

K § 4**I. Žiadosť o poskytnutie podpory a jej náležitosti**

Z formálneho hľadiska upravuje § 4 zákona o skrátenej práci hmotnoprávne a procesnoprávne podmienky žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce, pričom je perfektnosť jej podania závislá od splnenia ustanovených podmienok, ktoré sú bližšie konkretizované v § 2 a § 3 zákona o skrátenej práci. Splnenie podmienok ustanovených 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 formou elektronického podania prostredníctvom Ústredného portálu verejnej správy „slovensko.sk“ podpísaného oprávnenou osobou kvalifikovaným elektronickým podpisom.

Žiadosť o poskytnutie podpory je oprávnený podať žiadateľ, ktorý je zamestnávateľom na účely sociálneho poistenia [pozri komentár k § 2 písm. g) zákona o skrátenej práci]. Ak zamestnávateľ nemá časti zamestnávateľa (prevádzkareň/organizačnú zložku), podáva žiadosť o poskytnutie podpory za zamestnávateľa ako celok. Ak zamestnávateľ má ku dňu podania žiadosti časti zamestnávateľa (prevádzkareň/organizačnú zložku) zriadené v súlade s osobitnými predpismi a zapísané v príslušných registroch (v súlade so živnostenským zákonom alebo Obchodným zákonníkom), ktoré nie sú zamestnávateľom podľa zákona o sociálnom poistení, podáva žiadosť o poskytnutie podpory za tieto časti zamestnávateľ a obmedzenie činnosti sa v každej z týchto častí zamestnávateľa určuje samostatne. Ak má časť zamestnávateľa (prevádzkareň/organizačná zložka) postavenie zamestnávateľa podľa zákona o sociálnom postavení, podáva žiadosť sama za seba.

Žiadateľ nemusí podávať žiadosť sám, ale môže splnomocniť na podanie žiadosti inú osobu, napríklad účtovnú firmu. V tomto prípade treba ako ďalšiu prílohu žiadosti priložiť oprávnenie na konanie v mene žiadateľa na základe udelenej plnej moci. Ak uvedené splnomocnenie nebude prílohou žiadosti, bude žiadateľ vyzvaný na doplnenie podania spolu s prerušením konania podľa § 29 ods. 1 správneho poriadku. Ak sa splnomocnenie predkladá ako príloha žiadosti, predkladá sa v elektronickej podobe. Ak žiadateľ disponuje iba listinnou podobou splnomocnenia, treba z neho urobiť zaručení konverziu do elektronickej podoby.

Podmienky, ktoré treba preukázať alebo uviesť na získanie podpory v čase skrátenej práce, môžeme rozdeliť na dve základné skupiny, t. j. tie, ktoré majú 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 určenom 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 jeho identifikačných údajov 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 neznikne, podobne ako s určením miesta vykonávania podnikateľskej činnosti. Zložitejšie môže byť správne určenie názvu a označenie 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 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.¹¹⁴

Určenie označenia zamestnávateľa sa teda realizuje na základe kódu SK NACE, pričom však ustanovenie § 4 ods. 2 písm. b) zákona o skrátenej práci neobsahuje prípadnú potrebu jeho konkretizácie na jednotlivých úrovniach kódu SK NACE, ale použitie kódu slúži len na identifikáciu hospodárskeho odvetvia, v ktorom zamestnávateľ vykonáva 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 náležitostí žiadosti o podporu 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. Obmedzíme sa na vymenovanie týchto podmienok, pretože ich interpretácia sa odvíja od normatívneho textu uvedeného v § 2 a § 3 (bližšie pozri výklad k § 2 a § 3 zákona o skrátenej práci). Zamestnávateľ je povinný uviesť:

- a) 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 ods. 2 písm. c) zákona o skrátenej práci, ak k obmedzeniu činnosti zamestnávateľa v kalendárnom mesiaci došlo vplyvom viacerých vonkajších faktorov, zamestnávateľ má uviesť vonkajší faktor, ktorý obmedzil jeho činnosť ako prvý a ostatné vonkajšie faktory popíšte spolu s ostatnými skutočnosťami ako vonkajší faktor obmedzil činnosť zamestnávateľa alebo jeho časti],

¹¹⁴ Vyhľadávanie subjektov podľa SK NACE – dostupné na internete: <<http://www.statistics.sk/pls/wregis/dotaz>>. Kódy SK NACE – dostupné na internete: <<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>>.

- b) okamih začiatku obmedzenia činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti [uvádzané informácie musia zodpovedať podkladom, ktoré boli poskytnuté zástupcom zamestnancov, zamestnancom alebo rozhodcovi na účely uplatnenia § 3 ods. 1 písm. d) zákona o skrátenej práci, pričom nehoda môže mať vplyv na kvalifikované podanie takejto žiadosti zamestnávateľa],
- c) 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],¹¹⁵
- d) počet zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času [uvedená informácia slúži k preukázaniu splnenia podmienky obmedzenia činnosti zamestnávateľa v potrebnom rozsahu podľa § 2 písm. b) zákona o skrátenej práci],
- e) údaje o zamestnancoch, na ktorých pracovné miesta zamestnávateľ žiada o poskytnutie podpory (meno, priezvisko, identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia, t. j. rodné číslo a identifikačné číslo právneho vzťahu zamestnanca a deň vzniku pracovného vzťahu),¹¹⁶
- f) ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, resp. časti zamestnávateľa [uvedená informácia slúži k preukázaniu splnenia podmienky obmedzenia činnosti zamestnávateľa v potrebnom rozsahu podľa § 2 písm. b) zákona o skrátenej práci].

Tretiu skupinu podmienok tvorí ustanovenie rozsahu požadovanej (a následne poskytovanej) podpory, t. j. ustanovenie kritérií pre výpočet sumy celkovej podpory, ktorá má byť poskytnutá zamestnávateľovi. Zamestnávateľ je povinný uviesť:

- konkrétny počet odpracovaných hodín v kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory (počítajú sa len skutočne odpracované hodiny),
- počet hodín prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia jeho činnosti v kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory (uvádzajú sa hodiny za dni patriace do kalendárneho mesiaca, za ktorý sa podáva žiadosť, a patriace do kalendárnych týždňov, v ktorých mal zamestnávateľ obmedzenú činnosť, a v ktorých bol zamestnanec na prekážke v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času),
- sumu priemerného hodinového zárobku (používanú na pracovnoprávne účely v príslušnom kalendárnom mesiaci) a

¹¹⁵ V prípade tejto 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 naplnia podmienku 1/3 zamestnancov zamestnávateľa.

¹¹⁶ 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 vychádzame 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. Podľa § 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.

- celkovú požadovanú sumu podpory za kalendárny mesiac, za ktorý žiada o poskytnutie podpory.

Súhrnná výška podpory pre zamestnávateľa za kalendárny mesiac sa vypočíta ako súčet podpory za každého zamestnanca, ktorý bol dotknutý obmedzením činnosti zamestnávateľa a splňa podmienky. Takýto spôsob výpočtu zohľadňuje to, že jednotliví zamestnanci majú rôzny hodinový fond.

II. Evidencia odpracovaných hodín a hodín prekážky v práci

Nastavenie systému podpory, o ktorú sa žiada po uplynutí kalendárneho mesiaca, za ktorý má byť žiadosť o poskytnutie podpory podaná, naráža na určitý aplikačný problém týkajúci sa evidencie odpracovaného času zamestnanca a jeho ospravednenej prítomnosti/neprítomnosti v práci. Tento systém nespôsobuje problémy v okamihu, ak jeho úspešnosť závisí výlučne od splnenia hmotnoprávnych podmienok, ktoré nie sú viazané na prejav vôle tretích osôb, ale výlučne na formálne splnenie zákonných podmienok uvádzaných v osobitných právnych predpisoch. 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 ustanovené na šesť kalendárnych mesiacov v úhrne, zamestnávateľ bude žiadať vždy o poskytnutie podpory za príslušný kalendárny mesiac, kedy mu podľa jeho názoru vznikne nárok na poskytnutie podpory (nepodáva sa teda len jedna žiadosť na celé obdobie čerpania podpory, ale vždy za každý konkrétny kalendárny mesiac, v ktorom chce zamestnávateľ čerpať podporu).

Najvýhodnejší model manažmentu neprítomnosti zamestnanca v práci pri snahe zamestnávateľa o využitie prekážky v práci podľa § 142 ods. 5 ZP bude spočívať v situácii, keď bude dohodou so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancami samotnými, ak u zamestnávateľa nebudú pôsobiť zástupcovia zamestnancov, alebo prípadným súhlasom rozhodcu podľa § 3 ods. 1 písm. d) zákona o skrátenej práci, disponovať ešte pred začatím príslušného kalendárneho mesiaca, za ktorý bude žiadať podporu. V tomto prípade zamestnávateľ pri splnení hmotnoprávnych podmienok podľa § 2 a § 3 zákona o skrátenej práci môže pracovné dni, v ktorých zamestnanci mali pracovať a nepracovali z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, evidovať ako prekážku v práci podľa § 142 ods. 5 ZP.

Keďže vznik objektívneho faktora nemusí byť podmienený a ani nebude začiatkom plynutia kalendárneho mesiaca, za ktorý by mala byť podpora žiadaná alebo zamestnávateľ takúto dohodu alebo súhlas nezíska, je sporné, akým spôsobom bude evidovať zamestnancom neprítomnosť až do okamihu dosiahnutia/nedosiahnutia takejto dohody so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancami, prípadne súhlasu/nesúhlasu rozhodcu s podaním žiadosti. Ak teda zamestnávateľ dohodou alebo súhlasom nedisponuje, je minimálne riskantné zamestnancom evidovať dni neprítomnosti ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 5 ZP (80 % náhrady mzdy) so zníženým rozsahom náhrady mzdy oproti § 142 ods. 1 alebo 3 ZP (100 % náhrady mzdy), ak napríklad nebude mať uzatvorenú dohodu so zástupcami zamestnancov o uplatnení vážnych prevádzkových dôvodov s dohodnutou výškou náhrady mzdy s minimálnou hodnotou nad 60 % priemernej zárobku zamestnanca.

Môžu nastať rôzne situácie, ktoré už teraz vyvolávajú u zamestnávateľov paniku. Menej komplikovaný prípad nastane v okamihu, ak sa podarí zamestnávateľovi dosiahnuť

dohodu alebo získať predchádzajúci súhlas od rozhodcu do skončenia kalendárneho mesiaca, za ktorý ide žiadať o poskytnutie podpory. V tomto prípade vie splniť podmienku podľa § 4 ods. 3 zákona o skratenej práci a pripojiť k žiadosti ako prílohu dohodu alebo súhlas podľa § 3 ods. 1 písm. d) zákona o skratenej práci.

Ak však takúto dohodu alebo súhlas zamestnávateľ nezíska, podanie žiadosti je v zásade vylúčené, resp. konanie bude neúspešné, keďže nespĺnil jednu z obligatórnych podmienok na poskytnutie podpory v čase skratenej práce. Následne sa zamestnávateľ musí vysporiadať s evidenciou dochádzky, pričom hodiny/dni, keď mali zamestnanci pôvodne evidovanú prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 5 ZP, musí prekvalifikovať, a to spravidla na iný druh prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Najčastejšie pôjde o prekážku v práci podľa § 142 ods. 4 ZP, ak má uzatvorenú so zástupcom zamestnancov dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch, a ak nemá, mala by sa evidovať prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 ZP v podobe prestoja. V tomto prípade sa musí prepočítať aj náhrada mzdy, ktorá bola poskytnutá, pretože jej výška nemusí zodpovedať prekvalifikovanej prekážke v práci.

Problematické bude, ako postupovať, ak zamestnávateľ už zamestnancom poskytol náhrady mzdy za skončený kalendárny mesiac (teda už príšlo k splneniu povinnosti poskytnutia mzdy alebo náhrady mzdy). Nesprávny by bol postup, ak by čakal s jej vyplatením až do okamihu podania žiadosti a splnenia podmienok jej kvalifikovaného podania. Ak by totiž zamestnávateľ takéto plnenie zamestnancom poskytol s predpokladom uplatnenia prekážky v práci podľa § 142 ods. 5 ZP (teda v sume náhrady mzdy vo výške 80 % ich priemerného zárobku) a následne by nemohol uplatniť systém podpory v čase skratenej práce, vznikli by dve základné modelové situácie – buď by sa zamestnanci bezdôvodne obohatili, alebo by zamestnávateľ poskytol náhradu mzdy v nižšej sume ako zamestnancovi patrila. Bude to závisieť od toho, či má zamestnávateľ uzatvorenú dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa § 142 ods. 4 ZP, alebo nie. Ak má, môže zamestnancom poskytnúť nižšiu náhradu mzdy, ako je 80 % stanovených pri uplatnení prekážky v práci podľa § 142 ods. 5 ZP. Ak nemá, uplatní prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 ZP v podobe prestoja, keď zamestnancom patrí náhrada mzdy vo výške 100 % priemerného zárobku. V prípade, že bola vyplatená vyššia náhrada mzdy, ako mala byť vyplatená, môže zamestnávateľ využiť nový typ povinnej (jednostrannej) zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 2 písm. h) ZP.¹¹⁷ Táto forma zrážky je však viazaná výlučne na neuplatnenie/uplatnenie § 142 ods. 5 ZP a poskytnutie vyššej náhrady mzdy zamestnancovi alebo jej časti, ako mu vznikol nárok. Ak teda príde k neuplatneniu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 5 ZP z rôznych dôvodov a zamestnávateľ už voči zamestnancom plnil náhradu mzdy vo výške 80 % ich priemerného zárobku, pretože sa domnieval, že k jej uplatneniu príde, môže si v ďalšom kalendárnom mesiaci zo mzdy zamestnanca tento rozdiel zraziť z jeho mzdy v rozsahu, v akom zamestnancovi tento nárok nevznikol, a to bez potreby jeho súhlasu. Pre účely realizácie zrážky zo mzdy však bude relevantné, aby zamestnávateľ zohľadnil aj citované ustanovenie § 222 ods. 6 ZP, ktoré uvádza, že: „*Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich vý-*

¹¹⁷ Ustanovenie § 131 ods. 2 písm. h) ZP: „*Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len náhradu mzdy podľa § 142 ods. 5 alebo jej časť, na ktorú zamestnancovi nevznikol nárok.*“

platy.“ Splnenie týchto predpokladov musí preukázať ten, kto tvrdí, že na jeho úkor bolo bezdôvodné obohatenie získané. Bezdôvodné obohatenie je subsidiárny právny vzťah a uplatní sa vtedy, ak povinnosť vydania získaného majetkového prospechu nevyplýva z iných právnych vzťahov. Bezdôvodné obohatenie je založené na získaní majetkového prospechu bez príslušnej kauzy (dôvodu). „Základným predpokladom vzniku bezdôvodného obohatenia je vznik majetkového prospechu u obohateného, pričom dôkazné bremeno o existencii bezdôvodného obohatenia znáša postihnutý.“¹¹⁸

Ak však zamestnávateľ voči zamestnancovi plnil v nižšom rozsahu, ako mal (čo bude asi častejší prípad), t. j. zamestnancovi poskytol náhradu mzdy vo výške 80 % náhrady mzdy pri predpokladanom uplatnení § 142 ods. 5 ZP, ale plniť mal v rozsahu 100 % náhrady mzdy pri uplatnení § 142 ods. 1 ZP prekážky v práci na strane zamestnávateľa v podobe prestoja, je povinný zamestnancovi tento rozdiel doplatiť. V prípade, že zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi nižšiu náhradu mzdy, na akú by mal nárok (je to síce teoretická možnosť, pretože ak zamestnávateľ bude klasifikovať dané obdobie neprítomnosti zamestnanca ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 5 ZP, nemá dôvod vyplatiť inú ako 80 %-nú náhradu mzdy), príde teoreticky k porušeniu § 129 ZP, pretože zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi vo výplatnom termíne to, čo mal (na druhej strane porušil zákon už tým spôsobom, že nevyplatil náhradu 80 % jeho priemerného zárobku). V tomto prípade by sa zamestnanec dostal do bezdôvodného obohatenia podľa § 222 ZP. Podľa nášho názoru je však relevancia tejto situácie marginálna. Ak zamestnávateľ klasifikuje konkrétne obdobie ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 5 ZP, má zamestnancovi podľa citovaného ustanovenia vyplatiť aj náhradu mzdy vo výške 80 % jeho priemerného zárobku. Ak z nejakého dôvodu nezíska podporu v čase skrátenej práce (žiadosť bude napr. neúspešná alebo neoprávnená z dôvodov nesplnenia hmotnoprávných alebo procesnoprávných podmienok podľa § 3 až ods. 5 ZP zákona o skrátenej práci), u zamestnanca sa uplatní iný typ prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 alebo ods. 4 ZP. V závislosti od rozdielu medzi výškou vyplatenej náhrady mzdy podľa § 142 ods. 5 ZP vo výške 80 % a výšky náhrady mzdy stanovenej pri inom type prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 alebo ods. 4 ZP sa zamestnancovi v nasledujúcom období zrazí tento rozdiel podľa § 131 ods. 2 písm. h) ZP ako zrážku zo mzdy bez potreby súhlasu zamestnanca.

