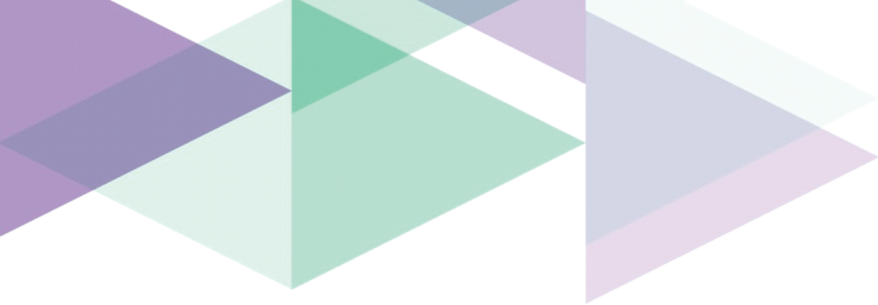


## Prehľad dôležitých zmien pre zamestnávateľov

### > Príspevok štátu na podporu udržania pracovných miest

| Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava                       | Poznámky   |
|--|--|--|
| <p>a) <b>Zamestnávateľa, ktorým bolo nariadené uzatvoriť prevádzku</b></p> <p>Príspevok na úhradu náhrady mzdy zamestnanca vo výške <b>80% jeho priemerného zárobku, najviac však vo výške 1.100,- EUR</b></p> <p>Celková výška príspevku pre jedného zamestnávateľa je limitovaná sumou <b>800.000,- EUR na obdobie realizácie projektu</b></p> <p>b) <b>Zamestnávateľa, ktorým klesli tržby</b></p> <p>Príspevok na úhradu časti náhrady mzdy zamestnanca v závislosti od poklesu tržieb v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2019, ktorého výška sa určí nasledovne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>180,- EUR</b> na jedného zamestnanca pri poklese tržieb o <b>viac ako 20%</b> (90,- EUR za marec 2020)</li> <li>- <b>300,- EUR</b> na jedného zamestnanca pri poklese tržieb o <b>viac ako 40%</b> (150,- EUR za marec 2020)</li> <li>- <b>420,- EUR</b> na jedného zamestnanca pri poklese tržieb o <b>viac ako 60%</b> (210,- EUR za marec 2020)</li> <li>- <b>540,- EUR</b> na jedného zamestnanca pri poklese tržieb o <b>viac ako 80%</b> (270,- EUR za marec 2020)</li> </ul> <p>Celková výška príspevku pre jedného zamestnávateľa je limitovaná sumou <b>200.000,- EUR mesačne a 800.000,- EUR na obdobie realizácie projektu</b></p> | <p>Obdobie trvania Krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní</p> | <p>Ďalšie podmienky poskytnutia príspevku:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) čerpanie príspevku <b>len na tých zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu</b> z dôvodu prekážky v práci na jeho strane</li> <li>(ii) vyplatenie náhrady mzdy zamestnancovi vo výške <b>80% jeho priemerného zárobku</b></li> <li>(iii) záväzok zamestnávateľa, že <b>dva mesiace po mesiaci, za ktorý žiada príspevok, neskončí pracovný pomer ani neurobí právny úkon, ktorým by skončil pracovný pomer so zamestnancami výpoveďou alebo dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP</b></li> <li>(iv) predloženie údaju o stave zamestnancov k 31.03.2020</li> <li>(v) zamestnávateľ nebol k 31.12.2019 podnikom v ťažkostiach</li> <li>(vi) splnenie podmienok podľa § 70 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení</li> </ul> <p>Splnenie podmienok uvedených v bodoch (ii) až (vi) (ako aj prípadný pokles tržieb) zamestnávateľ preukáže <b>čestným vyhlásením</b>, ktoré doručí príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny</p> <p>Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny by mali prijímať žiadosti o poskytnutie príspevku od 06.04.2020 a príspevky by sa mali začať vyplácať od 15.04.2020</p> |





