

**Koncepcia zavedenia režimu skrátenej práce
„Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

August 2020

Zhrnutie

Koncepcia zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku (ďalej len „konceptia“) sa predkladá na základe skúseností z priebehu ekonomickej krízy v dôsledku pandémie spôsobenej šírením ochorenia COVID-19 a vyplácania príspevkov na úhradu náhrady mzdy zamestnancov a straty príjmu samostatne zárobkovo činných osôb v rámci projektu „Prvá pomoc“. Ďalším dôvodom je postupné zavádzanie stálych nástrojov „skrátenej práce“ vo všetkých krajinách Európskej únie, ktorý sa tak stáva kritériom konkurencieschopnosti krajiny a aj tlak Európskej únie na zavádzanie trvalých nástrojov na udržanie zamestnanosti osobitne motivovaný novým finančným nástrojom SURE, ktorý je určený práve na financovanie nástrojov na udržanie zamestnanosti.

Koncepcia navrhuje zriadenie samostatného poistného fondu pre skrátenú prácu, v ktorom sa budú akumulovať finančné prostriedky pre prípad ďalšej ekonomickej krízy. Zriadenie samostatného poistného fondu sa navrhuje z dôvodu zavedenia nemožnosti presunu finančných prostriedkov do iných poistných fondov Sociálnej poisťovne a zmiernenia ekonomického dopadu zavedenia nového poistenia na financovanie dôchodkov.

Návrh je inšpirovaný najmä nemeckým systémom tzv. Kurzarbeitergeld, ktorý je zjednodušený, aby bol výber poistného, posudzovanie žiadostí o výplatu dávok aj samotná výplata dávok čo najpriamočiarejšia. Koncepcia obsahuje viacero možností úhrady daní a odvodov, samotná výška dávky pre zamestnanca bude približne 80% jeho čistej mzdy.

Koncepcia obsahuje dve možnosti participácie samostatne zárobkovo činných osôb na skrátenej práci, buď ako súčasť povinného poistenia alebo dobrovoľného poistenia.

Navrhuje sa, aby sa poistenia zúčastňovali všetci zamestnanci v pracovnom pomere, t.j. vrátane zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Nový systém sa nebude vzťahovať na zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere ani v obdobnom pracovnom vzťahu.

Koncepcia predpokladá predloženie návrhu zákona o skrátenej práci na rokovanie vlády SR do konca kalendárneho roka a jeho schválenie v NR SR v prvom štvrtroku budúceho roka. Účinnosť zákona o skrátenej práci sa predpokladá od 1. januára 2022.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky bude navrhovať predĺženie realizácie projektu „Prvá pomoc“ až do konca kalendárneho roka 2021. Slovenská republika už požiadala o alokáciu 631 miliónov eur na tento účel z finančného nástroja SURE, v súčasnosti prebiehajú rokovania pod vedením Ministerstva financií Slovenskej republiky o úverovej zmluve.

Obsah

1	Analýza súčasného stavu.....	4
1.1	Súčasná právna úprava.....	4
1.2	Historická právna úprava.....	8
2	Právna úprava v krajinách Európskej únie	10
3	Analýza trendov v krajinách Európskej únie	15
4	Definovanie potreby novej právnej úpravy	18
4.1	Ekonomická kríza v roku 2008.....	18
4.2	Pandémia COVID-19 v roku 2020.....	18
5	Priebeh konzultácií s podnikateľským sektorom	21
6	Opis základných parametrov novej právnej regulácie	26
7	Časový harmonogram legislatívneho procesu návrhu zákona upravujúceho Kurzarbeit ..	33
8	Tím prípravy legislatívy	34
9	Komunikačný materiál	35
10	Analýza vplyvov	36

1 Analýza súčasného stavu

1.1 Súčasná právna úprava

Zákonník práce a zákon o službách zamestnanosti

Vo všeobecnosti zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) upravuje, že v prípade, ak zamestnávateľ zamestnancovi nemôže pridelovať prácu z dôvodu na strane zamestnávateľa, nastáva platená prekážka v práci na jeho strane (§ 142), pričom od konkrétneho dôvodu a prípadnej dohody so zástupcami zamestnancov závisí, aký rozsah náhrady mzdy (počítanej z priemerného zárobku zamestnanca) zamestnancovi patrí. Zákonník práce neumožňuje zamestnávateľovi jednostranne zamestnancovi skrátiť pracovný čas, ak nejde o jeho zákonné skrátenie (§ 85 ods. 5 až 7 Zákonníka práce) pretože podľa § 49 Zákonníka práce sa kratší pracovný čas so zamestnancom musí dohodnúť v pracovnej zmluve.

S cieľom prekonávania výkyvov v práci (menej práce a viac práce), ktoré sa tradične riešili cez platenú prekážku v práci a prácu nadčas, Zákonník práce upravuje nástroj organizácie pracovného času, ktorý umožňuje tieto výkyvy vzájomne započítavať – tzv. konto pracovného času (§ 87a). Cieľom konta je do určitého rozsahu hodín v roku eliminovať (vzájomne započítavať) prácu nadčas a prekážky v práci tak, aby sa pri vzájomnom započítaní dosiahol nulový stav, t.j. zamestnávateľ nemusí platiť za prestoje (náhradu mzdy 60 % - 100 % z priemernej mzdy zamestnanca) a za nadčas (25 % až 35 % z priemernej mzdy zamestnanca). V prípade konta pracovného času nejde ani o prekážku v práci ani o skrátenie pracovného času, pretože od zamestnanca sa v budúcnosti vyžaduje odpracovanie „zameškaného“ pracovného času, za ktorý zamestnanec dostal zaplatenú základnú zložku mzdy. Z tohto dôvodu k reálnej redukcii hodín skutočného vykonávania práce nedochádza, s výnimkou prípadu, ak zamestnávateľ ani v budúcnosti nevie prideliť taký rozsah práce, aby sa konto vynulovalo.

V súvislosti s podporou udržania pracovných miest u zamestnávateľa, ktorý z vážnych prevádzkových dôvodov nemôže počas prechodného obdobia pridelovať zamestnancom prácu (v rozsahu najmenej 6 % a najviac 40 % ustanoveného týždenného pracovného času), je v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) upravená pre takéhoto zamestnávateľa možnosť požiadať o Príspevok na podporu udržania pracovných miest (§ 50k). Mesačná výška príspevku je 50 % z náhrady mzdy zamestnanca (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce), najviac 60 % priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR a poskytuje sa najviac počas 12 mesiacov za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, v úhrne najviac 120 dní. Financovanie tohto príspevku je zo zdrojov štátneho rozpočtu.

Ďalšia podpora udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu sa realizuje prostredníctvom projektu Prvá pomoc (§ 54 ods. 1 písm. e) zákona o službách zamestnanosti). Oprávneným obdobím tohto projektu je deň vyhlásenia mimoriadnej situácie v súvislosti so šírením ochorenia COVID-19, najdlhšie do konca roka 2020. Prostredníctvom tohto projektu sa zamestnávateľom zasiahnutých mimoriadnou situáciou poskytuje príspevok na

a) 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

b) úhradu časti mzdových nákladov každého zamestnanca, ktorý odpracoval minimálne polovicu fondu pracovného času za daný mesiac alebo bol na prekážke na strane zamestnávateľa, vo výške 80 % hrubej mesačnej mzdy zamestnanca, najviac však vo výške stanoveného paušálneho príspevku podľa poklesu tržieb zamestnávateľa.

Zákon o sociálnom poistení

1. Poistenie v nezamestnanosti (PvN) je poistenie pre prípad straty príjmu zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie jeho príjmu.

A. Zamestnanec na účely PvN

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) stanovuje okruh osôb, ktoré sú zamestnancami na účely PvN a ktorým následne vzniká povinné PvN zamestnanca. Takými osobami sú fyzické osoby, ktoré majú z právneho vzťahu právo na pravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti podľa zákona o dani z príjmov (ďalej len „pravidelný mesačný príjem“), okrem

- poberateľov dôchodkov (starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku, invalidného výsluhového dôchodku) s uzatvorenou dohodou o pracovnej činnosti, resp. dohodou o vykonaní práce a

- študentov s uzatvorenou dohodou o brigádnickej práci študenta. V praxi to znamená, že uvedenému vylúčenému okruhu osôb PvN vzniknúť nemôže.

B. Povinné PvN zamestnanca

Povinne poistený v nezamestnanosti je zamestnanec, ktorý je povinne nemocensky poistený. Ide o fyzickú osobu, ktorá má z právneho vzťahu právo na pravidelný mesačný príjem (okrem už vyššie uvedeného okruhu tzv. dohodárov). Okruh osôb v právnom vzťahu, ktorý zakladá dosahovanie pravidelného mesačného príjmu je široký. Nie sú to len fyzické osoby, ktoré majú právo na pravidelný mesačný príjem napr. z pracovnoprávných vzťahov, či už z pracovného pomeru alebo z dohôd o pracovnej činnosti, resp. z dohôd o vykonaní práce (ak nie sú poberateľmi vyššie uvedených dôchodkov), resp. zo štátnozamestnaneckého pomeru, ale ide napr. aj o poslancov obecného zastupiteľstva, spoločníkov alebo konateľov obchodnej spoločnosti, a to v tej súvislosti, že z právneho vzťahu poslanca obecného zastupiteľstva, spoločníka alebo konateľa obchodnej spoločnosti (bez existencie pracovnoprávneho vzťahu) majú právo na pravidelný mesačný príjem.

C. Povinné PvN zamestnanca – na koho sa nevzťahuje

Z okruhu zamestnancov uvedených v bode B. je z PvN vylúčený

- a) zamestnanec podľa osobitného predpisu, ktorým je napr. sudca alebo prokurátor,
- b) obvinený vo väzbe a odsúdený vo výkone trestu odňatia slobody, ak počas väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody pracuje,

c) fyzická osoba, ktorá má priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a fyzická osoba, ktorá má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek.

Uvedené znamená, že PvN sa podľa písm. c) nevzťahuje napr. na zamestnanca v pracovnom pomere s priznaným starobným/predčasným starobným dôchodkom alebo invalidným dôchodkom z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, alebo na zamestnanca, ak má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšil dôchodkový vek.

Platenie poistného na PvN

Osoby uvedené v bode (B) sú ako zamestnanci povinní platiť poistné na PvN v sadzbe 1 % z vymeriavacieho základu (v podstate hrubá mzda) a ich zamestnávateľ je rovnako povinný platiť poistné na PvN v sadzbe 1% z vymeriavacieho základu.

Osoby uvedené v bode (C) ako zamestnanci nie sú povinní platiť poistné na PvN a to isté sa potom vzťahuje aj na ich zamestnávateľa.

D. Samostatne zárobkovo činné osoby a PvN

Samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO) sú v sociálnom poistení povinne poistené len nemocensky a dôchodkovo (v závislosti od dosiahnutia zákonom stanovenej výšky príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok). PvN pre nich existuje len ako dobrovoľný inštitút a je na vôli každej povinne nemocensky a povinne dôchodkovo poistenej SZČO, či tento inštitút využije a či sa na PvN prihlási.

E. Základný fond PvN a prebytok prostriedkov v základnom fonde PvN

Poistné na PvN sa platí do základného fondu PvN, ktorý je určený výlučne na výplatu dávky v nezamestnanosti.

Ak niektorý zo základných fondov vykazuje prebytok, tento sa použije na poskytnutie finančnej výpomoci do iného základného fondu, v ktorom nie je dostatok finančných prostriedkov na dávky, na ktorých úhradu je určený. Toto sa vzťahuje aj na základný fond PvN.

O použití finančných prostriedkov základného fondu, ktorý vykazuje prebytok finančných prostriedkov, rozhoduje generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne po schválení dozornou radou.

