

Your World First

C/M/S

Law . Tax

# Vplyv Covid-19 na pracovnoprávne vzťahy

Práva a povinnosti zamestnávateľov a  
zamestnancov

7.4.2020



Parlament schválil 2. apríla 2020 novelu Zákonníka práce, ktorá zavádza niekoľko zmien v súvislosti s koronavírusom. Tieto zmeny budú platiť nielen v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ale ešte aj počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Zákon je účinný od 4. apríla 2020. Novela Zákonníka práce doplnila aj ďalšie zákony, a to zákon o sociálnom poistení, zákon o službách zamestnanosti, zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ďalšie.

## **1. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanca a náhrada mzdy a vážne prevádzkové dôvody**

### **1.1 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa - § 142 Zákonníka práce**

Zamestnávateľ, ktorý bol nútený zastaviť alebo obmedziť činnosť nemusí pri prestojoch hrať zamestnancovi náhradu mzdy vo výške 100 % ale iba v sume 80 % jeho priemerného zárobku (najmenej však v sume jeho minimálnej mzdy). Jedná sa o tzv. iné prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP.

### **1.2 Vážne prevádzkové dôvody zamestnávateľa - § 142 ods. 4 Zákonníka práce**

Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

Nová právna úprava Zákonníka práce o náhrade mzdy vo výške 80% nevyklučuje možnosť dohodnúť so zástupcami zamestnancov v prípade vážnych prevádzkových dôvodov náhradu mzdy vo výške 60% priemerného zárobku zamestnanca.

Už uzavreté dohody so zástupcami zamestnancov zostávajú aj po novele Zákonníka práce v platnosti.

### **1.3 Prekážky v práci na strane zamestnanca - § 141 Zákonníka práce**

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas karantény. Karanténne opatrenie alebo izolácia je ospravedlnená absencia ale bez nároku na náhradu mzdy od zamestnávateľa. Náhrada príjmu – pandemické ošetrovne bude v týchto prípadoch vyplácaná Sociálnou poisťovňou už od prvého dňa.

Zamestnanci majú nárok na pandemické nemocenské. Nárok na jeho vyplatenie vzniká najskôr odo dňa účinnosti príslušnej novely zákona o sociálnom poistení, t.j. od 27. marca 2020.

Na zamestnanca, ktorý je na pandemickej PN sa hľadí ako na zamestnanca počas dočasnej PN, t.j. zamestnanec je v ochrannej dobe a zamestnávateľ s ním nemôže v zásade skončiť pracovný pomer. Po návrate do práce ho musí zamestnávateľ zaradiť na rovnaké pracovné miesto podľa jeho pracovnej zmluvy.

### **1.4 Prípady:**

**Zamestnávateľ má pre zamestnanca prácu, ktorú zamestnanec môže vykonávať v rámci home office**

Zamestnávateľ môže podľa novej právnej úpravy Zákonníka práce nariadiť zamestnancom tzv. výkon práce z domácnosti zamestnanca (home office).

V prípade, ak bola zamestnancovi nariadená štátnym orgánom povinná karanténa a bola mu vystavená pandemická PN, má možnosť sa rozhodnúť, či pandemické nemocenské bude čerpať alebo nie. Zamestnanec má teda na výber:

- a) či bude poberať pandemické nemocenské alebo
- b) bude naďalej vykonávať prácu v rámci home office, za ktorý bude poberať mzdu.

#### **Môže zamestnanec nesúhlasiť s nariadením home office**

Novela Zákonníka práce zaviedla, že

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- b) 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.

#### **Je zamestnávateľ povinný zabezpečiť zamestnancovi stravovanie aj počas výkonu v rámci home office?**

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie pokiaľ odpracovali viac ako 4 hodiny za pracovnú zmenu, bez ohľadu na to, či vykonávali prácu na pracovisku zamestnávateľa alebo v rámci home office.

## **2. Nariadenie dovolenky**

### **2.1 Nariadenie čerpania dovolenky**

Podľa novej právnej úpravy Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oznámiť nariadenie čerpania dovolenky zamestnancovi najmenej 7 dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka, najmenej 2 dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

#### **2.1.1 Nariadenie čerpania dovolenky, na ktorú ešte nevznikol nárok**

Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

#### **2.1.2 Nariadenie čerpania náhradného voľna**

Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi čerpanie náhradného voľna (za prácu nadčas alebo vo sviatok), za podmienok ustanovených v § 121 a § 122 Zákonníka práce.

#### **2.1.3 Hromadné čerpanie dovolenky**

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. V prípade, ak u zamestnávateľa



zástupcovia zamestnancov nepôsobia, môže dohodu nahradiť svojím jednostranným rozhodnutím.

### **3. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času – konto pracovného času, skrátenie pracovného času a tzv. *Kurzarbeit***

Podľa novely Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

#### **3.1 Konto pracovného času - § 87a Zákonníka práce**

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov a zamestnávateľ zaviedol konto pracovného času, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či pôjde cestou prekážky v práci podľa § 142 Zákonníka práce alebo cestou aktivácie konta pracovného času.

Podstatou je, že pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec. Výška mzdy zamestnanca ostáva stále rovnaká bez ohľadu na to, či odpracuje viac alebo menej hodín.

#### **3.2 Skrátenie pracovného času - § 49 Zákonníka práce**

Po dohode so zamestnancom môže zamestnávateľ skrátiť pracovný čas zamestnanca, pričom dôjde zároveň aj k alikvotnému zníženiu jeho mzdy. Dohodu nie je možné nahradiť jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa.

#### **3.3 Kurzarbeit na Slovensku**

Európska komisia rozhodla, že na plošné zavedenie kratšieho pracovného času uvoľní 100 miliárd eur. Peniaze z eurofondov môže čerpať každý jeden členský štát Európskej únie. Spustenie plošného systému musia ešte schváliť jednotlivé členské štáty Európskej únie. Európska komisia chce pomocou *Kurzarbeitu* zabrániť masovému prepúšťaniu zamestnancov.

Podľa tohto modelu by 20 % z priemernej mzdy zamestnanca platil zamestnávateľ a 60 % štát. Zvyšných 20 % by bola ušlá časť mzdy ako príspevok zamestnanca, ktorý je doma a nepracuje. Ide o plánované, doposiaľ neprijaté opatrenie.

### **4. Odmeňovanie zamestnancov za výkon práce v sťažených podmienkach**

Nárok na mzdové zvýhodnenie za výkon práce v sťažených podmienkach vzniká v prípade splnenia 3 zákonných podmienok:

1. zamestnanec vykonáva pracovné činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach a fyzikálne faktory (napríklad hluk) a
2. pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. rizikovej kategórie a

3. pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

Na zamestnancov vykonávajúcich prácu v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie alebo vyhláseného núdzového stavu sa ustanovenie o vzniku nároku na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce automaticky nevzťahuje, t.j. musia byť kumulatívne splnené vyššie uvedené podmienky.

## 5. Starostlivosť o dieťa a nárok na ošetrovné

Zavedlo sa tzv. pandemické ošetrovné, t.j. dávka, ktorá bola priznaná počas krízového obdobia v súvislosti s koronavírusom alebo aj keď bola priznaná pred týmto obdobím a kontinuálne prešla do krízového obdobia ak vznikla potreba osobnej a celodennej starostlivosti o zákonom vymedzené osoby.

Nárok vznikne, ak sa poistenec stará o:

1. Dieťa do veku 11. rokov (10 rokov + 364 dní) – zdravé – ak bolo rozhodnutím príslušných úradov uzavreté predškolské/školské zariadenie alebo nariadená karanténa/izolácia – netreba potvrdenie lekára/pediatra,
2. Dieťa od dovŕšenia 11. roku veku po dovŕšenie 16. roku veku – choré, ktoré sa mentálne alebo fyzicky nevie o seba postarať – ak bolo rozhodnutím príslušných úradov uzavreté školské zariadenie – potrebné potvrdenie lekára/pediatra (lekár vyhodnotí, či sa dieťa o seba nevie postarať),
3. Dieťa do 18 rokov – s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom – ak bolo rozhodnutím príslušných úradov uzavreté školské zariadenie – netreba potvrdenie lekára,
4. Osobu, ktorá sa inak o dieťa stará, ale počas koronakrízy je v karanténe/izolácii alebo ochorela – potrebné potvrdenie lekára,
5. Osobu, ktorá zabezpečuje starostlivosť o potomka, predka, blízkeho príbuzného (dieťa, vnuk, pravnuč; rodič, starý rodič, prastarý rodič; súrodenec, manžel/ka alebo rodič manžela/ky) – ak bolo rozhodnutím príslušných úradov uzavreté zariadenie sociálnych služieb, v ktorom sa takejto osobe poskytuje sociálna služba ambulantnou alebo pobytovou formou – netreba potvrdenie lekára.

Pandemické ošetrovné sa môže poberať počas celej doby trvania krízovej situácie za predpokladu, že trvá niektorá zo situácií, ktoré podmieňujú nárok na pandemické ošetrovné (napr. zavretie škôl na základe rozhodnutia príslušného orgánu v súvislosti s krízovou situáciou). Pandemické ošetrovné sa bude v prípade splnenia podmienok vypláčať späťne ku dňu 12.3.2020. Pandemické ošetrovné vypláca od 1. dňa Sociálna poisťovňa.

Výška pandemického ošetrovného je približne 70% čistej mzdy (pre poistenca s priemernou mzdou). Za deň je to 55% denného vymeriavacieho základu určeného z najviac dvojnásobku priemernej mzdy spred dvoch rokov.

Podľa súčasnej právnej úpravy nie je možná kombinácia pandemickej OČR a home office, t.j. v prípade, ak zamestnanec vykonáva prácu, za ktorú mu je vyplatená mzda, nemôže súčasne poberať pandemické ošetrovné.

Na zamestnanca, ktorý je na pandemickej OČR sa hľadá ako na zamestnanca počas dočasnej PN, t.j. zamestnanec je v ochrannej dobe a zamestnávateľ s ním nemôže v zásade skončiť pracovný pomer. Po návrate do práce ho musí zamestnávateľ zaradiť na rovnaké pracovné miesto podľa jeho pracovnej zmluvy.

## 6. Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s Covid-19

### 6.1 Povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP a zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Podľa § 5 zákona o BOZP je zamestnávateľ 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 zamestnanca (napr. zrušiť pracovné/služobné cesty, nariadiť lekársku prehliadku, možnosť nariadiť home office a iné).

Podľa § 30e ods. 1, písm. a) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia fyzické osoby podnikateľa a právnické osoby sú povinné plniť opatrenia na predchádzanie ochoreniam podľa § 12 ods. 2 písm. a) až c), e) a g) až n) a ods. 3 a 4 a opatrenia pri ohrozeniach verejného zdravia podľa § 48 ods. 4 nariadené príslušným orgánom verejného zdravotníctva.

Vo všeobecnosti nie je zamestnávateľ povinný vybaviť zamestnanca funkčnými respirátormi (výnimkou je zdravotnícky personál). Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Voľba vhodných opatrení závisí od zamestnávateľa.

### 6.2 Čo v takom prípade, ak je na pracovisku kolega podozrivý z nákazy a iný zamestnanec namieta, že ho môže ohroziť a nechce s ním pracovať v jednom kolektíve? Aký je postup?

Podľa § 12 ods. 1 písm. a) zákona o BOZP má zamestnanec **právo prerokovať** so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou. Podľa § 12 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP má zamestnanec **právo odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko** a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

Podľa § 47 ods. 3 ZP: Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktorý bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

V tomto prípade je naplnenie podmienky dôvodnosti, bezprostrednosti a vážnosti otázne a závisí od okolností konkrétneho prípadu - išlo by len o veľmi výnimočné prípady.

## 7. Následky porušenia interných opatrení prijatých v súvislosti s Covid-19 zo strany zamestnancov

V prípade, ak zamestnanec odmietne rešpektovať interné opatrenia zamestnávateľa, ktoré prijal v súvislosti s Covid-19, je potrebné vyhodnotiť, či došlo k vážnemu alebo menej závažnému porušeniu pracovnej disciplíny a následne zvážiť možnosti skončenia pracovného pomeru prípadne krátenia dovolenky.