## > Náhrada mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

| Doterajšia právna úprava  | Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava                       | Poznámky  |
|---|--|--|---|
| <p><b>100% priemerného zárobku zamestnanca</b> okrem prípadu, ak zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov písomne dohodol náhradu mzdy v sume <b>najmenej 60% priemerného zárobku zamestnanca</b> pre prípad vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa</p> | <p><b>80% priemerného zárobku zamestnanca</b>, najmenej však v sume minimálnej mzdy, ak zamestnanec nemôže vykonať prácu celkom alebo z časti 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 („Krizová situácia“)</p> | <p>Obdobie trvania Krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní</p> | <p>Zamestnávateľ môže aj po účinnosti tejto novely vyplácať zamestnancom na základe písomnej dohody so zástupcami zamestnancov náhradu mzdy v sume menej ako 80% ich priemerného zárobku (najmenej však v sume 60% priemerného zárobku).</p> <p>Ak však takýto zamestnávateľ bude chcieť od štátu získať príspevok na podporu udržania pracovných miest, bude musieť zamestnancom vyplácať náhradu mzdy v sume 80% ich priemerného zárobku.</p> |

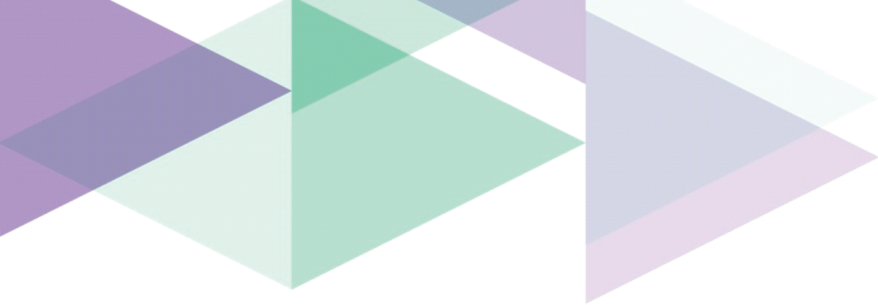
## > Práca z domu

| Doterajšia právna úprava   | Nová právna úprava  | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava   |
|--|---|--|
| <p>So súhlasom zamestnávateľa alebo <b>po dohode s ním</b> doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce, ak to druh práce umožňuje</p> | <p><b>Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť</b> výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to druh práce umožňuje</p> <p><b>Zamestnanec má právo</b> na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti</p> | <p>Obdobie účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu</p> |

## > Oznámenie rozvrhnutia pracovného času zamestnancovi

| Doterajšia právna úprava  | Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava                       |
|---|--|--|
| <p>Najmenej <b>týždeň vopred</b> a s platnosťou najmenej <b>na týždeň</b></p> | <p>Najmenej <b>dva dni vopred</b>, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej <b>na týždeň</b></p> | <p>Obdobie trvania Krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní</p> |





### > Oznámenie čerpania dovolenky zamestnancovi

| Doterajšia právna úprava   | Nová právna úprava  | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava                |
|--|---|---|
| Najmenej <b>14 dní vopred</b> ; toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca | Najmenej <b>sedem dní vopred</b> , a <b>ak ide o nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka</b> , najmenej <b>dva dni vopred</b> ; toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca | Obdobie trvania Krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní |

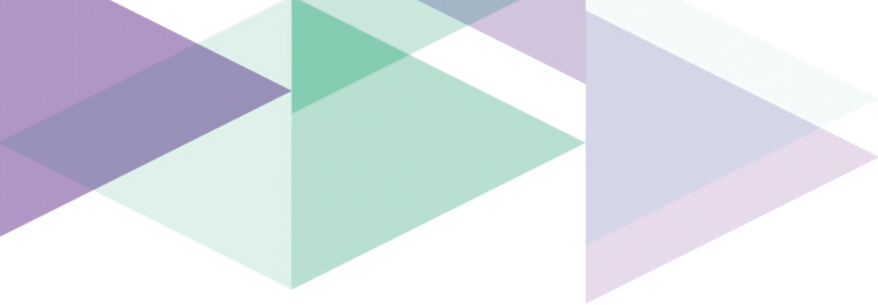
### > Rozšírenie zákazu výpovede

| Doterajšia právna úprava  | Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava                |
|---|--|---|
| Pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa zákaz výpovede uplatní iba v prípade, ak ide o dočasnú pracovnú neschopnosť pre <b>chorobu</b> alebo <b>úraz</b> | Za dočasne práceneschopného sa pre účely zákazu výpovede považuje aj zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu <b>karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny</b> podľa osobitného predpisu alebo <b>osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu</b> podľa osobitného predpisu | Obdobie trvania Krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní |

### > Povinnosť zaradiť zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko po návrate do práce

| Doterajšia právna úprava   | Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava                |
|--|--|---|
| Uplatní sa pri návrate do práce po skončení <b>dočasnej pracovnej neschopnosti</b> alebo <b>karantény (karanténneho opatrenia)</b> | Za zamestnanca, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, sa považuje aj zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení <b>izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny</b> podľa osobitného predpisu alebo <b>osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu</b> podľa osobitného predpisu | Obdobie trvania Krízovej situácie a dva mesiace po jej odvolaní |





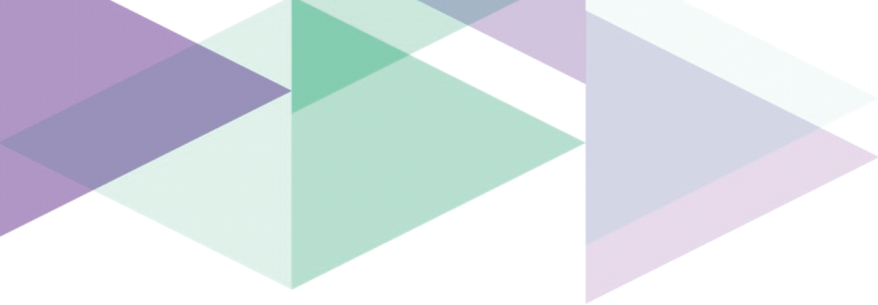
> Nemocenské z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie

| Doterajšia právna úprava   | Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava | Poznámky  |
|--|--|--|---|
| <p>Nárok na <b>nemocenské</b> od Sociálnej poisťovne vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca <b>od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti</b> (z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia)</p> <p>Od 1. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia) má zamestnanec nárok na <b>náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od zamestnávateľa</b> – od 1. do 3. dňa 25% a od 4. do 10. dňa 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca</p> | <p>Nárok na nemocenské od Sociálnej poisťovne vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca <b>od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti</b> (z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie)</p> <p>Zamestnanec nemá nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie) od zamestnávateľa</p> | Obdobie trvania Krízovej situácie                | Legislatívna zmena v dôsledku novely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení, ktorá nadobudla účinnosť vyhlásením v Zbierke zákonov SR dňa 27.03.2020 |

> Ošetrovné z dôvodu starostlivosti o dieťa, ktorého škola alebo predškolské zariadenie boli uzavreté

| Doterajšia právna úprava  | Nová právna úprava  | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava | Poznámky  |
|---|---|--|---|
| <p>Nárok na ošetrovné od Sociálnej poisťovne vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od 1. dňa potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa <b>do desiatich rokov veku, najneskôr však do 10. dňa potreby takejto starostlivosti</b></p> | <p>Nárok na ošetrovné od Sociálnej poisťovne vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od 1. dňa potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa <b>do dovŕšenia 11. roku veku</b>, alebo do dovŕšenia 18. roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, <b>až do skončenia potreby takejto starostlivosti</b> (do otvorenia škôl a predškolských zariadení)</p> | Obdobie trvania Krízovej situácie                | Legislatívna zmena v dôsledku novely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení, ktorá nadobudla účinnosť vyhlásením v Zbierke zákonov SR dňa 27.03.2020 |





> Ošetrovné pre zamestnanca, ktorému sa skončila rodičovská dovolenka a nemôže dieťa umiestniť do predškolského zariadenia

|   |  |
|---|--|
| Nová právna úprava  | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava |
| <p>Nárok na ošetrovné od Sociálnej poisťovne vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, ak sa osobne a celodenne stará o <b>dieťa, ktoré počas trvania Krízovej situácie dovŕši tretí rok veku</b>, alebo šiesty rok veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom</p> <p>Zamestnanec, ktorého dieťa dovŕšilo tretí rok veku, alebo šiesty rok veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, počas Krízovej situácie <b>pred účinnosťou tejto novely</b>, má nárok na ošetrovné aj <b>späťne za obdobie od dovŕšenia tretieho/šiesteho roku dieťaťa do nadobudnutia účinnosti tejto novely</b> (pri splnení predpokladu osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa)</p> | Obdobie trvania Krízovej situácie                |