2. Dávka v nezamestnanosti

Dávka v nezamestnanosti sa po splnení zákonných podmienok vypláca zo základného fondu PvN poistencovi, ktorý je zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie a v posledných štyroch rokoch (účinné od 1. januára 2018), resp. troch rokoch (účinné do 31. decembra 2017) pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky, t. j. 730 dní. Spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu nemá vplyv na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie a ani na nárok na dávku v nezamestnanosti, jej výšku ani na obdobie jej poskytovania. Takisto ani dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas alebo určitý čas.

Ak poistenec nesplnil uvedené podmienky, nárok na dávku mu nevznikne. Podmienky zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie ustanovuje zákon o službách zamestnanosti. Nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká vždy dňom vyradenia poistenca z evidencie uchádzačov o zamestnanie a dňom priznania starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

A. Podporné obdobie (obdobie poskytovania dávky)

Uchádzačovi o zamestnanie nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie a zaniká uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti. Podporné obdobie v nezamestnanosti je šesť mesiacov.

B. Výška dávky

Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za kalendárne dni a jej výška je 50 % denného vymeriavacieho základu. Mesačná suma dávky sa určí ako $50 \% \times DVZ \times \text{počet dní v mesiaci}$.

Denný vymeriavací základ (DVZ) na určenie sumy dávky v nezamestnanosti je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na PvN, dosiahnutých v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Pritom nie je rozhodujúce, u koľkých zamestnávateľov bol v tomto období zamestnaný.

Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je v zásade obdobie dvoch rokov predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti. Z rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu sa vylučujú obdobia, za ktoré poistenec nie je povinný platiť poistné na PvN.

Ak v rozhodujúcom období nie sú dva roky, za ktoré možno zistiť denný vymeriavací základ na určenie sumy dávky v nezamestnanosti, denný vymeriavací základ sa zistí z tohto kratšieho obdobia.

Od 1. januára 2020 do 31. decembra 2020 suma denného vymeriavacieho základu určeného z minimálneho vymeriavacieho základu v mesiaci, ktorý má 31 dní, je 16,3388 eura, a v mesiaci, ktorý má 30 dní, je 16,8834 eura. Od 1. januára 2021 do 31. decembra 2021 suma denného vymeriavacieho základu určeného z minimálneho vymeriavacieho základu v mesiaci, ktorý má 31 dní, je 17,6130 eura, a v mesiaci, ktorý má 30 dní, je 18,2000 eura.

Denný vymeriavací základ na určenie výšky dávky v nezamestnanosti je najviac vo výške určenej ako podiel 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu a čísla 365 (v zásade 2-násobok priemernej mzdy spred dvoch rokov).

Denný vymeriavací základ v druhom polroku roku 2020 a v prvom polroku 2021 je najviac vo výške 71,8028 eura. Maximálna suma dávky v mesiaci, ktorý má 31 dní, je teda 1 113,00 eur a v mesiaci, ktorý má 30 dní, je 1 077,10 eura. Pri výpočte na druhý polrok 2020 a prvý polrok 2021 sa použila priemerná mzda za rok 2019.

Ak v rozhodujúcom období je len obdobie PvN zamestnanca, za ktoré nemá vymeriavací základ, a obdobie PvN dobrovoľne poistenej osoby v nezamestnanosti, výška dávky v nezamestnanosti sa určí z vymeriavacieho základu dobrovoľne poistenej osoby v nezamestnanosti. Podmienkou je, že získala najmenej 26 týždňov PvN ako osoba dobrovoľne

poistená v nezamestnanosti. Ak toto PvN trvalo menej ako 26 týždňov, výška dávky v nezamestnanosti sa určí z minimálneho vymeriavacieho základu.

Ak poistenec nemal v rozhodujúcom období vymeriavací základ na platenie poistného na PvN, denný vymeriavací základ sa určuje z vymeriavacieho základu, ktorý je mesačne najmenej vo výške 50 % jednej dvanástiny priemernej mzdy spred dvoch rokov, ktorá je platná ku dňu vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti s určením pripadajúcim na jeden deň podľa počtu kalendárnych dní v mesiaci, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti (§ 138 ods. 5).

B. Výplata dávky v nezamestnanosti

Dávka v nezamestnanosti sa vypláca mesačne pozadu v lehote určenej Sociálnou poisťovňou.

Dávky sa poukazujú na účet príjemcu dávky v banke alebo pobočke zahraničnej banky. Na žiadosť príjemcu dávky sa dávka vypláca v hotovosti (okresným okruhom alebo poštovým poukazom na výplatu). Na písomnú žiadosť poberateľa dávky sa dávka poukazuje na účet manžela (manželky) v banke alebo pobočke zahraničnej banky, ak má v čase poberania dávky právo disponovať s finančnými prostriedkami na tomto účte a ak s týmto spôsobom poukazovania dávky manžel (manželka) súhlasí.

1.2 Historická právna úprava

Novela Zákonníka práce účinná od 1. marca 2009 (zákon č. 49/2009 Z. z.) v prechodnom ustanovení § 252c zakotvila tzv. flexikonto, ktoré spočívalo v tom, že ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 zamestnanec nemohol z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, mohol zamestnávateľ, po dohode so zástupcami zamestnancov, poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrila zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy. Ak pominula prekážka v práci na strane zamestnávateľa, bol zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá, ak sa zmluvné strany nedohodli na priaznivejšej úprave pre zamestnancov. Cieľom predmetného ustanovenia teda bolo v krízovom období s cieľom udržania pracovných miest ustanoviť, že zamestnávateľ, ktorý si ponechal zamestnanca hoci pre neho nemal prácu (celkom alebo sčasti), a teda musel mu za tento čas platiť (v tomto prípade základnú zložku mzdy), mohol žiadať jej odpracovanie v budúcnosti. Predmetné ustanovenie bolo postupne (v rokoch 2011 a 2013) transformované do § 87a Zákonníka práce (konto pracovného času), ktorý je upravený ako trvalý nástroj v časti Zákonníka práce, ktorá sa týka organizácie pracovného času.

Novela zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. marca 2009 (zákon č. 49/2009 Z. z.) zaviedol na prechodné obdobie (do konca roka 2011) Príspevok na podporu udržania zamestnanosti (§ 50d), poskytovaný 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. Poskytoval sa za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, v úhrne najviac v rozsahu 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku. Financovanie tohto príspevku bolo zabezpečené zo zdrojov štátneho rozpočtu. Tento nástroj aktívnej politiky trhu práce bol v roku 2013 zavedený do právneho poriadku SR ako trvalý nástroj podpory udržania zamestnanosti (Príspevok na podporu udržania pracovných miest podľa § 50k).

2 Právna úprava v krajinách Európskej únie

Počas krízového obdobia, konkrétne, keď kríza zasiahla v druhej polovici roku 2008 a do roku 2009, niektoré krajiny vo veľkej miere využívali systémy krátkodobej práce s cieľom zachovať pracovné miesta a zabrániť veľkým stratám pracovných miest. V súčasnosti režim skrátenej práce využíva 17 krajín EÚ.

NEMECKO

Nemecká vláda na zabezpečenie zamestnanosti a zmiernenie sociálnych dopadov krízy poskytla výraznú podporu prostredníctvom systému skráteného pracovného času „Kurzarbeit“, ktorý je zakotvený v nemeckom sociálnom zákonníku (Social Code Book III). To zmiernilo podmienky prístupu, retroaktívne sa rozšírila schéma na dočasných agentúrnych pracovníkov a zvýšila sa výška príspevku. Pomáha to chrániť pracovné miesta a chrániť príjmy domácnosti. Zamestnávateľia dostávajú finančnú úľavu tým, že nemusia platiť príspevky na sociálne zabezpečenie za skrátený pracovný čas. Zjednodušený prístup k minimálnemu príjmu poskytuje úľavu pred stratou príjmu.

Výška príspevku

Zakladá sa na výške straty čistého platu. Zamestnanci pracujúci na kratší pracovný čas v zásade dostávajú 60% čistej straty. Zamestnanci, ktorí majú aspoň jedno dieťa žijúce vo svojej domácnosti, poberajú krátkodobý príspevok vo výške 67% čistej stratenej mzdy.

Doba vyplácania príspevku

Zákonná doba, na ktorú je možné získať príspevok, je zvyčajne 12 mesiacov. Vzhľadom na súčasnú pandémiu koronavírusu sa obdobie, na ktoré je možné získať, predĺžilo na 21 mesiacov - najneskôr do 31. decembra 2020 - pre zamestnancov, ktorí získali nárok na príspevok pred alebo 31. decembra 2019. Zákonný nástroj zavádzajúci túto zmenu nadobudol účinnosť s účinnosťou od 31. januára 2020 a podobne, ako iné zmeny určené na uľahčenie práce na skrátený pracovný čas sa uplatňuje na obmedzené obdobie do 31. decembra 2020.

Nárok na príspevok

Nárok na príspevok majú všetci zamestnanci, ktorí neboli prepustení, ktorí stratili viac ako 10 % mzdy z dôvodu zamestnania na skrátený pracovný čas a ktorí zostávajú v zamestnaní, na ktoré sa vzťahujú príspevky na sociálne zabezpečenie.

Podmienky poskytnutia príspevku

V zásade sa príspevok môže poskytnúť, ak zamestnávateľ a orgán zastupujúci zamestnancov alebo dotknutý zamestnávateľ a dotknutí zamestnanci dosiahli dohodu o skrátení pracovného času v spoločnosti v súlade s ustanoveniami pracovného práva, čo má za následok značnú stratu pracovného času a mzdy. Musia byť splnené nasledujúce podmienky:

- Skrátenie pracovného času musí byť spôsobené ekonomickými dôvodmi alebo okolnosťami, ktoré zamestnávateľ nemôže ovplyvniť (napr. záplavy, príkazy úradov).
- Skrátenie pracovného času musí mať dočasný charakter. To znamená, že v zásade možno očakávať návrat k bežnému pracovnému času počas obdobia, na ktoré je k dispozícii príspevok.

- O znížení počtu pracovných hodín musí byť informovaná agentúra práce.
- Zamestnanec musí zostať v zamestnaní, na ktoré sa vzťahujú príspevky na sociálne zabezpečenie po skrátení pracovného času, a nesmie byť prepustený.

Pracovný čas sa nemusí znižovať rovnako pre všetkých zamestnancov. Dôležité je, že pre všetkých postihnutých zamestnancov je skrátenie pracovného času so znížením mzdy, t.j. skrátený pracovný čas (Kurzarbeit), efektívne dohodnuté na základe kolektívnych zmlúv, dohôd na úrovni podniku alebo ustanovení jednotlivých zmlúv.

Zavedenie krátkodobej práce

Na zavedenie krátkodobej práce do spoločnosti sa vyžaduje súhlas zamestnaneckej rady. V prípade spoločností bez zamestnaneckej rady, ak sa neuplatňuje kolektívna zmluva obsahujúca doložku o krátkodobej práci, alebo ak zamestnávateľ neodvoláva zamestnancov a zároveň im ponúka nové zmluvy so zníženou pracovnou dobou (Änderungskündigung), môže sa práca na kratší pracovný čas spravidla zaviesť iba so súhlasom dotknutých zamestnancov.

Príspevky na sociálne zabezpečenie

V prípade času, ktorý nie je odpracovaný z dôvodu skráteného pracovného času a počas ktorého sa vypláca krátkodobý príspevok, sa príspevky na sociálne zabezpečenie znížia na 80 % normálnej úrovne. Tieto príspevky platí iba zamestnávateľ. Po obmedzenú dobu od 1. marca 2020 do 31. decembra 2020 budú príspevky na sociálne zabezpečenie, ktoré má platiť iba zamestnávateľ, refundovať zamestnávateľovi Federálna agentúra práce za paušálnu sadzbu.

Dávka v nezamestnanosti a dôchodok

Obdobia, v ktorých jednotlivец poberal krátkodobý príspevok, nemajú negatívny vplyv na nárok na dávku v nezamestnanosti. Ak zamestnanie v zásade podlieha príspevkom na sociálne zabezpečenie na podporu zamestnania, poberanie krátkodobého príspevku to nemení. To platí aj v prípade, že zamestnanci v rámci krátkodobej práce odídu do dôchodku.

Na obdobie od 1. marca 2020 do 31. decembra 2020 sa uplatňujú tieto zmeny:

- Spoločnosť môže zaregistrovať prácu na kratší pracovný čas, ak má najmenej 10 % svojej pracovnej sily a skrátenú pracovnú dobu o viac ako desať percent. Normálna hranica je jedna tretina pracovnej sily.
- Dočasní agentúrni pracovníci môžu dostávať aj krátkodobý príspevok.
- Príspevky na sociálne zabezpečenie, ktoré platia výlučne zamestnávateľia za zamestnancov, krátkodobý pracovný čas sa uhrádzajú paušálnou sadzbou Spolkovej agentúry práce.

FRANCÚZSKO

Vo Francúzsku upravuje všeobecné podmienky režimu skrátenej práce (chômage partiel) Zákonník práce (Code du travail). Aby sa zabránilo prepúšťaniu v dôsledku poklesu aktivity v súvislosti s epidémiou Covid-19, mechanizmus uplatňovania skrátenej práce upravuje najnovšia novela platná od 1.8.2020.

Prípady, v ktorých môže spoločnosť využívať režim skrátenej práce:

Spoločnosť môže požiadať o príspevok na čiastočnú činnosť pre jedného alebo viacerých zamestnancov, ktorí nie sú schopní pracovať v jednom z týchto prípadov:

- je to ovplyvnené nariadením na ukončenie podnikania;
- čelí zhoršujúcim sa činnostiam / dodávkam;
- nemôže zaviesť potrebné preventívne opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov (telepráca, bezbariérový prístup atď.) pre všetkých svojich zamestnancov.

Príspevok pokrýva 70 % hrubých predchádzajúcich zárobkov zamestnanca (približne 84% čistého platu) až v rozsahu 4,5-násobku minimálnej mzdy, s minimom 8,03 eur za hodinu, bez ohľadu na pracovnú silu spoločnosti.

Napriek tomu, že sa prijali opatrenia na zmiernenie dopadu COVID-19 krízy, nezamestnanosť vo Francúzsku sa má zvýšiť (podľa prognózy Európskej komisie na 10,1 % v roku 2020, potom v roku 2021 na 9,7 %). Medzi tieto opatrenia patrí zmena a doplnenie a rozšírenie systému skráteného pracovného času, dočasné rozšírenie práv uchádzačov o zamestnanie, ako aj opatrenia prijaté na podporu firiem a pracovníkov a zabezpečenie fungovania verejných služieb a systému zdravotníctva. Pretrvávajúca segmentácia trhu práce zostáva zdrojom obáv. V roku 2019 malo približne dve tretiny nových náborov krátkodobé zmluvy na menej ako jeden mesiac. Miera prechodu z krátkodobých na otvorené kontakty je jedným z najnižších v Únii. Cieľom nedávnej reformy systému dávok v nezamestnanosti (Unédic) bolo posilniť finančnú udržateľnosť systému a riešiť segmentáciu.

ČESKÁ REPUBLIKA

Aj Česká republika sa potýka s krízou, ktorú spôsobilo ochorenie COVID-19. Model je síce prevzatý z Nemecka, ale podoba, v ktorej môžeme tzv. kurzarbeit vidieť v Česku je z časti pozmenená. Jeho podstata ale zostáva rovnaká - predísť nezamestnanosti.

Vláda rozdelila výšku príspevkov podľa niekoľkých faktorov:

1. Vláda sa dohodla, že štát bude prostredníctvom úradov práce, poskytovať príspevok za náhradu mzdy vo výške až 80%. Príspevok budú získavať tie firmy, ktoré museli svojich zamestnancov nechať doma a ich profesia im nedovoľuje vykonávať prácu z domu tzv. home-office. Nárok na náhradu môžu získať aj tí pracovníci, ktorí sa starajú o dieťa.
2. Na príspevok vo výške 50% by mali mať nárok firmy, ktoré sa nedostanú k potrebným surovinám alebo výrobkom, ktoré sú na výkon ich práce nevyhnutné. Podmienkou je, že za nedostatkom surovín stojí štát a jeho nariadenie vlády o karanténe.
3. Vláda myslela aj na firmy, ktorým bola ich činnosť z nariadenia vlády zakázaná. Ich zamestnancom by mala byť vyplatená náhrada mzdy vo výške 80%.

Právny pohľad na skrátený pracovný čas v ČR

Poslanecká snemovňa schválila novelu zákona o zamestnanosti. Tá sa venuje možnosti, že by značná časť pracovníkov musela odísť do čiastočnej nezamestnanosti. Zaviedli ho pre prípad, že by došlo k poveternostným vplyvom alebo živelným udalostiam. Na časť náhrad za mzdu by zamestnávateľovi prispieval štát.

Podmienky na získanie štátneho príspevku:

- nemožnosť prideliť zamestnancovi prácu minimálne v rozsahu 20% týždenného pracovného času v dôsledku živelných udalostí a pod.
- po predchádzajúcom súhlase vlády uzavretie dohody s Úradom práce o poskytnutí príspevku. Od jej uzavretia bude zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy vo výške minimálne 70 % z jeho priemerného zárobku
- záväzok, že po dobu poskytovania príspevku zamestnávateľ zamestnancovi neukončí pracovný pomer z organizačných dôvodov

Žiadosť zamestnávateľa o príspevok

O príspevok je možné žiadať úrad práce. Zamestnávateľ bude potrebovať k žiadosti poskytnúť tieto dokumenty:

- dohodu s odborovou organizáciou o výške náhrady mzdy pri čiastočnej nezamestnanosti
- popis prečo zamestnávateľ žiada o príspevok a opis opatrení, ktoré už zaviedol
- zoznam podnikov a zamestnancov
- popis prekonanie čiastočnej nezamestnanosti

Výška príspevku môže byť najviac 0,125 násobok priemernej mzdy. S tým, že vo všeobecnosti môže byť uznaný na 6 mesiacov s možnosťou jeho predĺženia. Podmienky na získanie príspevku sú definované v Zákonníku práce.

MAĎARSKO

Maďarská vláda zvažila pripomienky hospodárskych subjektov týkajúce sa dotácie na mzdy. V dôsledku toho zákonodarcovia upravili nariadenie vlády vrátane ustanovení o subvencovaní zamestnania na skrátený pracovný čas (kurzarbeit 2.0).

Rozšírenie definície „skráteného pracovného času“ by sa mohlo považovať za jednu z najdôležitejších zmien: rozsah skrátenia pracovného času podliehajúci mzdovej dotácii sa rozšíril z pôvodných 30-50 % na 15-75 %. Zamestnanec sa preto môže uchádzať o mzdové zvýhodnenie, aj keď zamestnávateľ zníži svoj pôvodný pracovný čas z 40 hodín na 34 pracovných hodín týždenne (čo znamená, že zamestnanec pracuje iba o 1,2 hodiny menej denne).

Podľa nových pravidiel bude mať zamestnanec nárok aj na dotáciu, aj keď zamestnávateľ drasticky skracuje svoj pracovný čas z dôvodu zníženého obratu (napr. z týždenných 40 hodín na 8 hodín).

Ďalšou zmenou je, že tie spoločnosti, ktoré sú nútené pandemiou drasticky skrátiť pracovný čas svojich zamestnancov (o viac ako 50 %), nebudú povinné dohodnúť so svojimi zamestnancami v čase individuálneho rozvoja - táto zmena do istej miery odbremení zaťaženie spoločnosti, ktoré čelia výraznému poklesu predaja. Navyše v takýchto prípadoch nebude zamestnávateľ povinný „doplňať“ mzdu zamestnancov (zvýšenú o mzdovú dotáciu) na pôvodnú základnú mzdu (hoci táto povinnosť stále existuje v prípade skrátenia pracovného času o 15-50 %).

Celková povinnosť udržiavať počet zamestnancov stanovená v pôvodnom nariadení vlády by spôsobila ťažkosti viacerým spoločnostiam. V rámci kurzarbeit 2.0 je však

zamestnávateľ povinný udržiavať zamestnanie iba tých zamestnancov, pre ktorých sa žiada o dotáciu.

Znížilo sa aj administratívne zaťaženie spojené s využívaním dotácie na mzdy - napríklad nebude potrebné meniť pracovnú zmluvu na dotované obdobie. Ku dňu vydania rozhodnutia o poskytnutí podpory sa pracovná zmluva automaticky zmení a doplní podľa žiadosti o dobu trvania podpory vzhľadom na skrátené zamestnanie a individuálny čas rozvoja. Ďalšou významnou úľavou je, že nebude potrebné preukazovať dôvod skrátenia pracovného času.

V prípade skrátenia pracovného času o 75 % môže výška mzdovej dotácie dosiahnuť až 112 tis. HUF (75 tis. HUF bola maximálna výška subvencie pred zmenou a doplnením príslušného nariadenia vlády).

Ak sa pracovný čas zamestnanca znižuje o 50 % alebo 75 %, náklady zamestnávateľa sa menia úmerne so znižovaním pracovného času (pretože v takom prípade nie je dohoda o individuálnom čase rozvoja povinná).

Je potrebné poznamenať, že čistá mzda zamestnanca sa nezmení až do 50 % skrátenia pracovného času z dôvodu individuálneho času rozvoja a „povinnosti dobit“ zamestnávateľa, podľa ktorej mzda zamestnanca (zvýšená o štátnu dotáciu) by mala dosiahnuť svoju pôvodnú základnú mzdu. Mzdové náklady zamestnávateľa sa však výrazne znižujú v prípade skrátenia pracovného času o 50 % alebo viac, pretože v takom prípade nie je individuálny rozvojový čas povinný a zamestnávateľova „povinnosť dopĺňovania“ prestáva existovať.

Zaujímavým javom je, že čistá mzda zamestnanca (vrátane dotácie) je vyššia ako celkové náklady na zamestnanie spoločnosti v dôsledku kombinácie oslobodenia od dane a dotácie na mzdu.

Na základe uvedeného je možné konštatovať, že maďarský systém podpory miezd sa stal flexibilnejším a poskytuje spoločnostiam väčšiu podporu pri udržiavaní ich pracovnej sily. Vďaka špeciálnym vlastnostiam kurzarbeit 2.0 môžu subjekty, ktoré skracujú pracovný čas svojich zamestnancov o viac ako 50%, dosiahnuť vyššiu úsporu nákladov.

3 Analýza trendov v krajinách Európskej únie

Schéma skráteného pracovného času je v členských štátoch EÚ vo všeobecnosti považovaná za efektívny nástroj zmiernenia negatívnych vplyvov v krízovom období. Európska komisia odporúča členským krajinám tento spôsob prevencie zvyšovania nezamestnanosti naplno využívať, o čom svedčí viacero podporných programov zavedených ako odpoveď na súčasnú situáciu.

Európska komisia 2. apríla 2020 predstavila novú iniciatívu zameranú na ochranu pracovných miest a pracovníkov postihnutých prepuknutím choroby COVID-19 - dočasnú iniciatívu na podporu zmiernenia rizík nezamestnanosti v prípade núdze (SURE). Nariadenie Rady (EÚ) 2020/672 z 19. mája o zriadení európskeho nástroja dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii v nadväznosti na vypuknutie nákazy COVID-19 vstúpilo do platnosti 20. mája 2020. Iniciatíva SURE poskytne členským štátom finančnú pomoc v celkovej výške až 100 mld. EUR vo forme pôžičiek poskytnutých za výhodných podmienok. Tieto pôžičky pomôžu členským štátom pokryť náklady na vnútroštátne systémy skráteného pracovného času zavedené s cieľom zachovať zamestnanosť a pomôcť samostatne zárobkovo činným osobám počas krízy. (zdroj: ec.europa.eu)

V súčasnosti je režim skrátenej práce zavedený v 17-tich členských štátoch EÚ. EK navrhla, aby nemeckú schému „kurzarbeitu“ prijali všetky krajiny Únie, ako prevenciu pred prepúšťaním. Členské štáty vynakladajú mimoriadne úsilie, aby sa vplyv na zamestnanosť a sociálne veci zmiernil. Väčšina členských štátov aktivovala a rozšírila rozsah existujúcich režimov skráteného pracovného času, niektoré štáty podobné režimy zaviedli. Väčšina členských štátov vytvorila alebo rozšírila záručné schémy s cieľom zabezpečiť likviditu pre MSP, a tak chrániť pracovné miesta a kontinuitu činností. Takáto a podobná podpora podnikov a pracovníkov bude pri ochrane pracovných miest zohrávať kľúčovú úlohu.

Dôležitosť skráteného pracovného času, ako nástroja na ochranu pracovných miest, potvrdzuje EK aj vo svojich špecifických odporúčaníach pre krajiny, kde zdôrazňuje potrebu využívania tohto spôsobu pre zabránenie rastu nezamestnanosti predovšetkým v obdobiach krízy, pričom platí všeobecná zásada, že uvoľnený čas by mal zamestnanec za podpory zamestnávateľa využiť na ďalšie vzdelávanie. Vo svojich odporúčaníach v roku 2020 EK napríklad konštatuje:

Belgicko:

Režimy skráteného pracovného času zohrávajú pri znižovaní vplyvu zníženej produkcie na úroveň zamestnanosti významnú úlohu.

Bulharsko:

Vláda prijala opatrenia na ochranu zamestnanosti, najmä režim skráteného pracovného času, ktoré by sa mali urýchlene zaviesť a ďalej posilňovať. V spolupráci so sociálnymi partnermi si súčasná situácia vyžaduje rozsiahlu podporu pre zamestnávateľov a pracovníkov vrátane samostatne zárobkovo činných osôb, aby sa zabránilo zanikaniu ďalších pracovných miest.

Chorvátsko:

Účasť na opatreniach aktívnej politiky trhu práce je tradične veľmi nízka, no za súčasných okolností tieto programy nadobúdajú väčší význam. Takéto opatrenia, ako aj iné časovo obmedzené systémy podpory, najmä režimy skráteného pracovného času, by sa mali posilniť s cieľom poskytnúť podporu zamestnávateľom a minimalizovať počet prepustených pracovníkov. Z krátkodobého hľadiska chránia pracovné miesta, ale aj zo strednodobého hľadiska existuje priestor na zlepšenie predvídania potrieb trhu práce počas fázy oživenia.

Cyprus:

Cyprus už prijal núdzové opatrenia vrátane režimov skráteného pracovného času a rozšírenia vyplácania dávok v nezamestnanosti na samostatne zárobkovo činné osoby. Bude dôležité, aby krajina v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi udržala úroveň zamestnanosti a zabezpečila vykonávanie oznámených opatrení.

Estónsko:

Estónsko zaviedlo dočasný režim skráteného pracovného času ako osobitnú subvenciu pre dotknuté spoločnosti, aby mohli udržať zamestnanosť. Toto opatrenie je obmedzené na dva mesiace, čo nemusí stačiť na zmiernenie vplyvu krízy, keďže ťažkosti môžu trvať dlhšie a zasiahnuť niektoré hospodárske odvetvia s oneskorením.

Fínsko:

Fínsko má zavedené režimy skráteného pracovného času, v rámci ktorých sa nachádzajú mnohí zamestnanci na nútenej dovolenke.

Grécko:

Zavedenie komplexného režimu skráteného pracovného času by poskytlo udržateľnejšie a flexibilnejšie riešenie a grécke orgány už začali v tejto súvislosti konať. Takýto režim by podnikom umožnil zaviesť skrátený pracovný čas modulovaným spôsobom v závislosti od toho, do akej miery boli obmedzené ich činnosti, pričom by sa zachovala prevádzka jednotlivých odvetví a predišlo by sa tomu, aby sa dočasné prepúšťanie stalo štrukturálnym riešením.

Írsko:

Vláda pri reakcii na pandémiu výrazne využíva politiku podpory príjmov a zamestnanosti, najmä režimy skráteného pracovného času, ktoré by sa mali aj naďalej rýchlo vykonávať a posilňovať.

Taliansko:

Od vypuknutia krízy podniklo Taliansko kroky na zmiernenie dopadu na zamestnanosť. Hlavnú úlohu zohrávali krátkodobé pracovné schémy (Cassa integrazione) a očakáva sa, že v budúcnosti sa bude v tomto trende pokračovať. Oprávnenosť sa rozšírila na malé a mikropodniky a všetky hospodárske odvetvia a zamestnancov. Okrem toho samostatný (dočasný) systém bol vytvorený pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Litva:

S pomocou finančných prostriedkov z Únie Litva zaviedla systém skráteného pracovného času na zmiernenie účinkov pandémie na zamestnanosť a predstavila niekoľko ďalších opatrení na zmiernenie negatívnych vplyvov na podniky a samostatne zárobkovo činné osoby.

Malta:

Prijatím režimu skráteného pracovného času na trvalejšom základe by sa zachovali pracovné miesta aj počas prechodu smerom k oživeniu hospodárstva.

Poľsko:

Dočasný režim skráteného pracovného času by mohol byť účinným nástrojom na zachovanie pracovných miest v kombinácii so stimulmi, aby ho spoločnosti využívali. EK odporúča zmierniť vplyv krízy na zamestnanosť, a to najmä posilnením flexibilných režimov a režimov skráteného pracovného času.

Slovinsko:

Kľúčové politické opatrenia, ktoré sa prijali po porade so sociálnymi partnermi, by sa mali zamerať na dosiahnutie trvalého a spravodlivého oživenia posilnením existujúcich aktívnych politík trhu práce a systémov zachovávanía pracovných miest vrátane režimov skráteného pracovného času, ako aj zavedení inej časovo viazanej podpory pre podniky, ako sú mzdové dotácie a oslobodenie od príspevkov na sociálne zabezpečenie. EK odporúča zmierniť vplyv krízy na zamestnanosť, a to aj posilnením režimov skráteného pracovného času a prostredníctvom pružných foriem organizácie práce.

Španielsko:

Účinky pandémie na trh práce vyvolali naliehavú potrebu podporiť príjem domácností zasiahnutých krízou. V tejto snahe má kľúčový význam to, aby sa uľahčilo využívanie režimov skráteného pracovného času

Predpokladá sa, že všetky členské štáty na základe odporúčaní EK, zavedú určitú formu režimu skrátenej práce (kurzarbeitu) do svojich právnych poriadkov. Niektoré zdroje naznačujú, že každá krajina, ktorá prevedie režim skrátenej práce do svojej legislatívy, dostane podporu na jej zavedenie alebo zefektívnenie a využívanie z EK, či už vo finančnej alebo nefinančnej forme.

4 Definovanie potreby novej právnej úpravy

4.1 Ekonomická kríza v roku 2008

Obdobne ako všetky členské krajiny aj Slovenská republika musela koncom roka 2008 a začiatkom roka 2009 riešiť dôsledky globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy, ktorej dôsledkom bol rast nezamestnanosti a straty pracovných miest. Slovenská ekonomika v prvom štvrtroku 2009 stratila rovnaký počet pracovných miest, aký bol vytvorený v roku 2008. K zvyšovaniu nezamestnanosti okrem prepadu dopytu po slovenských výrobkoch prispievalo aj prepúšťanie pracujúcich v zahraničí a ich následný návrat na Slovensko.

Negatívny vplyv krízy na trh práce sa premietol aj v raste nezamestnanosti. V priemere za rok 2009 dosiahol počet nezamestnaných 324,2 tis. osôb. Oproti roku 2008 sa zvýšil o 25,9 %, resp. o 66,7 tis. osôb. Miera nezamestnanosti sa medziročne zvýšila o 2,5 p. b. na 12,1 %. Miera nezamestnanosti u mužov dosiahla 11,4 % a medziročne vzrástla o 3 p. b., kým miera nezamestnanosti žien vzrástla o 1,8 p. b. na úroveň 12,9 %. Vplyvom globálnej finančnej a hospodárskej krízy počet pracujúcich v roku 2009 v porovnaní s rokom 2008 klesol o 2,8 %, resp. o 68 tis. osôb, na 2 365,8 tis. osôb. Z hľadiska štruktúry pracujúcich bol tento vývoj ovplyvnený poklesom počtu zamestnancov o 4,8 %, resp. o 99,5 tis. osôb.

Uznesením vlády SR č. 100 zo dňa 2. februára 2009 boli prijaté Opatrenia na zmiernenie dopadov globálnej finančnej a hospodárskej krízy na zamestnanosť, konkrétne najmä na podporu udržania existujúcich pracovných miest, vytvárania nových pracovných miest, podporu samozamestnávania, vrátane oblasti spracovávania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovanie s nimi a podporu prijímania nízko plateného zamestnania. Tieto opatrenia mali dočasný charakter. Okrem toho prijaté opatrenia boli zamerané na podporu vzniku sociálnych podnikov, pracovnej mobility a na podporu investičnej pomoci.

4.2 Pandémia COVID-19 v roku 2020

Koronakríza sa na slovenskom trhu práce prejavila prudkým rastom nezamestnanosti, najrýchlejším od krízového roku 2009. Miera evidovanej nezamestnanosti (disponibilnej) v júni 2020 dosiahla úroveň 7,40 %, čo oproti marcu 2020 (5,19 %) predstavuje nárast o 2,21 p.b. a medziročne nárast o 2,43 p.b. Počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie v júni 2020 dosiahol úroveň 203 586 osôb, a oproti marcu 2020 (142 993 osôb) tak vzrástol o 60 593 osôb. Ohrozené sú najmä sociálne slabšie skupiny obyvateľstva, ľudia s nižšou kvalifikáciou a nižšími mzdami zamestnaní vo väčšej miere v povolaniach, ktoré nie je možné vykonávať z domu, a preto boli viac ohrození stratou zamestnania. Vývoj trhu práce na Slovensku zodpovedá trendom v zahraničí.

Vplyv koronakrízy na jednotlivcov sa líšil v závislosti od typu povolania. Kľúčové boli dva aspekty zamestnaní: (1) možnosť vykonávať prácu z domu a (2) intenzita, v akej na pracovisku jednotlivci prichádzajú do kontaktu s inými ľuďmi. Povolania, v prípade ktorých nie

je možné prácu vykonávať prácu z domu, a pri výkone ktorých prichádzajú pracovníci do veľmi blízkeho kontaktu s inými ľuďmi, čelili počas koronakrízy najvyššej miere ohrozenia. Takéto povolania sa koncentrujú najmä v sektoroch ubytovania a stravovania a umenia, zábavy a rekreácie.

