou vinou. Zákon vymedzuje pozitívne a negatívne vymedzenie vonkajšieho faktora. Podľa pozitívneho vymedzenia je vonkajším faktorom, taký ktorý má dočasný charakter a nie trvalý a zamestnávateľ ho nemohol ovplyvniť a ani predísť takýmto situáciám, a taktiež musí ísť napr. o mimoriadnu situáciu, núdzový stav. Negatívne vymedzenie spočíva v tom, že zákon vymedzuje, čo nepovažuje za vonkajší faktor, napr. plánová odставка. Zamestnávateľ musí preukázať existenciu vonkajšieho faktora a kauzálny nexus (príčinná súvislosť) medzi vonkajším faktorom a nepridelovaním práce. Podpora v čase skrátenej práce je určená **len pre zamestnancov v pracovnom pomere alebo pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu. Nie je pri tom**

podstatné, či je zamestnanec v pracovnom pomere na dobu určitú alebo neurčitú, či je zamestnanec v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas alebo len na kratší týždenný pracovný čas. Tzn., že tento zákon za zamestnanca nepovažuje fyzickú osobu, ktorá pracuje na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zákon č. 215/2021.<sup>2</sup>

### Postup pre poskytnutie podpory v čase skrátenej práce v súlade so zákonom č. 215/2021

§ 3 zákona č. 215/2021 upravuje podmienky poskytnutia podpory:

1) Podpora sa poskytuje zamestnávateľovi, ak:

a) je v čase skrátenej práce,

b) 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 poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré trvalo **najmenej 24 kalendárnych mesiacov** bezprostredne predchádzajúcich kalendárnemu mesiacu, za ktorý zamestnávateľ žiada o poskytnutie podpory,

c) nebola mu uložená pokuta za porušenie zákazu **nelegálneho zamestnávania** v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o poskytnutie podpory,

d) má:

1. uzatvorenú **pisomnú dohodu so zástupcami zamestnancov** alebo so zamestnancom, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, o tom, že zamestnávateľ požiada o poskytnutie podpory, alebo

2. súhlas rozhodcu podľa Zákonníka práce s podaním žiadosti o poskytnutie podpory a

e) požiada o poskytnutie podpory **najneskôr do 10. dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory.**

(2) Podmienka ustanovená v odseku 1 písm. b) sa považuje za splnenú, ak sú zamestnávateľovi povolené splátky dlžných súm poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a dlžná suma sa nestala splatnou.

Postup pri podaní žiadosti:

1. Žiadosť sa podáva Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
2. Žiadosť sa podáva elektronicky, prostredníctvom portálu slovensko.sk.

<sup>2</sup> Barancová, H. a kol. *Zákonník práce*. Komentár 3. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s. 1194 – 1196.

3. **Žiadosť môže podať zamestnávateľ, ktorý je zamestnávateľom podľa zákona o sociálnom poistení.**
4. Musí byť podpísaná elektronickým podpisom oprávnenej osoby.
5. Nakoľko SVP, š.p. bude žiadať o poskytnutie podpory na pracovné miesta vo viacerých obvodoch viacerých úradov, **žiadosť sa bude podávať podľa sídla zamestnávateľa.**
6. Žiadosť je potrebné podať najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnávateľ žiada o poskytnutie podpory – tzn. ak v mesiaci september zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu zamestnancom, do konca mesiaca október musí podať žiadosť.
7. Zamestnávateľ podáva **len jednu** žiadosť o poskytnutie podpory, v ktorej uvedie zákonom stanoveného údaje za celý kalendárny mesiac.
8. V elektronickej schránke zamestnávateľ otvorí službu: Podávanie žiadostí o poskytnutie podpory zamestnávateľa v čase skrátenej práce.
9. Zamestnávateľ vyberie poskytovateľa služby.
10. Žiadosť je v rámci elektronickej schránky predpísaný formulár, ktorý zamestnávateľ vyplní. (Odporúčam si prejsť všetky formuláre, ktoré súvisia s podávaním žiadosti). Je potrebné doložiť aj jednotlivé prílohy.

**Suma podpory** - predstavuje za každú hodinu prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia činnosti zamestnávateľa v **sume 60 % priemerného hodinového** zárobku zamestnanca v kalendárnom mesiaci, za ktorý sa podpora poskytuje, najviac v sume 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.

**Podpora v čase skrátenej práce sa poskytuje na pracovné miesto zamestnanca:**

- a) ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu v rozsahu **najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času,**
- b) ktorého pracovný vzťah ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory **trval najmenej jeden mesiac,**
- c) ktorému ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory **neplynie výpovedná doba alebo výpovedná lehota,**
- d) ktorý má ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory **vyčerpanú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok a vyčerpaný kladný účet konta pracovného času,** ak je u zamestnávateľa zavedené konto pracovného času, a zamestnávateľ ho nemôže preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce, ktorá nie je dotknutá obmedzením činnosti zamestnávateľa, a
- e) na ktoré sa zamestnávateľovi na tie isté oprávnené náklady alebo na ten istý účel **neposkytuje príspevok podľa osobitného predpisu.**

Podpora sa poskytuje v čase skrátenej práce, **v úhrne najviac šesť mesiacov počas 24 po sebe nasledujúcich mesiacov.** Zamestnávateľ je povinný zachovať pracovné miesto, na ktoré mu bola poskytnutá podpora, najmenej dva mesiace po skončení kalendárneho mesiaca, za ktorý bola poskytnutá podpora. Povinnosť podľa prvej vety sa nevzťahuje na

pracovné miesto, na ktorom došlo ku skončeniu pracovného vzťahu z dôvodov na strane zamestnanca.<sup>3</sup>

**Spracovala:**  
**Mgr. Simona Bednárová**  
**Právnik OZ DLV**



ODBOROVÝ ZVÄZ  
DREVO LESY VODA

---

<sup>3</sup> Zákon č. 215/2021 o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov