

2 PRESTOJE

(§ 142 ods. 1 Zákonníka práce)

Podľa § 142 ods. 1 ZP, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Preradenie zamestnanca na inú prácu môže byť len so súhlasom zamestnanca. Slovenská pracovnoprávna teória za základnú charakteristiku prestoja považuje „*prechodné prerušenie práce, ktoré spočíva v organizačných alebo technických problémoch na strane zamestnávateľa*“.¹³ Český ZP upravuje prestoj v ustanovení § 207 písm. a). V zmysle tohto ustanovenia, ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prechodnú závalu spôsobenú poruchou na strojovom zariadení, ktorú nezavinil, dodávkou surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými prevádzkovými príčinami, ide o prestoj, a ak nebol prevedený na inú prácu (prevedenie na inú prácu musí byť so súhlasom zamestnanca), patrí mu náhrada mzdy alebo platu vo výške najmenej 80 % priemerného zárobku. Podľa českej pracovnoprávnej teórie je prestoj vnímaný ako náhla, nepredvídateľná a prechodná prekážka na strane zamestnávateľa, čo by ju malo odlišovať od iných prekážok, ktoré sú plánované, pravidelné.¹⁴

Vecné vymedzenie dôvodov vzniku prestoja ako prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Na úvod treba uviesť, že vznik prestoja tak, ako je nastavený okruh prípadných možných dôvodov formulovaný v ustanovení § 142 ods. 1 ZP, nezodpovedá súčasnému stavu podmienok najmä vo výrobnom alebo aj vo všeobecnosti v pracovnom procese. Ide o ustanovenie prevzaté z pôvodného Zákonníka práce z roku 1965 (pôvodne išlo o § 129 Zákonníka práce), pričom charakter výrobného alebo pracovného procesu sa zmenil natoľko, že vznik prestoja na základe tzv. chybných pracovných podkladov sa v mnohých prípadoch nielenže nevyskytuje, ale v zásade v modernom poňatí výrobného procesu (riadené Internet of Things)

¹³ BARANCOVÁ, H. In Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár 2. Vydanie*. Bratislava: C.H. Beck 2019, s. 1121.

¹⁴ Por. PICHRT, J. In Bělina, M. – Drápal, L. *Zákonník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck 2019, s. 854.

sa v zásade ani nemôže vyskytnúť. Zjednodušene možno uviesť, že s prestojom sa stretávame obvykle vo výrobe. V oblasti služieb, v rámci ktorých sa realizuje už sofistikovanejšia duševná práca, je vznik prestoja skôr nereálny.

Obdobne porucha na strojovom zariadení (ale nie prístrojovom zariadení, otázne je, či by bolo možné pripustiť výklad širší, ako je strojové zariadenie) zodpovedá skôr výrobnému charakteru 3. priemyselnej revolúcie, kde bola prevažujúca časť práce vykonávaná manuálne za pomoci výrobných strojov, ktoré produkovali nejaký produkt alebo všeobecne výrobok a v priebehu pracovného procesu prichádzalo k poruchám týchto strojov. Rovnako však formulácia samotného ustanovenia skôr inklinuje k charakteru práce vo výrobnej (priemyselnej) sfére a k manuálne pracujúcim zamestnancom, pričom sa úplne opomína vznik prestoja u zamestnancov vykonávajúcich prácu administratívneho charakteru aj vo výrobnej sfére alebo všeobecne v oblasti štátnej správy alebo verejnej správy, či v službách a v obchode. Vznik prekážky v práci na strane zamestnávateľa môže mať aj u týchto typov zamestnávateľov rovnaké dôsledky pre zamestnancov, spočívajúce v nemožnosti výkonu závislej práce pre zamestnávateľa, rovnako ako v prípade prerušenia práce u štandardného manuálne pracujúceho zamestnanca. Ak by sme príliš formalisticky vykladali predmetné ustanovenie, nemohli by sme množstvo prípadov pod predmetné ustanovenie o prestoji podradiť, hoci by spĺňali charakter prechodného alebo dočasného charakteru prerušenia výkonu práce zo strany zamestnanca z dôvodov na strane zamestnávateľa.