Najvýraznejšou pomocou podpory udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu v súvislosti so šírením ochorenia COVID-19 a zmiernenie jej dopadov je projekt Prvá pomoc. Podmienky projektu schválila vláda SR (uznesenie č. 178 z 31. marca 2020, č. 219 zo 14. apríla 2020), následne aj predĺženie obdobia pomoci (uznesenie č. 306 z 20. mája 2020, č. 463 z 15. júla 2020) na návrh Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Podpora zamestnávateľov na udržanie pracovných miest a SZČO na udržanie prevádzkovania ich činnosti je rozdelená do štyroch opatrení podľa konkrétnych podmienok prijatých uznesením vlády SR:

- Opatrenie č. 1: Podpora zamestnávateľov, ktorí v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu na základe Opatrenia ÚVZ uzatvorili alebo zakázali prevádzky
 - príspevok na úhradu náhrady mzdy zamestnanca vo výške 80 % jeho priemerného zárobku, najviac vo výške 1 100,00 eur mesačne;
- Opatrenie č. 2: Podpora SZČO, ktoré v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu na základe Opatrenia ÚVZ uzatvorili alebo zakázali prevádzky alebo ktorým poklesli tržby
 - paušálny príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti pre SZČO nadväzne na pokles tržieb v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2019, najviac vo výške 540 eur mesačne;
- Opatrenie č. 3: Podpora zamestnávateľov zasiahnutých MS.
 - príspevok na úhradu náhrady mzdy zamestnanca vo výške 80 % jeho priemerného zárobku, najviac vo výške 880,00 eur mesačne alebo
 - paušálny príspevok na úhradu časti mzdových nákladov na každého zamestnanca vo výške 80 % jeho hrubej mzdy, v závislosti od poklesu tržieb zamestnávateľa, najviac vo výške 540 eur mesačne;
- Opatrenie č. 4: Podpora vybraných skupín fyzických osôb, ktoré v čase vyhlásenia MS nemajú žiaden iný príjem.
 - paušálny príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti vo výške 210 eur mesačne.

Oprávneným obdobím projektu je obdobie odo dňa zakázania niektorých prevádzok na základe Opatrenia ÚVZ a to od 13. 3. 2020. Finančné prostriedky budú poskytnuté zo zdrojov ESF a štátneho rozpočtu. Celková vyčlenená alokácia je vo výške 1 382 500 000 eur.

Z dôvodu koronakrízy došlo aj k úprave Zákonníka práce (osobitná časť pre čas mimoriadnej situácie, núdzového stavu a výnimočného stavu), kde sa v § 250b Zákonníka práce okrem iného v kontexte toho, že 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 výslovne ustanovilo, že ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy v sume 80 % z priemerného zárobku zamestnanca oproti stavu 100 % z priemerného zárobku zamestnanca, pričom neboli dotknuté dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce umožňujúce vymedziť vážne prevádzkové dôvody, kedy zamestnancovi patrí náhrada mzdy najmenej 60 % jeho priemerného mesačného zárobku.

5 Priebeh konzultácií s podnikateľským sektorom

V rámci prípravy Koncepcie zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku sa uskutočnili štyri kolá konzultácií s podnikateľskými subjektmi.

Na konzultáciách 23. júla 2020 sa zúčastnili zástupcovia AHK Slowakei – Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora (Tomáš Vick, Eva Holubek).

Zástupcovia Slovensko-nemeckej obchodnej a priemyselnej komory sa pozerajú pozitívne na nemecký model. Ich klientov budú zaujímať praktické otázky – uvítajú diskusiu v čase, keď bude paragrafové znenie, aby nebol možný duálny výklad. T. Vick pri otázke zohľadňovania detí upozornil na špecifické prípady: rozvedení s deťmi v starostlivosti druhého rodiča, výchova nevlastného dieťaťa a pod. Uprednostňujú jeden odvod (aj keby sa zvýšil príspevok v nezamestnanosti), ale pokiaľ sa bude Kurzarbeit využívať vo vybraných sektoroch, nemali by odvod platiť všetci zamestnanci a zamestnávateľa.

Na konzultáciách 28. júla 2020 sa zúčastnili zástupcovia (AHK) Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora (Pavol Rak), EY (Richard Panek, Peter Bobčík), Volkswagen Slovakia (Michal Ambrovič), APZ (Paulína Pokorná, Alexander Matušek).

Účastníci druhej konzultácie sa priklonili k názoru, že koncepcia zavedenia systému Kurzarbeit na Slovensku by sa mala inšpirovať nemeckým modelom. V otázke spôsobu posudzovania nároku na vyplatenie dávky však zazneli návrhy posudzovať pokles využitia fondu pracovného času, a nie pokles mzdy ako je to v prípade nemeckého Kurzarbeit.

Schéma by mala pokrývať všetky sektory a všetkých poistených zamestnancov či SZČO. Nárok na aktiváciu Kurzarbeit by mal pokrývať všetky vonkajšie situácie, ktoré nie sú v moci zamestnávateľa. V diskusii však neodznali konkrétne situácie, pri ktorých by mal byť mechanizmus aktivovaný.

Podľa niektorých zúčastnených by žiadosti by mali posudzovať úrady práce, pričom dávka by mala byť vyplácaná vopred a nárok dokladovaný spätne.

V otázke financovania schémy zástupcovia podnikateľského sektora presadzovali financovanie z prebytkového fondu poistenia v nezamestnanosti bez zvyšovania odvodového zaťaženia a bez možnosti presúvania finančných prostriedkov medzi jednotlivými fondmi. Ďalej podporujú, aby po dosiahnutí vopred určeného objemu finančného vankúša došlo k prechodnému prerušeniu povinnosti platiť odvody na poistný systém Kurzarbeit.

K navrhovaným parametrom (dávka vo výške 60 % celkovej ceny práce vyplácaná priamo zamestnancovi po odpočítaní dane a odvodov, úhrada mzdy zamestnanca zamestnávateľom vo výške 20 %, maximálna doba poberania 6 mesiacov s možnosťou predĺženia o ďalších 6 mesiacov) nemali zúčastnení žiadne výhrady.

Na konzultáciách 30. júla 2020 sa zúčastnili zástupcovia SOPK (Ing. Juraj Borgula, JUDr. Iveta Šteffeková), Americká obchodná komora (Peter Rusiňák), Centrá zdieľaných služieb/IBM (Martin Martinkovič), APZ (Paulína Pokorná, Alexander Matušek), Moderné odbory VW a JLRS (Jolana Julkeová, Zdenko Lehocký, Dušan Chalupa, Peter Mrázik), Volkswagen Slovakia (Michal Ambrovič).

Zástupcovia SOPK nepodporujú vznik nového fondu. Nemecký vzorec na výpočet považujú za dobrý. Štát by nemal vyplácať dávky priamo zamestnancovi, išlo by o zbytočné zvýšenie administratívy, preto uprednostňujú výplatu cez zamestnávateľa. Podľa ich názoru netreba viazať Kurzarbeit na plošnú krízu, mal by stačiť akýkoľvek dôvod na prepúšťanie. Signálom je narastanie nezamestnanosti a krízou môže byť aj reštrukturalizácia podniku.

Centrá zdieľaných služieb nepodporujú navýšenie odvodov, ale reformu odvodového systému. Za jednu z možností považujú využitie obdobia na prekážke na celoživotné vzdelávanie. K tomuto názoru sa pripojila aj Americká obchodná komora, ktorú zaujímalo, aké podmienky budú mať cudzinci pracujúci v SR.

Moderné odbory vyjadrili názor, že dávka v nezamestnanosti by sa ani po vyčerpaní Kurzarbeit nemala krátiť. Ich návrhom je, že zamestnávateľ by nemal zamestnanca prepustiť tri mesiace po ukončení Kurzarbeit bez rozdielu počtu mesiacov, koľko bol zamestnanec na Kurzarbeit. V diskusii k tejto téme prevládal názor, že pre ochranu zamestnanca postačuje podmienka zachovania pracovného miesta jeden mesiac po skončení Kurzarbeit plus dva mesiace výpovednej lehoty.

Asociácia priemyselných zväzov považuje za dôležité, aby podmienkou Kurzarbeit bola vyčerpaná stará dovolenka zamestnanca, plusové konto pracovného času, pričom by sa nemal týkať ani zamestnancov odchádzajúcich na dôchodok.

Na konzultáciách 4. augusta 2020 sa zúčastnili zástupcovia Slovak Business Agency/Centrum lepšej regulácie (Veronika Čopíková, Martina Zbojová, Martina Černoková), Združenie podnikateľov Slovenska (Ján Solík), Slovensko-rakúska obchodná komora (Jana Kyselová, Mária Berithová), Francúzsko-slovenská obchodná komora (Zuzana Desvergues), Volkswagen Slovakia (Juraj Kiripolský, Michal Ambrovič), APZ (Paulína Pokorná, Alexander Matušek), EY (Katarína Cangárová), Moderné odbory Volkswagen Slovakia (Marek Švec), (AHK) Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora (Pavol Rak), RÚZ (Michal Pinter).

V rámci tejto konzultácie boli zhrnuté hlavné body a závery z predchádzajúcich konzultácií. Diskutovalo sa aj o téme povinnosti zamestnávateľov udržať pracovné miesto po skončení vyplácania dávky Kurzarbeit, v tejto otázke sa názory účastníkov líšili. V otázke postupu v prípade akumulácie dostatočného finančného vankúša budú veľké firmy podporovať zníženie odvodov.

Názory a odpovede na problematiku Kurzarbeit od jednotlivých členov Riadiaceho výboru pre reformu dôchodkového zabezpečenia, sociálneho poistenia a zavedenia skráteného pracovného času (tzv. Kurzarbeit) (ďalej len „riadiaci výbor“), resp. inštitúcií, ktoré zastupujú a tiež stanoviská ďalších subjektov zúčastnených na konzultáciách s podnikateľskými subjektmi ku Koncepcii zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku možno zhrnúť nasledovne:

Má sa vzťahovať na celú ekonomiku alebo len na vybrané sektory?

Jednotlivé subjekty sa väčšinou zhodli, že ekonomické krízy môžu byť spôsobené rôznymi často nepredvídateľnými udalosťami a preto by sa mal systém podpory Kurzarbeit

vzťahovať na celú ekonomiku a všetky sektory. Podľa Inštitútu finančnej politiky Ministerstva financií Slovenskej republiky (IFP) by sektorové rozdelenie navyiac viedlo k vyššej administratívnej záťaži a nižšej efektívnosti systému ako takého. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenskej republiky (AZZZ SR) naopak uvádza, že je na zvážení zapojenie všetkých zamestnávateľov a zamestnancov, nakoľko existujú výrobné odvetvia, v ktorých nie je nutné systém Kurzarbeit zavádzať. Žiadny subjekt nepokladá za dôležité vytváranie osobitnej schémy podpory pre špecifické, resp. sezónne odvetvia hospodárstva.

Má sa vzťahovať len zamestnancov alebo aj na SZČO?

Participujúce subjekty upozorňujú, že systém Kurzarbeit je vo väčšine krajín úzko prepojený so systémom poistenia v nezamestnanosti. Okruh poistencov má byť preto podľa väčšiny subjektov rovnaký, aký je aj v prípade poistenia v nezamestnanosti. Sloboda a Solidarita (SaS) ale upozorňuje, že SZČO sú dnes len dobrovoľne poistení v nezamestnanosti. Je preto na diskusiu opodstatnenosť dávky v prípade dobrovoľného poistenia. Slovenská živnostenská komora (SŽK) navrhuje otvoriť systém pomoci aj pre SZČO, ktorí vykonávajú samostatnú podnikateľskú činnosť podobne ako v prípade zamestnávateľov. Klub 500 naopak navrhuje aby sa systém podpory Kurzarbeit vzťahoval len na zamestnancov spoločne s vytvorením osobitného nástroja pre pomoc SZČO, mimo pripravovanej schémy podpory Kurzarbeit.

Má sa vzťahovať aj na štátnu službu a verejnú službu?

Zástupcovia zamestnávateľov ako Slovenská obchodná a priemyselná komora (SOPK) alebo Klub 500 sa domnievajú, že štát by mal pre svojich zamestnancov vytvoriť iné podporné modely v prípade vzniku krízovej situácie, keďže výkon štátnej a verejnej služby sa nehodnotí normami spotreby práce. Zástupcovia zamestnancov sa naopak prostredníctvom Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) prikláňajú k univerzálnemu systému pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na odvetvie alebo povahu zamestnávateľa.

Aká má byť výška odvodu?

V prípade výšky odvodov do systému Kurzarbeit panuje medzi jednotlivými členmi riadiaceho výboru konsenzuálny názor nezvyšovania súčasného odvodového zaťaženia. SaS uvádza, že fond poistenia v nezamestnanosti je od roku 2004 každoročne v prebytku, čo znamená že vo fonde poistenia v nezamestnanosti je dostatok prostriedkov na zavedenie novej dávky. Sociálna poisťovňa ale upozorňuje, že zavedenie novej dávky bez adekvátnej úpravy odvodov zvýši transfer zo štátneho rozpočtu a bude mať tak negatívny dopad na verejné financie. Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ) taktiež upozorňuje na možný negatívny dopad na verejné financie a preto navrhuje aby boli výdavky na Kurzarbeit financované prioritne z Európskych štrukturálnych fondov.

Má ísť o samostatný fond, v ktorom sa budú akumulovať finančné prostriedky?

Podobne aj v tomto prípade sa väčšina oslovených subjektov zasadzuje za použitie zdrojov alokovaných vo fonde poistenia v nezamestnanosti. Viaceré subjekty ako SOPK, Klub 500, alebo SaS považujú za nutné ukončiť doterajšiu prax presúvania prostriedkov z prebytkového základného fondu poistenia v nezamestnanosti do každoročne deficitného základného fondu starobného dôchodkového sporenia. KOZ SR naopak považuje za nevyhnutné zriadenie samostatného poistného fondu pre účely výplaty dávky Kurzarbeit.

Aká má byť výška a dĺžka výplaty dávky?

Väčšina subjektov sa zhoduje, že výška dávky má byť podobná ako v nemeckom systéme Kurzarbeit a mala by sa pohybovať vo výške zodpovedajúcej približne 60 % čistej mzdy. IFP navrhuje väčšiu participáciu zamestnávateľov na celkovej mzdovej zamestnanca ekvivalentne ako v nemeckom modeli, kde v systéme Kurzarbeit nesie približne 38 % nákladov štát, 35 % zamestnávateľ a 27 % prostredníctvom zníženej mzdy samotný zamestnanec. SŽK navrhuje vyplácanie dávky vo výške 60 % priemerných tržieb živnostníka za uplynulých 12 mesiacov po odpočítaní sociálnych a zdravotných odvodov a dane z príjmu fyzických osôb, ktoré budú odvedené príslušným inštitúciám. KOZ SR uvádza, že ak má byť dávka Kurzarbeit dávkou sociálneho poistenia, je neodôvodnené, aby sa z nej určovali a odpočítavali odvody a dane, resp. táto dávka podliehala daniam a odvodom na strane zamestnanca a zamestnávateľa.

Pre efektívnu podporu počas krízových a nekrízových časov navrhuje IFP stanoviť relatívne krátke poskytovanie podpory (napr. 6 mesiacov ako v prípade dávky v nezamestnanosti). Asociácia priemyselných zväzov (APZ) navrhuje možnosť jednorazového predĺženia o ďalších šesť mesiacov. SOPK naopak navrhuje flexibilnú dobu podpory, ktorá by závisela od doby trvania krízy a bola by vyhodnocovaná „ad hoc“ na úrovni podniku. IFP taktiež navrhuje ustanoviť, že opätovnú podporu by mohol zamestnávateľ získať až po dvoch rokoch (ekvivalentne ako dávka v nezamestnanosti). IFP podobne ako KOZ SR tiež navrhujú ponechanie možnosti čerpania dávky v nezamestnanosti pre zamestnancov po skončení podpory Kurzarbeit (podobne ako v nemeckom modeli). Zamestnanec by teda nemal znášať plné riziko, že podniku sa nepodarí s podporou Kurzarbeit prekonať dočasné problémy.

Aké majú byť kritéria pre aktiváciu výplaty dávky v prípade hospodárskej krízy a aké v prípade sektorovej krízy?

Podľa návrhu APZ a Zväzu automobilového priemyslu Slovenskej Republiky (ZAP) má byť dôvodom pre výplatu dávky Kurzarbeit nepriaznivá ekonomická alebo hospodárska situácia, prípadne prírodná katastrofa, v dôsledku ktorej je poklesom pracovného času minimálne o 20 % zasiahnutých aspoň 25 % zamestnancov. O dávku má v prípade návrhu APZ a ZAP žiadať priamo zamestnávateľ, u ktorého nepriaznivý ekonomický alebo hospodársky vývoj pretrváva minimálne jeden mesiac. Pri prírodnej alebo živelnej katastrofe má vzniknúť nárok na dávku okamžite. KOZ SR navrhuje stanovenie objektivizovaných kritérií na určenie závažnosti ekonomických problémov spoločnosti, ktoré jej neumožňujú uplatniť dostupné inštitúty a vlastné zdroje na prekonanie nepriaznivej situácie.

Podľa APZ a ZAP nemá byť žiadosť o dávku podmienená existenciou odborovej organizácie, pri ich existencii má ale zamestnávateľ povinnosť s nimi o tejto skutočnosti rokovať. Zapojenie zamestnancov do procesu žiadosti o dávku Kurzarbeit na podnikovej úrovni presadzuje aj KOZ SR.

Ktorý orgán a na základe akých dát má posudzovať splnenie podmienok pre aktiváciu dávky?

Podľa APZ a ZAP má byť žiadosť podávaná prostredníctvom úradov práce. O žiadosti má následne rozhodnúť Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny do piatich dní od prijatia žiadosti. O aktivácii dávky majú podľa SOPK rozhodovať úrady práce, pričom správcom fondu by mala byť Sociálna poisťovňa. SaS zdôrazňuje, že všetky doterajšie dávky v systéme sociálneho poistenia vypláca Sociálna poisťovňa a táto prax by mala zostať zachovaná aj v

prípade dávky Kurzarbeit. SŽK navrhuje zapojenie všetkých relevantných subjektov, ktoré disponujú informáciami o podnikateľskom subjekte (okrem Sociálnej poisťovne aj Finančná správa Slovenskej republiky).

6 Opis základných parametrov novej právnej regulácie

A. Poistný fond Sociálnej poisťovne

Zámerom zavedenia systému tzv. Kurzarbeit je zaviesť do slovenského právneho poriadku novú dávku Kurzarbeit. Výber poistného sa navrhuje realizovať prostredníctvom Sociálnej poisťovne. Na účely vyplácania tejto novej dávky bude Sociálna poisťovňa vytvárať nový poistný fond Kurzarbeit a nový druh poistného, ktoré bude platiť zamestnávateľ do tohto poistného fondu. Navrhuje sa, aby poistné do nového poistného fondu platili všetci zamestnávatelia so sídlom na území Slovenskej republiky za zamestnancov v pracovnom pomere, t.j. vrátane zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme. Poistné do nového fondu by tak neplatili zamestnávatelia za zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere ani v obdobnom pracovnom vzťahu.

Vzhľadom na charakter nového poistného fondu, ktorý bude poskytovať finančné prostriedky na výplatu dávky Kurzarbeit, nebude možné finančné prostriedky v ňom alokované presúvať do iných fondov Sociálnej poisťovne.

Nový poistný fond na účely Kurzarbeit sa navrhuje bez zvýšenia súčasného odvodového zaťaženia zamestnávateľa a zamestnanca, a to znížením poistného na poistenie v nezamestnanosti. Základný fond poistenia v nezamestnanosti je totiž dlhodobý prebytkový.

Zriadenie samostatného poistného fondu sa navrhuje z dôvodu znemožnenia presunu finančných prostriedkov do iných fondov Sociálnej poisťovne a čiastočného zamedzenia finančného dopadu zavedenia režimu skrátenej práce na financovanie dôchodkového systému.

Výber poistného sa navrhuje realizovať prostredníctvom Sociálnej poisťovne, ktorá má na to vytvorenú infraštruktúru, a to do času, kým dôjde k realizácii jednotného výberu daní a odvodov prostredníctvom Finančnej správy SR.

Podľa platného právneho stavu zamestnanec, ktorý je povinný platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti, platí toto poistné v sadzbe 1 % z vymeriavacieho základu a jeho zamestnávateľ je povinný platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti rovnako v sadzbe 1 % z vymeriavacieho základu.

Výška poistnej sadzby Kurzarbeit bude vypočítaná tak, aby bolo možné za 10 rokov akumulovať v poistnom fonde Sociálnej poisťovne dostatok finančných prostriedkov na ekonomickú krízu rozmerov pandémie COVID 19 v roku 2020. V prípade dosiahnutia tejto úrovne sa bude navrhovať možnosť použiť prevyšujúce finančné prostriedky na aktívnu politiku trhu práce alebo ich presunúť do Rezervného fondu solidarity Sociálnej poisťovne. Možnosť dočasného zníženia odvodov sa z dôvodu diskriminácie tých, ktorí by sa v takom prípade na plnení fondu podieľali oproti tým, ktorí by z neho čerpali bez povinnosti platiť odvody do tohto poistného fondu javí ako problematická.

O poistnú sadzbu Kurzarbeit bude znížená sadzba poistného na poistenie v nezamestnanosti. Navrhuje sa zachovať maximálny vymeriavací základ na platenie poistného aj na tento typ poistenia na úrovni 7-násobku priemernej mzdy spred dvoch rokov. Osobný rozsah nového poistenia sa navrhuje v zásade na zamestnanca v pracovnom pomere, vrátane

zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Uplatňovanie sektorovo rozdielnej sadzby poistného sa nenavrhuje.

B. Podmienky poskytovania dávky

1. Obmedzenie prevádzkovej činnosti

K obmedzeniu prevádzkovej činnosti musí dôjsť na základe vonkajších faktorov, musí ísť o dočasné dôvody, ktoré zamestnávateľ nevie a nemôže ovplyvniť. Medzi dôvody budú patriť napríklad strata zákaziek v dôsledku nepriaznivej situácie na trhu s tovarom, ktorý je predmetom podnikania zamestnávateľa, okolnosti vyššej moci alebo rozhodnutie vlády SR o vyhlásení mimoriadnej situácie podľa § 8 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov, ktoré bude mať ekonomické dopady na podnikanie.

Obmedzenie prevádzkovej činnosti musí zároveň znamenať, že zamestnávateľ nemôže prideliť prácu v rozsahu najmenej 10 % fondu pracovného času pre najmenej jednu tretinu zamestnancov.

Za obmedzenie prevádzkovej činnosti sa nebudú považovať napríklad sezónnosť podnikania, reštrukturalizácia podniku, plánovaná odставка alebo rekonštrukcia.

2. Vyčerpanie vlastných možností zamestnávateľa

Zamestnanci, na ktorých zamestnávateľ žiada vyplatenie dávky musia mať najmä vyčerpanú dovolenku z predchádzajúcich kalendárnych rokov, vyčerpané všetky nadčasy vrátane vynulovania tzv. pracovného konta a zamestnávateľ ich zároveň nemôže preradiť na inú prácu.

3. Udržanie pracovných miest

Zamestnávateľ bude mať možnosť čerpať dávky na tých zamestnancov, ktorí nie sú vo výpovednej dobe, ani im neskončí pracovný pomer po dobu dvoch mesiacov po skončení poberania dávky.

4. Uhradené poistné

Zamestnávateľ musí mať uhradené odvody do poistného fondu Kurzarbeit minimálne 24 mesiacov bezprostredne pred podaním žiadosti o dávku v Kurzarbeit. V prvých dvoch rokoch od nadobudnutia účinnosti zákona sa táto podmienka bude považovať za splnenú, ak má zamestnávateľ uhradené odvody do fondu poistenia v nezamestnanosti.

5. Schválená žiadosť

Zamestnávateľ bude podávať elektronickú žiadosť príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, rozhodne o podaní žiadosti sám, pričom súčasťou žiadosti bude aj súhlas

dotknutých zamestnancov. O jej vyplatení bude príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodovať bezodkladne, najneskôr do 14 kalendárnych dní od predloženia žiadosti.

C. Dávka Kurzarbeit

Dávka bude poskytovaná za podmienok ustanovených zákonom z prostriedkov samostatného fondu zriadeného a vedeného v Sociálnej poisťovni. Mechanizmus výpočtu výšky dávky bude čo najjednoduchší, zvažuje sa ako základ pre jej výpočet mzda zamestnanca, ktorú by mal v prípade, ak by sa na neho neaplikoval režim skrátenej práce. Tak sa vyhneme komplikovanejším výpočtom podľa súčasných predpisov o výpočte dávok v nezamestnanosti. Druhou možnosťou je postupovať podľa výpočtu výšky náhrady mzdy v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Maximálna denná výška dávky pre zamestnanca bude približne vo výške 2-násobku denného vymeriavacieho základu zisteného z priemernej mzdy spred dvoch rokov. Dávka by sa poskytovala počas podporného obdobia najviac 6 mesiacov. V prípade poskytovania dávky na základe vyhlásenia mimoriadnej situácie vládou SR môže táto rozhodnúť nariadením o predĺžení podpornej doby poskytovania dávky pri skrátenom pracovnom čase, prípadne rozhodnúť v prípade trvania ekonomickej krízy dlhšej ako 12 mesiacov aj o jej zvýšení. Dávky bude môcť zamestnávateľ čerpať najviac 6 mesiacov počas 24 mesiacov s výnimkou prípadov, keď o predĺžení podpornej doby poskytovania dávky pri skrátenom pracovnom čase rozhodne vláda SR.

Pri výplate dávky Kurzarbeit sa uvažuje so štyrmi alternatívami:

Alternatíva A – oslobodenie od platenia odvodov

Alternatíva vychádza z predpokladu, že v režime Kurzarbeit sa z časti neodpracovanej mzdy neodvádzajú odvody zamestnanca ani zamestnávateľa. Čistá mzda tak bude tvorená súčtom dávky Kurzarbeit vo výške 60 % predchádzajúcej čistej mzdy a príspevkom zamestnávateľa vo výške 20 % predchádzajúcej čistej mzdy.

V prípade zamestnanca s hrubou mzdou na úrovni 1 100 € celková cena práce dosahuje hodnotu 1 487,20 €. V prípade 100 % výpadku pracovného času bude celková čistá mzda zamestnanca vo výške 673,20 €.

Tabuľka č. 1: Porovnanie čistej mzdy pri čerpaní dávky Kurzarbeit

	100 % výpadok práce
Hrubá mzda	1 100 €
<u>Čistá mzda</u>	841,50 €
KURZARBEIT	
ŠTÁT (60 % z čistej mzdy)	504,90 €
ZAMESTNÁVATEĽ (20 % z čistej mzdy)	168,30 €
<u>Znížená čistá mzda</u>	673,20 €

Náklady na dávku Kurzarbeit znáša štát a to prostredníctvom vyplatenej dávky ale aj zníženým výberom dane z príjmu a sociálnych a zdravotných odvodov. Náklady zamestnávateľa predstavujú jeho podiel na čistej mzde zamestnanca. Nákladom samotného zamestnanca je strata príjmu v dôsledku poklesu pracovného času.

Tabuľka č. 2: **Porovnanie celkových nákladov alternatívy A**

	100 % výpadok práce
Štát	1 150,60 €
Zamestnávateľ	168,30 €
Zamestnanec	168,30 €

Pri 100 % poklese pracovného času by boli celkové náklady zamestnávateľa vo výške 168,30 €, t. j. približne **11 %** z pôvodnej ceny práce.

Alternatíva B – odvody sú hradené aj z neodpracovanej časti mzdy

Alternatíva vychádza z predpokladu, že v režime Kurzarbeit sú odvody platené aj z neodpracovanej časti mzdy. Čistá mzda zamestnanca bude podobne ako v predchádzajúcom prípade tvorená súčtom dávky Kurzarbeit vo výške 60 % predchádzajúcej čistej mzdy a príspevkom zamestnávateľa vo výške 20 % predchádzajúcej čistej mzdy. Zamestnávateľ okrem časti mzdy hradí sociálne aj zdravotné odvody za zamestnanca aj zamestnávateľa v plnej výške.

Čistá mzda zamestnanca sa v porovnaní s predchádzajúcim variantom nemení. Naopak participácia zamestnávateľa v dôsledku hradenia sociálnych a zdravotných odvodov výrazne stúpane. Klesnú tak celkové náklady štátu, ktoré budú tvoriť výdavky na dávku Kurzarbeit a zníženie výnosu dane z príjmu.

Tabuľka č. 3: **Porovnanie celkových nákladov alternatívy B**

	100 % výpadok práce
Štát	616,00 €
Zamestnávateľ	702,90 €
Zamestnanec	168,30 €

Pri 100 % poklese pracovného času sa celkové náklady zamestnávateľa v alternatíve B znížia o viac ako polovicu a budú sa pohybovať na úrovni **47 %** pôvodnej ceny práce.

Alternatíva C – odvody sú hradené aj z neodpracovanej časti mzdy do výšky zníženého čistej mzdy

Predpokladom alternatívy C je, že v režime Kurzarbeit sú odvody hradené aj z neodpracovanej časti mzdy a to do výšky zníženého čistého zárobku (dávka Kurzarbeit + 20 % čistej mzdy hradenej zamestnávateľom). Súčet týchto hodnôt tak bude predstavovať základ pre výpočet sociálnych a zdravotných odvodov, ktoré budú nákladom zamestnávateľa.

Tabuľka č. 4: Porovnanie celkových nákladov alternatívy C

	100 % výpadok práce
Štát	823,43 €
Zamestnávateľ	495,47 €
Zamestnanec	168,30 €

Pri 100 % poklese pracovného času budú náklady zamestnávateľa v alternatíve C vo výške približne **33 %** pôvodnej ceny práce.

Alternatíva D – odvody sú hradené aj z neodpracovanej časti do výšky 80 %

Alternatíva D predpokladá obdobný výpočet dávky Kurzarbeit ako v Nemecku. Dávka je preto vypočítaná ako 60 % rozdielu medzi pôvodnou čistou mzdou zamestnanca a zníženou čistou mzdou v dôsledku poklesu pracovného času. Pri 100 % výpadku práce bude dávka rovnaká ako v predchádzajúcich prípadoch V našom prípade bude čistá mzda zamestnanca zvýšená aj o príspevok zamestnávateľa vo výške 20 % pôvodnej čistej mzdy.

Náklady zamestnávateľa tak v režime Kurzarbeit predstavujú aj výdavky v súvislosti s odvodovým zaťažením ktoré je hradené do výšky 80 % aj z neodpracovanej časti mzdy. Zamestnávateľ podobne ako v predchádzajúcich prípadoch platí odvody na strane zamestnávateľa aj zamestnanca.

Tabuľka č. 5: Porovnanie celkových nákladov alternatívy D

	100 % výpadok práce
Štát	722,92 €
Zamestnávateľ	595,98 €
Zamestnanec	168,30 €

Náklady zamestnávateľa dosahujú v alternatíve D pri 100 % poklese pracovnej činnosti približne **40 %** pôvodnej ceny práce.

D. Mechanizmus poskytovania dávky

O dávku žiada zamestnávateľ príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, rozhodne o podaní žiadosti sám, pričom súčasťou žiadosti bude aj súhlas dotknutých zamestnancov.

Súčasťou žiadosti o schválenie poskytovania dávok bude výkaz, v ktorom vypočíta výšku dávok za jednotlivých zamestnancov za celý kalendárny mesiac a ktorým zároveň preukáže splnenie podmienky nemožnosti prideliť prácu v rozsahu najmenej 10 % fondu pracovného času pre najmenej jednu tretinu zamestnancov. Za nasledujúce kalendárne mesiace predkladá zamestnávateľ už len výkaz, v ktorom vypočíta výšku dávok za jednotlivých zamestnancov za celý kalendárny mesiac a ktorým zároveň preukazuje trvanie plnenia podmienky nemožnosti prideliť prácu v rozsahu najmenej 10 % fondu pracovného času pre najmenej jednu tretinu zamestnancov.

Zamestnávateľ môže podať žiadosť s výkazom, resp. v nasledujúcich mesiacoch už len výkaz pred uzavretím miezd za príslušné výplatné obdobie alebo až po ňom. Po ukončení poskytovania dávok v skrátenom pracovnom čase sa uskutoční do 14 dní záverečné vyúčtovanie s vrátením prípadného preplatku, resp. vyplatením nedoplatku.

Dávka bude vyplácaná na účet zamestnávateľa, ktorý bude v tomto prípade len platobným agentom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

E. Samostatne zárobkovo činné osoby a uplatňovanie Kurzarbeitu

Podľa platného právneho stavu, samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO) – fyzické osoby sú v sociálnom poistení povinne poistené len nemocensky a dôchodkovo (v závislosti od dosiahnutia zákonom stanovenej výšky príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok). Poistenie v nezamestnanosti pre nich existuje len ako dobrovoľný inštitút a je na vôli každej povinne nemocensky a povinne dôchodkovo poistenej SZČO, či tento inštitút využije.

Na účely systému Kurzarbeit sa zvažujú dve alternatívy:

- formou povinného poistenia - rozšírením rozsahu povinného poistenia SZČO o poistenie do nového poistného fondu. Pre uvedenú kategóriu poistencov by to znamenalo zvýšenie ich súčasného odvodového zaťaženia,
- formou dobrovoľného poistenia - znížením sadzby poistného na dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti pre povinne nemocensky a povinne dôchodkovo poistenú SZČO sa vytvorí priestor pre nové poistenie na dobrovoľnej báze. SZČO však nebude mať možnosť sama si určovať vymeriavací základ na platenie poistného do nového poistného fondu zriadeného v súvislosti so systémom Kurzarbeit. Ak sa SZČO rozhodne pre využitie tohto nového poistenia, jej vymeriavací základ na platenie poistného do nového poistného fondu bude vo výške vymeriavacieho základu na povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie.

Uvažuje sa, že základom pre výpočet dávky pre SZČO-fyzickú osobu bude jej aktuálny vymeriavací základ, z ktorého platí poistné do nového poistného fondu v čase vzniku rozhodujúcej skutočnosti. Pokiaľ ide o výšku dávky, tá sa určí percentom z vymeriavacieho základu, z ktorého bolo platené poistné. Nárok SZČO na dávku by vznikol, ak by došlo poklesu

príjmu z podnikania cca o 25 % v porovnaní s predchádzajúcim obdobím, ak platila poisťné v zákonom stanovenej minimálnej dobe.

7 Časový harmonogram legislatívneho procesu návrhu zákona upravujúceho Kurzarbeit

Návrh zákona o režime skrátenej práce (Kurzarbeit) (ďalej len „návrh zákona“) bude predložený na rokovanie vlády SR do konca roka 2020. Pred predložením návrhu zákona do vlády SR návrh zákona prejde procesom jeho prípravy a sériou pripomienkových konaní (konzultácie s podnikateľskými subjektmi, predbežné pripomienkové konanie a medzirezortné pripomienkové konanie), vrátane rokovaní v poradných orgánoch vlády aj v rámci Hospodárskej a sociálnej rady SR. Na medzirezortné pripomienkové konanie bude návrh zákona predložený v mesiaci november 2020. Oproti pôvodne avizovanému harmonogramu vkladáme do času prípravy návrhu zákona odborný seminár za účasti odbornej verejnosti na prelome mesiacov október a november, ktorý nám umožní prediskutovať detaily pripravovanej legislatívy a prípadné otvorené otázky na širšom odbornom fóre.