### 7.1 Odmietnutie vykonávať home office

V prípade, ak zamestnanec odmietne vykonávať prácu v rámci nariadeného home office ide o porušenie pracovnej disciplíny a zároveň by išlo o neospravedlnenú absenciu v práci.

V takomto prípade môže za splnenia zákonných predpokladov zamestnávateľ skončiť so zamestnancom pracovný pomer alebo mu krátiť dovolenku.

Podľa § 109 ods. 3 Zákonníka práce: Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni.

### 7.2 Odmietnutie nosiť ochranné prostriedky určené zamestnávateľom, porušenie zákazu zgrupovať sa

Je potrebné vyhodnotiť, či došlo k vážnemu alebo menej závažnému porušeniu pracovnej disciplíny a následne zvážiť možnosti skončenia pracovného pomeru.

### 7.3 Svojoľná neprítomnosť zamestnanca na pracovisku, lebo má podozrenie, že je jeho kolega nakazený

V prípade, ak zamestnanec opustil pracovisko zamestnávateľa, pričom neboli naplnené zákonné predpoklady na oprávnené opustenie pracoviska, je potrebné vyhodnotiť, či došlo k vážnemu alebo menej závažnému porušeniu pracovnej disciplíny a následne zvážiť možnosti skončenia pracovného pomeru prípadne krátenia dovolenky.

## 8. Podpora zamestnávateľov a zamestnancov zo strany štátu

### 8.1 Všeobecne zavedené opatrenia na podporu zamestnávateľov a zamestnancov

- Pandemické nemocenské
- Pandemické ošetrovné
- Náhrady mzdy vo výške 80% pri prevádzkových dôvodoch (namiesto pôvodných 100%)
- Dávka v nezamestnanosti ( podľa novej právnej úpravy bude teda podporné obdobie trvať 7 mesiacov, namiesto pôvodných 6 mesiacov)

### 8.2 Podpora / príspevok na udržanie pracovného miesta

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR spustilo prvú pomoc zamestnancom, podnikateľom a živnostníkom pri znižovaní dopadov koronavírusu.. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny prijímajú od 6. apríla 2020 od 12:00 žiadosti o príspevky na mzdy zamestnancov od zamestnávateľov, ktorí museli povinne zatvoriť prevádzky (opatrenie 1). Od stredy, 8. 4. 2020, budú môcť od 12:00 žiadať o príspevky aj ostatní záujemcovia, a to zamestnávateľa s poklesom tržieb a SZČO (opatrenie 2).

#### 8.2.1 Opatrenie 1 - zamestnávateľa, ktorí povinne zatvorili prevádzky v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR

**Zamestnávateľa a SZČO**, ktorí sú zamestnávateľmi, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť, môžu požiadať o **príspevok na mzdu zamestnanca vo výške 80 % jeho priemernej mzdy**, najviac vo výške 1.100 EUR na zamestnanca. Podmienkou je udržanie pracovného miesta aj po skončení krízového obdobia (záväzok, že dva mesiace po mesiaci, za ktorý žiada príspevok, neskončí pracovný pomer, resp. neurobí právny

úkon, ktorým by skončil pracovný pomer so zamestnancom/cami výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce).

Príspevok sa poskytuje na zamestnanca, ktorému zamestnávateľ alebo SZČO nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce).

**Maximálna celková výška príspevku pre jedného žiadateľa je 800.000 EUR na celé obdobie realizácie projektu, a 200.000 EUR mesačne.**

### **8.2.2 Opatrenie 2 - podpora zamestnávateľov a SZČO, ktorým v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu poklesli tržby**

#### **Oprávnený žiadateľ:**

A. zamestnávateľ (okrem subjektov verejnej správy), na ktorého sa v čase vyhlásenej MS nevzťahuje povinnosť prerušenia alebo obmedzenia prevádzkovej činnosti na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR, ale ktorý napriek poklesu tržby udrží pracovné miesta (aspoň 2 mesiace po vyplatení posledného príspevku),

B. SZČO, ktorá v čase vyhlásenej MS prerušila alebo obmedzila vykonávanie alebo prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva alebo SZČO, ktorej poklesli tržby,

C. SZČO, ktorá je zamestnávateľom, a ktorá v čase vyhlásenej MS prerušila alebo obmedzila vykonávanie alebo prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva alebo SZČO, ktorej poklesli tržby, ale ktorá napriek tomu udrží pracovné miesta

**Výška príspevku:** príspevok na úhradu časti náhrady mzdy zamestnanca pre zamestnávateľa alebo SZČO, ktorá je zamestnávateľom, alebo paušálny príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti pre SZČO nadväzne na pokles tržieb v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2019 (alt. s priemerom za rok 2019); v prípade, že žiadateľ neprevádzkoval v uvedenom období činnosť, dokladuje porovnateľné obdobie za február 2020, a to nasledovne:

Pokles tržieb	Marec 2020	Apríl 2020 a nasl.
≥ 20 %	90,- eur	180,- eur
≥ 40 %	150,- eur	300,- eur
≥ 60 %	210,- eur	420,- eur
≥ 80 %	270,- eur	540,- eur

**Maximálna celková výška príspevku pre jedného oprávneného žiadateľa v bode 2 je 200 tis. eur mesačne.**

### **8.2.3 Všeobecné/spoločné podmienky pre opatrenie 1 a opatrenie 2:**

**Oprávnené obdobie:** Odo dňa rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva o uzatvorení alebo obmedzení prevádzok (12. marca 2020) do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bude rozhodnutie Úradu verejného zdravotníctva zrušené.

Finančný príspevok bude poskytovať miestne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode zamestnávateľ alebo SZČO, ktorá je zamestnávateľom, udrží pracovné miesta alebo v ktorom SZČO prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú



zárobkovú činnosť, alebo iný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny určený Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

**Podmienkou** pre poskytnutie príspevku pre zamestnávateľa alebo SZČO, ktorá je zamestnávateľom je:

- vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy vo výške 80 % jeho priemerného zárobku,
- záväzok, že dva mesiace po mesiaci, za ktorý žiada príspevok, neskončí pracovný pomer, resp. neurobí právny úkon, ktorým by skončil pracovný pomer so zamestnancom/cami výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce,
- predložiť údaj o stave zamestnancov k 31.3.2020,
- že k 31.12.2019 nebol podnikom v ťažkostiach (vzťahuje sa aj na SZČO).

**Skutočnosti, ktoré preukazuje zamestnávateľ, resp. SZČO čestným vyhlásením:**

1. vyplatenie náhrady mzdy vo výške 80 % priemerného zárobku zamestnanca,
2. záväzok, že dva mesiace po mesiaci, za ktorý žiada príspevok, neskončí pracovný pomer, resp. neurobí právny úkon, ktorým by skončil pracovný pomer so zamestnancom/cami výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce,
3. splnenie podmienok podľa § 70 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti
  - a) má splnené daňové povinnosti podľa osobitného predpisu,
  - b) má splnené povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
  - c) neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o príspevok,
  - d) nemá voči úradu splatné finančné záväzky,
  - e) nie je v konkurze, likvidácii, nútenej správe alebo nemá určený splátkový kalendár podľa osobitného predpisu,
  - f) nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
  - g) 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;
4. že nebol k 31.12.2019 podnikom v ťažkostiach,
5. pokles tržieb v prípade zamestnávateľov a SZČO, ktorým v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu poklesli tržby.

Všetky skutočnosti, ktoré žiadateľ preukazuje čestným prehlásením, budú predmetom následných kontrol.

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

## CMS Covid-19 Desk a Váše kontakty:



**Peter Šimo**  
Partner  
E [peter.simo@cms-rrh.com](mailto:peter.simo@cms-rrh.com)  
T +421 2 3214 1414



**Barbora Korencová**  
Senior Associate  
E [barbora.korencova@cms-rrh.com](mailto:barbora.korencova@cms-rrh.com)  
T +421 2 3214 1421



**Natália Jánošková**  
Associate  
E [natalia.janoskova@cms-rrh.com](mailto:natalia.janoskova@cms-rrh.com)  
T +421 2 3214 1427

## **Covid-19 Insight Page**

Na webovej stránke [Covid-19 Insight Page](#) skupiny CMS nájdete aktuálne informácie z tejto oblasti.