Takéto vnímanie dôvodov alebo okolností, za ktorých môže prísť ku vzniku prestoja, môžeme vnímať vo veľkej miere ako prežité a postupom času (možno už len niekoľkých rokov) sa predmetné ustanovenie stane skôr obsoletným ako reálne uplatniteľným z hľadiska na skutočnosť, že mnohé situácie sa jednoducho nebudú dať subsumovať pod uvádzané explicitne vymenované príklady dôvodov prestoja ustanovené v § 142 ods. 1 ZP. Preto sa v aplikačnej praxi snažia použiť výklad, že v prípade ustanovenia § 142 ods. 1 ZP ide o demonštratívny výpočet prípadov vzniku prestoja a všetky ostatné prípady, netypické pre prestoj, možno subsumovať pod tzv. generálnu odchýlku v podobe „*alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami*“. Pri podrobnejšom skúmaní tejto klauzuly si však treba uvedomiť, že nejde o generálnu klauzulu na všetky možné prípady, ktoré sa aktuálne vyskytujú vo vnútornom prostredí zamestnávateľa, ale že ide o podobné prípady ako tie, ktoré sú explicitne uvedené v § 142 ods. 1 ZP. Ak zohľadníme charakter týchto prípadov, zväčša ide o fyzické prerušenie výrobného alebo pracovného procesu z vymenovaných dôvodov. Aj iné podobné prípady by preto mali spĺňať predpokladané fyzické prerušenie výrobného alebo pracovného procesu. Nie je však úplne jasné, či v uvedenom prípade budú akékoľvek iné typy prípadov z možnosti uplatnenia § 142 ods. 1 ZP úplne vylúčené alebo či bude možné tento

o obmedzenie činnosti zamestnávateľa, ktoré by mu spôsobovalo taký stav, ktorý by svedčil v prospech poskytovania „štátnej“ podpory a vôbec oprávnenosti využívania zákona o skrátenej práci bez relevantného dopadu na jeho hospodárenie.

Žiadny pracovnoprávny predpis výraz „prevádzkareň“ ako časť zamestnávateľa neupravuje, ale legálnu definíciu možno nájsť v § 17 zákona o živnostenskom podnikaní, ktoré uvádza, že „*prevádzkarňou sa rozumie priestor, v ktorom sa prevádzkuje živnosť; nie je ním priestor súvisiaci s prevádzkovaním živnosti ani technické a technologické zariadenie určené na prevádzkovanie živnosti alebo súvisiace s prevádzkovaním živnosti*“.¹³³ Podľa § 7 ods. 3 ObZ „*prevádzkarňou sa rozumie priestor, v ktorom sa uskutočňuje určitá podnikateľská činnosť. Prevádzkareň musí byť označená obchodným menom podnikateľa, ku ktorému sa môže pripojiť názov prevádzkarne alebo iné rozlišujúce označenie*“. Keďže predmetný zákon o skrátenej práci definíciu prevádzkarne neuvádza, predpokladáme, že by sme mohli, obdobne ako pri vymedzení organizačnej zložky, vychádzať z definície podľa zákona o živnostenskom podnikaní alebo § 7 ods. 3 ObZ. V tomto ohľade na účely zákona o skrátenej práci je dôležitá len skutočnosť, že v rámci tejto prevádzkarne prichádza zo strany zamestnancov zamestnávateľa k výkonu práce zamestnancami a v dôsledku vonkajšieho faktora prichádza k obmedzeniu jeho možnosti pridelať im prácu.

8.3 Oprávnený žiadateľ o podporu v čase skrátenej práce (§ 3 zákona o skrátenej práci)

Priznanie podpory v čase skrátenej práce vyžaduje od oprávneného subjektu splnenie základných hmotnoprávnych podmienok, ktoré sa vzťahujú nielen k osobe samotného zamestnávateľa, ale aj vo vzťahu k plneniu participačného práva zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov. Bez zástupcov zamestnancov, resp. samotných zamestnancov nemá zamestnávateľ vôbec možnosť žiadať o podporu v čase skrátenej práce. Určitou výnimkou je, že sa participácia zástupcov zamestnancov/zamestnancov môže nahradiť osobitným konaním pred tretím subjektom v podobe osoby rozhodcu ustanoveného podľa osobitného predpisu.

¹³³ Tento priestor ďalej konkretizuje ustanovenie § 17 ods. 3 zákona o živnostenskom podnikaní, ktoré uvádza, že „*Za priestory súvisiace s prevádzkovaním živnosti sa považujú najmä a) priestor určený na uskladnenie surovín a tovaru podnikateľa, b) stanovišťa, odstavné plochy pre motorové vozidlá, garáže a priestory určené na zabezpečenie údržby a technickú kontrolu vozidiel, c) miesto podnikania fyzickej osoby, sídlo právnickej osoby, d) výstavné priestory a vzorkové predajne, e) priestor na prijímanie zákaziek alebo tovaru a na jeho vydávanie, f) predajné miesto, zriadené, určené alebo slúžiace na účely vykonávania podnikateľskej činnosti, umožňujúce uzatvorenie zmluvy bez súčasnej fyzickej prítomnosti zmluvných strán.*“

Podľa § 142a ods. 1 ZP o spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce ide, ak nedošlo k dohode podľa § 142 ods. 5 ZP medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov alebo zamestnávateľom a zamestnancom; ak nedošlo k dohode s viacerými zamestnancami, ide o jeden spor. Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce rieši rozhodca (ods. 2 predmetného ustanovenia), ktorý posúdi opodstatnenosť dôvodov zamestnávateľa na podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce a opodstatnenosť nesúhlasu zástupcov zamestnancov alebo zamestnanca (ods. 5 predmetného ustanovenia). Dôležitým je § 142a ods. 7 ZP, podľa ktorého súhlas rozhodcu s podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce nahrádza dohodu podľa § 142 ods. 5 ZP. Ustanovenie § 3 ods. 1 písm. d) zákona o skrátenej práci stanovuje podmienku uzatvorenej dohody podľa § 142 ods. 5 ZP (bod 1) alebo súhlas rozhodcu podľa § 142a ZP.

Hoci teda formulovanie samotných podmienok bude obsahovať posudzovanie dlhšieho časového úseku vyplývajúce z vlastnej povahy takto stanovenej podmienky, jej splnenie sa vyžaduje až v okamihu („ku dňu“) podania žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.

V zásade preto možno uvedené hmotnoprávne podmienky rozdeliť na dva základné druhy, a to:

1. *podmienky vzťahujúce sa bezprostredne k osobe zamestnávateľa alebo k jeho konaniu:*
 - zamestnávateľ sa nachádza v objektívnom stave času skrátenej práce podľa § 2 písm. a) zákona o skrátenej práci pri existencii objektívneho vonkajšieho faktora, ktorý mu bráni v možnosti pridelenia práce zamestnancom,
 - odviezol ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie za celé obdobie trvania povinnosti odvádzať poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie,¹³⁴ ktoré trvalo najmenej 24 kalendárnych mesiacov bezprostredne predchádzajúcich kalendárnemu mesiacu, za ktorý zamestnávateľ žiada o poskytnutie podpory,
 - neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o poskytnutie podpory,
 - požiada o poskytnutie podpory najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory
2. *podmienky vzťahujúce sa k participačnému právu subjektov pracovnoprávneho vzťahu alebo osoby rozhodcu podľa ustanovenia § 142a ZP:*

¹³⁴ Legislatívny odkaz smeruje k celému zákonu o sociálnom poistení a k zákonu o starobnom dôchodkovom sporení.

- má uzatvorenú písomnú dohodu so zástupcami zamestnancov podľa § 11a ZP, alebo
- má uzatvorenú písomnú dohodu s dotknutými zamestnancami, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, o tom, že zamestnávateľ požiada o poskytnutie podpory, alebo
- má súhlas rozhodcu podľa § 142a ZP s podaním žiadosti o poskytnutie podpory.

Podmienky vzťahujúce sa bezprostredne k osobe zamestnávateľa alebo k jeho konaniu

Rozsah základných povinností, ktoré vznikajú zamestnávateľovi zo zákona o sociálnom poistení, sú pomerne rozsiahle. Počínajúc povinnosťou zamestnávateľa prihlásiť sa do registra zamestnávateľov vedeného príslušnou pobočkou do ôsmich dní odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca, a odhlásiť sa z tohto registra do ôsmich dní odo dňa, v ktorom nezamestnáva už žiadneho zamestnanca, prihlásiť zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, oznámiť pobočke prerušenie nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti zamestnanca do ôsmich dní od tohto prerušenia, oznámiť pobočke začiatok a skončenie čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky zamestnancom do ôsmich dní od začiatku čerpania a do ôsmich dní od skončenia čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, odstúpiť pobočke tlačivo, na ktorom sa preukazuje dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, ak trvá dlhšie ako desať dní, do troch dní po 10. dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a pod.

V súvislosti s § 3 ods. 1 písm. b) zákona o skrátenej práci sa však prihliada výlučne na splnenie jednej základnej povinnosti, t. j. ktorá v sebe však implikuje dva rôzne kvalitatívne prvky splnenia tejto povinnosti, **a to:**

- **mať odvedené** ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie za celé obdobie trvania jeho povinnosti,¹³⁵ t. j. od okamihu, v ktorom mu táto povinnosť odvádzať poistné na sociálne poistenie a povinné

¹³⁵ Právnu úpravu poistného na sociálne poistenie upravuje ustanovenie § 130 a nasl. zákona o sociálnom poistení. Právnu úpravu povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie uvádza ustanovenie § 20 a nasl. zákona o starobnom dôchodkovom sporení. Na účely tejto publikácie nie je podstatné bližšie sa zaoberať jednotlivými okruhmi osôb povinných na platenie poistného, výšky alebo splatnosti tohto poistného, keďže na účely zákona o skrátenej práci sú v zásade dôležité len dve skutočnosti, t. j. že zamestnávateľ poistné na sociálne poistenie alebo povinné príspevky na starobné dôchodkové poistenie má odvedené a že ho má odvedené spôsobom, ktorý prekračuje minimálnu posudzovanú hranicu 24 kalendárnych mesiacov v zmysle vyššie uvedeného a že sa žiadna dlžná suma (ak sa vyskytujú) nestala splatnou.

príspevky na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac vznikla, a súčasne

- **mať odvedené uvedené poistné a príspevky najmenej po dobu 24 kalendárnych mesiacov** bezprostredne predchádzajúcich kalendárnemu mesiacu, za ktorý zamestnávateľ žiada o podporu v čase skrátenej práce.

Splnenie tejto podmienky tak explicitne vylučuje z možnosti žiadať o podporu v čase skrátenej práce tých zamestnávateľov, ktorí odvádzajú poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie menej ako 24 kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, ktoré súčasne bezprostredne predchádzajú kalendárnemu mesiacu, za ktorý chce zamestnávateľ žiadať podporu v čase skrátenej práce.

Táto podmienka vylučuje aj tých zamestnávateľov, ktorí síce odvádzajú tieto príspevky po dobu prekračujúcu 24 kalendárnych mesiacov bezprostredne predchádzajúcu kalendárnemu mesiacu, za ktorý chce zamestnávateľ žiadať podporu v čase skrátenej práce, ale v tomto referenčnom období nesplnili podmienku riadnej úhrady týchto príspevkov, a to až do tej miery, že sa dlžná neodvedená suma mohla stať splatnou. V súlade s § 3 ods. 2 zákona o skrátenej práci sa uvedená podmienka úhrady poistných príspevkov považuje za splnenú aj vtedy, ak sú zamestnávateľovi povolené splátky dlžných súm poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a dlžná suma sa nestala splatnou.¹³⁶

V súvislosti s plnením popisovanej povinnosti zamestnávateľa na účely zákona o skrátenej práci však vznikajú zamestnávateľovi aj ďalšie sekundárne povinnosti, napr. predkladať pobočke Sociálnej poisťovne výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac v lehote splatnosti ním odvádzaného poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie s uvedením dňa, ktorý je určený na výplatu príjmov, ktoré sú vymeriavacím základom zamestnanca, v členení na jednotlivých zamestnancov, a na nemocenské poistenie, starobné poistenie a starobné dôchodkové sporenie, invalidné poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a rezervný fond solidarity a predkladať na výzvu organizačnej zložky Sociálnej poisťovne podklady na zistenie správnej sumy poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, s určením fyzickej osoby, ktorá plní povinnosti voči Sociálnej poisťovni, alebo predkladať pobočke Sociálnej poisťovne opravný výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac,

¹³⁶ Legislatívny odkaz smeruje na ustanovenie § 142 ods. 3 zákona o sociálnom poistení, ktoré uvádza, že „V prípade nedodržania termínu splátky určeného Sociálnou poisťovňou na jednotlivé splátky, zaplatením nižšej sumy jednotlivých splátok, ako určila Sociálna poisťovňa, alebo neplnenia odvodovej povinnosti stáva sa splatnou celá dlžná suma. Zaplatená suma poistného, pokuty, penále a úroku sa použijú na zápočet pohľadávky Sociálnej poisťovne.“

ak zistí, že vo výkaze podľa prvého bodu uviedol nesprávne údaje, najneskôr do právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bolo predpísané dlžné poistné na základe výkazu, viesť o svojich zamestnancoch evidenciu na účely sociálneho poistenia a predložiť túto evidenciu pobočke do troch dní od uplatnenia nároku na dávku alebo od skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi a pod.

Stanovenie podmienky neporušenia zákazu nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce bezpochyby smeruje k základnému zmyslu pomoci štátu voči zamestnávateľom v krízovej situácii, pri súčasnom preukázaní rovnakého rešpektu a zodpovednosti pri plnení povinností, ktoré im právny poriadok ukladá ako zamestnávateľom. V tomto ohľade preto takéto stanovenie podmienky zodpovedá základnému predpokladu konformity správania zamestnávateľa, ktorý sa dožaduje plnenia zo štátneho systému podpory, ktorú pre oblasť trhu práce a všeobecne pracovnoprávných vzťahov predstavuje základná podmienka subjektu uzatvárať pracovnoprávne zmluvné vzťahy na zabezpečenie výkonu závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP a absencia snahy o jej obídienie uzatváraním iných zmluvných typov napr. z oblasti občianskeho alebo obchodného práva alebo snahou o neuzatváranie žiadnych zmluvných typov a akceptáciou nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Vymedzenie nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce sa bude spravovať príslušnými ustanoveniami zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, keď napr. nelegálna práca je upravená v § 2 ods. 1 zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní tak, že *„nelegálna práca je závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa zákona o štátnej službe alebo je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu“*. Nelegálnou pracou nie je práca, *„ktorú vykonáva pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku“*. Nelegálne zamestnávanie podľa § 2 ods. 2 zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní je *„zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu „fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa zákona o štátnej službe; fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a neprihlásila*

Domnievame sa, že v tomto prípade bude postup dohodovania sa podobný konaniu pred sprostredkovateľom podľa § 11 ZoKV, kde si rovnako sprostredkovateľ môže dohodať odmenu so zmluvnými stranami riešenia kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV. Možno sa stretnúť s prípadmi sprostredkovateľov a pro futuro aj rozhodcov, ktorí v zásade na prvom stretnutí so sporovými stranami iniciujú diskusiu o odmene pred tým, než začnú konať, čo vyplýva z častého problému nemožnosti dohodnutia sa so sporovými stranami po priebehu konaní, keď napríklad nesúhlasia s návrhom sprostredkovateľa alebo jeho postupom (prípadne si predstavujú rádovo nižšie ohodnotenie ako samotný sprostredkovateľ a v novom modeli aj rozhodca). Niektorí sprostredkovatelia a rozhodcovia sa na odmene so sporovými stranami alebo so zamestnávateľom dohodujú až na konci konania ako súčasť záverečnej zápisnice o konaní pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom, pričom očakávajú korektný prístup z druhej strany. Ak sa rozhodca so zamestnávateľom v prípade riešenia sporu podľa § 142a ZP teda nedohodne na odmene, rozhodcovi patrí odmena 600 eur. ZP explicitne neustanovuje, akým spôsobom má byť po formálnej stránke odmena vyplatená, t. j. či má byť uzatvorená dohoda o vykonaní práce (pravidelne sa v aplikačnej praxi vyskytuje), forma nepomenovanej dohody podľa § 51 OZ a podobne. Túto skutočnosť ponecháva na posúdení zamestnávateľa a rozhodcu (v aplikačnej praxi sa vzhľadom na dodatočné povinnosti v rámci systému sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia vyskytujú aj prípady, keď sprostredkovatelia a teraz už aj rozhodcovia v rámci svojej inej činnosti majú založené obchodné spoločnosti a náklady spojené s činnosťou si jednoducho vyúčtujú prostredníctvom faktúry).

8.4 Žiadosť o podporu v čase skrátenej práce a jej náležitosti (§ 4 zákona o skrátenej práci)

Z formálneho hľadiska upravuje § 4 zákona o skrátenej práci hmotnoprávne a procesnoprávne podmienky žiadosti o uplatnenia nároku zamestnávateľa na podporu v čase skrátenej práce, pričom však perfektnosť jej podania je závislá od splnenia stanovených podmienok, ktoré sú bližšie konkretizované v § 2 a § 3 zákona o skrátenej práci. Splnenie podmienok stanovených v § 3 zákona o skrátenej práci (teda podmienky poskytnutia podpory) je, zjednodušene uvedené, obligatórnou súčasťou podávanej žiadosti o poskytnutie podpory. Podporu poskytuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe žiadosti o poskytnutie podpory, ktorú zamestnávateľ podáva elektronickými prostriedkami podpísanú kvalifikovaným elektronickým podpisom.

V tomto kontexte môžeme podmienky, ktoré je potrebné preukázať alebo uviesť na získanie podpory v čase skrátenej práce, rozdeliť na dve základné skupiny, t. j. tie, ktoré majú predovšetkým formálnu povahu a ich charakter sa odvíja aj od samotnej teórie právnych úkonov (ak by sme vnímali žiadosť aj ako jednostranný právny úkon); a tie, ktoré sa bezprostredne odvíjajú od potreby preukázania objektívnej situácie, v ktorej sa zamestnávateľ nachádza (teda preukázanie objektívneho stavu času skrátenej práce, ktorá má svoj pôvod v existencii vonkajšieho faktora s priamym vplyvom na obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa a v dôsledku ktorej nevie zamestnancom pridelovať prácu v určnom rozsahu).

Ak by sme vychádzali z formálnych podmienok, je potrebné, aby zo žiadosti vyplývali dôležité údaje týkajúce sa žiadateľa a jeho stavu, ktorý ho oprávňuje podať žiadosť. Prvú skupinu podmienok teda tvorí označenie osoby zamestnávateľa, ktorý takúto žiadosť o podporu v čase skrátenej práce podáva, pričom sa vyžaduje uvedenie identifikačných údajov zamestnávateľa v rozsahu názov, sídlo a identifikačné číslo, ak je právnickou osobou, alebo meno, priezvisko a adresa trvalého pobytu, ak je fyzickou osobou, a názov ekonomickej činnosti zamestnávateľa podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností, miesto jej vykonávania a číslo účtu zamestnávateľa vedeného v banke alebo v pobočke zahraničnej banky alebo vedeného v Štátnej pokladnici.

S uvedením základných údajov o osobe zamestnávateľa pravdepodobne problém nevznikne, obdobne ako s určením miesta vykonávania podnikateľskej činnosti. Zložitejším môže byť správne určenie názvu a označenia ekonomickej činnosti zamestnávateľa podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky (Ú. v. EÚ L 393, 30. 12. 2006) v znení nariadenia Kolektívne pracovné právo s praktickými príkladmi 187 Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 295/2008 z 11. marca 2008 (Ú. v. EÚ L 97, 9. 4. 2008), ktorá spôsobuje v aplikačnej praxi problémy.¹⁵⁵

Určenie označenia zamestnávateľa sa teda realizuje na základe kódu SK NACE, pričom ale predmetné ustanovenie neobsahuje prípadnú potrebu jeho konkretizácie na jednotlivých úrovniach kódu SK NACE, ale použitie kódu slúži len na identifikáciu hospodárskeho odvetvia, v ktorom zamestnávateľ vykonáva

¹⁵⁵ Vyhľadávanie subjektov podľa SK NACE – dostupné na internete: <http://www.statistics.sk/pls/wregis/dotaz>. Kódy SK NACE: <http://www.statistics.sk/pls/wregis/ciselniky?kc=5205> Informácie Štatistického úradu o SK NACE – Dostupné na internete: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1924>.

podnikateľskú činnosť. Hoci teda štruktúra kódu SK NACE Rev. 2 obsahuje rôzne úrovne, na účely podanej žiadosti o poskytnutie podpory sa predpokladá uvedenie celého označenia kódu SK NACE až na úroveň samotnej podtriedy kódu. Prvú úroveň tvoria položky označené abecedným znakom – sekcie, druhú úroveň tvoria položky označené dvojmiestnym číselným znakom – divízie, tretiu úroveň tvoria položky označené trojmiestnym číselným znakom – skupiny, štvrtú úroveň tvoria položky označené štvormiestnym číselným znakom – triedy, piatu úroveň tvoria položky označené päťmiestnym číselným znakom – podtriedy (národná klasifikácia, ktorá vyplýva z národných potrieb).

Druhú skupinu podmienok tvorí v zásade popis objektívnych skutočností, v ktorých sa zamestnávateľ nachádza a ktoré by mali preukazovať splnenie hmotnoprávných podmienok, na podklade ktorých ho možno považovať za oprávneného žiadateľa o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce. Právny výklad sa zväčša obmedzuje na vymenovanie týchto podmienok, pretože ich interpretácia sa odvíja od normatívneho textu uvedeného v § 2 a § 3 zákona o skrátenej práci v predchádzajúcich kapitolách. Zamestnávateľ je povinný uviesť:

- charakteristiku vonkajšieho faktora, vplyvom ktorého došlo k obmedzeniu činnosti zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa [vychádza sa z § 2 písm. c) zákona o skrátenej práci – k žiadosti o poskytnutie podpory zamestnávateľ pripojí doklady preukazujúce skutočnosť uvedenú v odseku 2 písm. c) zákona o skrátenej práci],
- okamih začiatku obmedzenia činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti [uvádzané informácie musia zodpovedať podkladom, ktoré boli poskytnuté zástupcom zamestnancov, zamestnancov alebo rozhodcovi na účely uplatnenia § 3 ods. 1 písm. d) zákona o skrátenej práci a nehoda môže mať vplyv na kvalifikované podanie takejto žiadosti zamestnávateľa],
- počet zamestnancov zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa [uvedená informácia slúži k preukázaniu splnenia podmienky obmedzenia činnosti zamestnávateľa v potrebnom rozsahu podľa § 2 písm. b) zákona o skrátenej práci],¹⁵⁶
- počet zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času [uvedená informácia slúži k preukázaniu splnenia podmienky obmedzenia činnosti časti

¹⁵⁶ Obdobne ako v prípade ďalšej podmienky vzniká dezinterpretácia, či poskytnutie tejto informácie má slúžiť k preukázaniu možnosti stanovenia hodnoty 1/3 zamestnancov zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorým nemôže zamestnávateľ pridelovať výkon práce na účely § 2 písm. c) zákona o skrátenej práci alebo má smerovať len k možnosti preukázania splnenia 10 % rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa, pričom sa bude dopočítavať, či stanovený rozsah 10 % ustanoveného týždenného pracovného času naplní podmienku 1/3 zamestnancov zamestnávateľa.

zamestnávateľa v potrebnom rozsahu podľa § 2 písm. b) zákona o skrátenej práci],

- údaje o zamestnancoch, na ktorých pracovné miesta zamestnávateľ žiada o poskytnutie podpory (meno, priezvisko, identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia a identifikačné číslo právneho vzťahu zamestnanca a deň vzniku pracovného vzťahu¹⁵⁷),
- ustanovený týždenný pracovný čas [uvedená informácia slúži k preukázaniu splnenia podmienky obmedzenia činnosti časti zamestnávateľa v potrebnom rozsahu podľa § 2 písm. b) zákona o skrátenej práci].

Tretiu skupinu podmienok tvorí stanovenie rozsahu požadovanej (a následne poskytovanej) podpory, t. j. stanovenie kritérií pre výpočet hodnoty celkovej podpory, ktorá má byť poskytnutá zamestnávateľovi. Zamestnávateľ je povinný uviesť konkrétny počet odpracovaných hodín v kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory, počet hodín prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia jeho činnosti v tomto kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory, sumu priemerného hodinového zárobku, celkovú požadovanú sumu podpory za kalendárny mesiac, za ktorý žiada o poskytnutie podpory.

Takto nastavený systém podpory, o ktorú sa žiada po uplynutí kalendárneho mesiaca, za ktorý má byť žiadosť o poskytnutie podpory podaná, naráža na zaujímavý aplikačný problém z hľadiska evidencie odpracovaného času zamestnanca a jeho ospravedlnenej prítomnosti/nepřítomnosti v práci. Tento systém nespôsobuje problémy v okamihu, ak jeho úspešnosť závisí výlučne od splnenia hmotnoprávných podmienok, ktoré nie sú viazané na prejav vôle tretích osôb, ale výlučne na formálne splnenie zákonných podmienok uvádzaných v osobitných právnych predpisov. Za predpokladu, že úspešnosť priznania právneho nároku závisí aj od vôle tretej osoby, ako je to v tomto prípade, pretože sa vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov, zamestnancov samotných alebo rozhodcu, bude takáto evidencia pomerne chaotická a nepredvídateľná. Vzhľadom na skutočnosť, že obdobie poskytovania podpory je stanovené na 6 kalendárnych mesiacov v úhrne, zamestnávateľ bude žiadať vždy o poskytnutie podpory za príslušný kalendárny mesiac,

¹⁵⁷ V tomto prípade možno uvedenú formuláciu označiť za trochu nedôslednú, pretože použitá formulácia „pracovný vzťah“ nezodpovedá konkrétnemu výpočtu druhov pracovnoprávných vzťahov (resp. pracovných vzťahov), ktoré zákonodarca vymedzil na účely identifikácie zamestnanca podľa § 2 písm. e) zákona o skrátenej práci. Ak vyjdeme z § 2 písm. e) zákona o skrátenej práci, tak v tomto prípade s odkazom na § 11 ZP nejde o pracovný vzťah, ale o pracovnoprávny vzťah a v prípade výkonu práce na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu ide o pracovný vzťah. V zmysle § 2 písm. f) zákona o skrátenej práci síce ide o pracovný vzťah, ale táto formulácia odporuje rozlišovaniu druhov pracovnoprávných vzťahov, pracovných vzťahov a obdobných pracovných vzťahov s odkazom na § 2 až § 4 ZP.