Prerokovanie návrhu zákona vládou SR sa predpokladá do konca roka 2020 s tým, že sa následne predloží na prerokovanie NR SR. Pri takomto nastavení by prvé čítanie v pléne NR SR mohlo prebehnúť na prvej schôdzi NR SR v roku 2021. Následne druhé a tretie čítanie by mohlo prebehnúť do konca prvého štvrtroka 2021.

Nadobudnutie účinnosti právnej úpravy sa predpokladá 1. januára 2022, čo nasvedčuje o plánovanej dostatočne dlhej legisvakačnej lehote určenej na prípravu na zavedenie opatrenia do praxe, ktorá plyní od uverejnenia zákona v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

8 Tím prípravy legislatívy

Legislatívna príprava návrhu zákona je prierezovou problematikou a na MPSVR SR sa týka vecnej pôsobnosti troch sekcií, a to sekcie práce, sekcie sociálneho poistenia a dôchodkového sporenia a sekcie legislatívy.

Na účely prípravy zavedenia tzv. Kurzarbeitu, ale rovnako aj na účely reformy dôchodkového zabezpečenia a sociálneho poistenia, minister práce, sociálnych vecí a rodiny zriadil dva medzirezortné poradné orgány. Ide o riadiaci výbor a pracovnú komisiu pre reformu dôchodkového zabezpečenia, sociálneho poistenia a zavedenie skráteného pracovného času, tzv. Kurzarbeit (ďalej len „pracovná komisia“).

Pracovná komisia zabezpečuje prípravu podkladov pre rokovanie riadiaceho výboru. Týmito podkladmi je na účely zavedenia tzv. Kurzarbeitu aj návrh Koncepcie zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“. Táto pracovná komisia je zložená zo zástupcov navrhnutých MPSVR SR a Ministerstvom financií SR (MF SR).

Výstupy pracovnej komisie schvaľuje riadiaci výbor. Riadiaci výbor prijíma uznesenia a predkladá ich vláde SR. Riadiaci výbor je zložený z vrcholných predstaviteľov MPSVR SR a MF SR, ale aj ekonomických expertov a zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí sa ako súčasť tohto poradného zoskupenia môžu podieľať na príprave návrhu zavedenia skráteného pracovného času v slovenských podmienkach za účelom udržania pracovných miest a konkurencieschopnosti slovenských firiem v čase hospodárskej krízy, recesie a krízovej situácie.

9 Komunikačný materiál

Riadiaci výbor na svojom rokovaní 16. júla 2020 zbral na vedomie informáciu o príprave Koncepcie zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ na účely konzultácií s podnikateľskými subjektmi, a zároveň uložil svojim členom do 31. júla 2020 predložiť pripomienky a návrhy k zavedeniu režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku.

Podľa bodu 5.7 jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov bola na webovej stránke ministerstva 16. júla 2020 zverejnená Informácia o príprave koncepcie zavedenia systému skrátenej pracovnej doby „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku na účely konzultácií s podnikateľskými subjektmi“.

Sekretariát Stálej pracovnej komisie Legislatívnej rady vlády SR na posudzovanie vybraných vplyvov pri Ministerstve hospodárstva Slovenskej republiky túto informáciu následne odoslal podnikateľským subjektom. MPSVR SR prostredníctvom kancelárie štátneho tajomníka odoslalo termíny konzultácií s podnikateľskými subjektmi aj zahraničným obchodným komorám pôsobiacim na Slovensku. Konzultácie sa uskutočnili v priestoroch MPSVR SR v dňoch 23. 7. 2020 o 10:00, 28. 7. 2020 o 15:00, 30. 7. 2020 o 10:00 a 4. 8. 2020 o 15:00.

Komunikácia Koncepcie zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ bude realizovaná aj prostredníctvom medzirezortného pripomienkového konania, v rámci ktorého sa môže vyjadriť aj široká verejnosť.

MPSVR SR predstavilo 14. augusta 2020 návrh koncepcie na tlačovej konferencii médiám a bude pokračovať v predstavovaní koncepcie zavedenia režimu skrátenej práce prostredníctvom štandardných komunikačných nástrojov, akými sú tlačové konferencie, rozhovory s médiami, účasť v diskusiách a reláciách, webová stránka MPSVR SR a účasť na diskusiách s podnikateľmi a odbornou verejnosťou.

Počas prípravy návrhu zákona opäť prebehne celý legislatívny proces, t.j. konzultácie s podnikateľským prostredím, predbežné pripomienkové konanie, medzirezortné pripomienkové konanie, Stála pracovná komisia Legislatívnej rady vlády SR na posudzovanie vybraných vplyvov, rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady SR, Legislatívnej rady vlády SR, vlády SR a Národnej rady Slovenskej republiky. Okrem vyššie uvedených štandardných komunikačných nástrojov zorganizuje MPSVR SR počas prípravy návrhu zákona odborný seminár za účasti odbornej verejnosti s ktorou prediskutuje detaily pripravovanej legislatívy a odkonzultuje prípadné otvorené otázky.

Po nadobudnutí platnosti zákona o režime skrátenej práce pripraví MPSVR SR v spolupráci so Sociálnou poisťovňou a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny informačnú kampaň o novej legislatíve vrátane samostatnej webovej stránky, ktorá bude obsahovať popis nového poistenia, výplaty dávok, mechanizmus podávania a posudzovania žiadosti, manuály, metodické usmernenia a inštruktážne videá podľa vzoru nemeckého úradu práce.

10 Analýza vplyvov

Zavedením skrátenej práce „Kurzarbeit“ v zmysle predkladanej koncepcie sa vytvorí poistný systém, ktorý v čase hospodárskej krízy, recesie či krízovej situácie pomôže slovenskej ekonomike udržať pracovné miesta a konkurencieschopnosť firiem.

Konceptcia počíta s vytvorením samostatného fondu na účely Kurzarbeit. Súčasne so zavedením poistenia Kurzarbeit konceptcia navrhuje zníženie poistného na poistenie v nezamestnanosti, čím nedôjde k zvýšeniu súčasného celkového odvodového zaťaženia. Zavedenie nového poistného systému tak bude mať neutrálny vplyv na čisté príjmy zamestnancov ako aj na mzdové náklady zamestnávateľov. Finančné prostriedky alokované vo fonde na účely Kurzarbeit nebude možné presúvať do iných fondov, čím sa zvýši prehľadnosť hospodárenia Sociálnej poisťovne. Znížený odvod poistenia v nezamestnanosti presunutý na poistenie Kurzarbeit bude chýbať v základnom fonde PvN, z ktorého sú refinancované dôchodky.

Kvantifikácia uvažuje s dvomi alternatívnymi hraničnými scenármi výšky poistného.

V prípade, že by na Kurzarbeit bola alokovaná polovica súčasnej výšky poistného na poistenie v nezamestnanosti (t.j. 1 %) v statickom scenári by ročne pribudlo do fondu približne 240 miliónov eur. Po zohľadnení makroekonomických prognóz (nominálny rast priemernej mzdy, vývoj zamestnanosti) je možné predpokladať, že do roku 2030 bude celkový príjem Sociálnej poisťovne na účely Kurzarbeit predstavovať necelých 3,2 miliárd eur.

V prípade, že by na Kurzarbeit bola alokovaná štvrtina súčasnej výšky poistného na poistenie v nezamestnanosti (t.j. 0,5 %), v statickom scenári by ročne pribudlo do fondu približne 120 miliónov eur a po zohľadnení makroekonomických prognóz by príjmy do roku 2030 dosiahli necelých 1,6 miliárd eur. V prípade zavedenia odvodovej povinnosti aj pre SZČO budú tieto sumy vyššie, avšak vyššie bude aj čerpanie z fondu.

Tabuľka č. 6: **Predpokladané príjmy Sociálnej poisťovne na účely Kurzarbeit (bez SZČO), v mil. eur**

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Spolu
Odvod 1 %	238,3	247,4	257,9	270,4	283,5	297,2	311,6	326,7	342,3	358,6	3 163,3
Odvod 0,5 %	119,2	123,7	129,0	135,2	141,8	148,6	155,8	163,3	171,2	179,3	1 581,7

Čerpanie finančných prostriedkov z fondu na účely Kurzarbeit bude závisieť od konkrétnych podmienok nároku a rozmeru krízovej situácie. V prípade krízy v rovnakom rozsahu a trvaní ako bude súčasná kríza spôsobená šírením ochorenia COVID 19 je možné celkové výdavky potrebné na podporu ohrozených zamestnancov odhadnúť na 1,6 miliardy eur. Táto suma je založená na údajoch o doterajšom čerpaní opatrení programu Prvá pomoc zameraných na udržanie zamestnaneckých pracovných miest (opatrenia 1, 3A a 3B) za mesiace marec až jún 2020. Predikcia čerpanej sumy v nasledujúcich mesiacoch predpokladá, že počet zamestnancov negatívne zasiahnutých krízou bude úmerný odchýlke HDP v danom štvrtroku od

hodnoty v príslušnom referenčnom štvrtroku predkrízového roku 2019. Výsledná suma potrebná na podporu týchto zamestnancov takisto zohľadňuje zvýšenie maximálnej dávky pre zamestnanca oproti súčasným opatreniam Prvej pomoci. Podľa vyššie uvedených hraničných scenárov, by bolo možné v poistnom fonde Sociálnej poisťovne naakumulovať dostatok finančných prostriedkov na ekonomickú krízu rozmerov súčasnej pandémie COVID 19 za 10 rokov v prípade odvodu vo výške 0,5 % alebo za necelých 6 rokov v prípade odvodu vo výške 1 %.

Hlavným účelom zavedenia poistného systému Kurzarbeit je udržanie pracovných miest v prípade recesie či krízovej situácie. Koľko miest bude udržaných vďaka Kurzarbeit bude tiež závisieť od rozmeru krízy, ako aj od konkrétneho nastavenia parametrov schémy.

Úsporu verejných financií pri udržaní pracovných miest možno očakávať aj pri dávke v nezamestnanosti, zdravotnom poistení, prípadne pri plneniach pasívnej politiky trhu práce na dávke v hmotnej núdzi.

Udržanie pracovných miest bude mať pozitívny vplyv aj na príjem domácností, ktoré by bez poistného systému Kurzarbeit boli v prípade krízy dotknuté stratou pracovného miesta. Tento fakt sa prejaví aj na spotrebe domácností, ktorá v prípade krízy poklesne, pokles však bude v prípade zavedenia Kurzarbeit menší. Vďaka udržaniu pracovných miest dôjde tiež k úsporám v dôsledku nižšej miery čerpania iných dávok sociálneho poistenia či štátnej pomoci. Zamestnanci, ktorí by boli v prípade absencie schémy Kurzarbeit dotknutí stratou pracovného miesta sa vďaka Kurzarbeit môžu vyhnúť strate zručností a pracovných návykov, a prípadne aj stigmám, ktoré môžu vyplývať zo statusu poberateľa dávky v nezamestnanosti či prepusteného zamestnanca. Udržanie pracovných miest v prípade krízy či recesie je výhodné aj z pohľadu zamestnávateľov. V čase prechodných krízových situácií, ktoré nie sú v moci zamestnávateľa, bude mať poistný systém Kurzarbeit pozitívny vplyv na udržanie ľudského kapitálu vo firmách a prispeje k zníženiu nákladov zamestnávateľov na prepúšťanie, náber a zaúčanie nových zamestnancov.

V súvislosti so zavedením Kurzarbeit je vhodné poukázať aj na možné riziká pre slovenskú ekonomiku. Zavedenie schémy s príliš širokým záberom (t.j. s nedostatočne cieleými podmienkami nároku) by mohlo mať negatívny vplyv na mobilitu a alokačnú efektívnosť na trhu práce (t.j. realokáciu zamestnancov smerom k efektívnejším pracovným miestam). Toto riziko je možné minimalizovať vhodným nastavením parametrov, ktoré bude možné doladovať aj na základe skúseností z implementácie.