### **Publikácie na webovej stránke CMS.law**

Sprievodca k opatreniam v súvislosti s oslobodením podnikateľov od niektorých daňových povinností: [TU](#)

Sprievodca k otázke vyššej moci a jej dopade na zmluvné vzťahy: [TU](#)

Sprievodca k vplyvu Covid-19 na nájomné vzťahy: [TU](#)

Sprievodca k vplyvu Covid-19 na súťažné právo: [TU](#)

Sprievodca k iniciatíve pre stabilizáciu a reštrukturalizáciu: [TU](#)

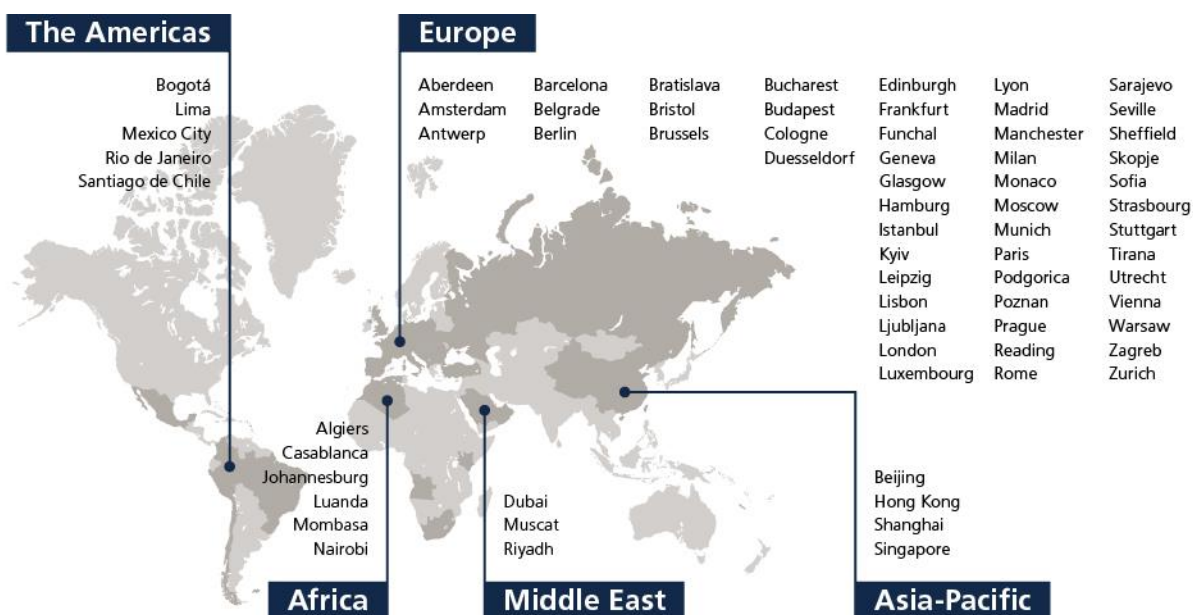
Sprievodca k dopadu Covid-19 na fungovanie súdnych systémov v rôznych jurisdikciách: [TU](#)

Zverejnené informácie sú priebežne dopĺňané a aktualizované.

## CMS practice areas and sector groups

- Banking & Finance
- Commercial
- Competition & EU
- Corporate / M&A
- Dispute Resolution
- Employment & Pensions
- Intellectual Property
- Public Procurement
- Real Estate & Construction
- Tax
- Consumer Products
- Energy & Climate Change
- Funds
- Hotels & Leisure
- Insurance
- Infrastructure & Project Finance
- Life Sciences & Healthcare
- Private Equity
- Technology, Media & Communications

## Locations worldwide







Law . Tax

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles  
on a variety of topics delivered by email.

**[cms-lawnow.com](http://cms-lawnow.com)**

---

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

**CMS locations:**

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Riyadh, Rio de Janeiro, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich

---

**[cms.law](http://cms.law)**