> Odklad platby odvodov za zamestnávateľa

|   |  |  |
|---|--|--|
| Nová právna úprava  | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava | Poznámky   |
| Splatnosť poisťného na sociálne a zdravotné poistenie <b>za marec 2020</b> sa u zamestnávateľa, ktorý vykazuje pokles čistého obratu alebo <b>pokles príjmov z podnikania a z inej samostatne zárobkovej činnosti o 40% a viac, predlžuje do 31.07.2020</b> | Obdobie trvania Krízovej situácie                | Odklad sa nevzťahuje na odvody, ktoré zamestnávateľ platí za zamestnanca<br>Vláda SR môže nariadením schváliť predĺženie splatnosti poisťného aj v ďalších mesiacoch počas trvania Krízovej situácie |

> Predĺženie podporného obdobia v nezamestnanosti

|  |   |  |
|--|---|--|
| Doterajšia právna úprava                                   | Nová právna úprava  | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava |
| Podporné obdobie v nezamestnanosti <b>je šesť mesiacov</b> | <p>Podporné obdobie v nezamestnanosti, <b>ktoré by uplynulo počas Krízovej situácie, sa predlžuje o jeden mesiac</b></p> <p>Podporné obdobie v nezamestnanosti, <b>ktoré uplynulo počas Krízovej situácie pred účinnosťou tejto novely, začne opätovne plynúť dňom účinnosti tejto novely a uplynie o jeden mesiac odo dňa účinnosti tejto novely</b></p> | Obdobie trvania Krízovej situácie                |





> Oboznámenie zamestnanca podľa § 7 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení („Zákon o BOZP“)

| Doterajšia právna úprava   | Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava  |
|--|--|---|
| Zamestnávateľ <b>je povinný</b> zamestnanca oboznámiť podľa § 7 ods. 3 Zákona o BOZP pri jeho <b>prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku</b> | Zamestnávateľ <b>nie je povinný</b> zamestnanca oboznámiť podľa § 7 ods. 3 Zákona o BOZP, <b>ak k prijatiu do zamestnania, preloženiu na iné pracovisko, zaradeniu alebo prevedeniu na inú prácu, zavedeniu novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku došlo počas Krízovej situácie, a ak túto povinnosť objektívne nie je možné splniť; nesplnenie tejto povinnosti však nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie</b><br><br>Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca podľa § 7 ods. 3 Zákona o BOZP <b>ihneď, ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania Krízovej situácie</b> | Obdobie trvania Krízovej situácie s tým, že zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca najneskôr do jedného mesiaca po jej odvolaní |

> Spočívanie lehoty na pravidelné opakované oboznamovanie zamestnanca podľa § 7 ods. 5 Zákona o BOZP

| Doterajšia právna úprava  | Nová právna úprava   | Obdobie, na ktoré sa vzťahuje nová právna úprava |
|---|--|--|
| Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo <b>najmenej raz za dva roky</b> , ak právne predpisy na zaisťovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas | Lehota na pravidelné opakované oboznamovanie zamestnanca podľa § 7 ods. 5 Zákona o BOZP, <b>ktorej koniec pripadne na čas trvania krízovej situácie, spočíva</b><br><br>Lehota na pravidelné opakované oboznamovanie zamestnanca podľa § 7 ods. 5 Zákona o BOZP, <b>ktorej koniec pripadne na čas jedného mesiaca odo dňa odvolania Krízovej situácie, sa považuje za zachovaný, ak zamestnávateľ splní oboznamovaciu povinnosť najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania Krízovej situácie</b><br><br>Nová právna úprava sa uplatní iba v prípade, <b>ak nie je objektívne možné splniť oboznamovaciu povinnosť v pôvodnej lehote</b> ; nesplnenie tejto povinnosti v pôvodnej lehote však <b>nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie</b> | Obdobie trvania Krízovej situácie                |

JUDr. Radoslava Lichnovská / JUDr. Andrea Čupelová / Mgr. Tomáš Grell, LL.M.

© Taylor Wessing 2020

Tento článok bol pripravený iba ako všeobecná informácia. Účelom nie je ani poskytovať právne poradenstvo, ani nahradiť právne poradenstvo. Taylor Wessing nepreberá žiadnu zodpovednosť.

TaylorWessing e|n|w|c advokáti s.r.o., SK-811 03 Bratislava, Panenská 6  
Tel: +421 2 5263 2804, Fax: +421 2 5263 2677