Druhý aplikačný problém spočíva v prípadnej snahe zamestnávateľov o zvyšovanie rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času, pretože § 4 zákona o skrátenej práci používa nepochopiteľne výlučne kategóriu ustanoveného týždenného rozsahu pracovného času a rozsah stanovenej podpory v žiadnom ohľade neviaže na rozsah určeného týždenného pracovného času, ktorý mal zamestnanec v skutočnosti odpracovať v posudzovanom období, za ktorý zamestnávateľ žiada o poskytnutie podpory. Rozdiel medzi ustanoveným týždenným rozsahom pracovného času a určeným rozsahom pracovného času, ktorí mali zamestnanci v skutočnosti odpracovať a ktorý je v skutočnosti obmedzený existenciou vonkajšieho faktora, teda akoby pre slovenského zákonodarcu neexistoval. Aj preto napríklad česká právna úprava v § 120a až § 120f českého zákona o zamestnanosti (zákon č. 435/2004 Sb. po novele s účinnosťou od 1. júla 2021) nepripúšťa využitie kurzarbeit-u v prípadoch, keď má zamestnávateľ u seba zavedené konto pracovného času ako vysoko flexibilný nástroj na rozvrhovanie určeného týždenného pracovného času po pomerne dlhé

¹¹⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6 Obdo 16/2008.

časové obdobie, ktoré mu umožňuje navyšovať a znižovať potrebný rozsah pracovného času zamestnancov. Takéto „slovenské“ odpojenie ustanoveného týždenného rozsahu pracovného času [podľa § 4 ods. 2 písm. e) a f) a g) zákona o skrátenej práci] od skutočnej potreby práce zo strany zamestnávateľa v posudzovanom období (teda v skutočne rozvrhnutom rozsahu pracovného času zamestnancov, ktorý by odpracovali pri neexistencii vonkajšieho faktora) jednoznačne smeruje k možnosti zamestnávateľa uvádzať do žiadosti maximálny rozsah ustanoveného týždenného pracovného času s cieľom získať maximálnu možnú mieru štátnej podpory a nie skutočne „neodpracovaný“ čas, ktorý by zamestnanci podľa objektívnej podpory zamestnávateľa odpracovali, ak by neexistoval vonkajší faktor. Zamestnávateľ si tak pomerne jednoducho dokáže v rámci štandardného nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87 ZP alebo v rámci konta pracovného času podľa § 87a ZP doslova „presúvať“ a zhromažďovať „neproduktívny“ čas, ktorého rozsah by v sledovanom období ani nepotreboval odpracovať zo strany zamestnancov len preto, aby vykázal, že v danom období bolo jeho obmedzenie činnosti v takom rozsahu, aký potrebuje na získanie najvyššej možnej podpory. V rámci uvedených podmienok podania žiadosti o poskytnutie podpory tak jednoznačne absentuje skutočné vymedzenie objektívnej potreby zamestnávateľa dostať štátnu podporu v čase skrátenej práce, pretože uvedenie ustanoveného rozsahu pracovného času tejto premise nezodpovedá.

Zmätočnosť tejto právnej úpravy je zjavná aj v porovnaní s českou právnou úpravou, ktorá viaže vznik nároku na poskytnutie podpory pre zamestnávateľa výlučne na dosiahnutie určitého rozsahu určeného pracovného času zamestnancov, a to najmenej na 20 % a najviac na 80 % týždenného rozsahu pracovného času rozvrhnutého zamestnávateľom v písomnom rozvrhu pracovných zmien na príslušný kalendárny mesiac.¹¹⁹ Či išlo o úmysel, alebo len o nepochopenie celkového kontextu rozvrhovania pracovného času, je otázne.

III. Súbbeh kurzarbeit-u a prekážky v práci na strane zamestnanca

Môže sa stať, že počas obdobia, keď sa u zamestnanca eviduje prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 5 ZP, sa vyskytne objektívna situácia, ktorá spôsobí vznik iného typu prekážky v práci napríklad na strane zamestnanca (najčastejšie podľa § 141 ods. 1 ZP v podobe dočasnej pracovnej neschopnosti – DPN). Je otázne, ako tento súbeh vyriešiť. Teória pracovného práva vychádza z princípu priority, t. j. uplatní sa tá suspenzia pracovného výkonu, ktorá nastala ako prvá. V tomto prípade by sa tak zamestnancovi evidovala prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 5 ZP a na jeho prekážku v práci (DPN) by sa neprihliadalo. Riešenie súbehu kurzarbeit-u a ďalšej prekážky v práci pomocou princípu priority však nepovažujeme za správny, najmä ak ide o príklad uvedenej DPN. Napriek tomu, že to právna úprava explicitne neustanovuje a takýto súvis existuje len podľa § 112 ods. 2 ZP,¹²⁰ domnievame sa, že by mala mať prednosť osobná prekážka v práci na strane zamestnanca, keďže zamestnanec aj tak nie je disponibilnou

¹¹⁹ JOUZA, L. 2021. Úprava pracovní doby – podmínky pro příspěvek při částečné práci. In *Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále*. 2021, roč. XVI., č. 9, s. 25.

¹²⁰ Ustanovenie § 112 ods. 2 ZP znie: „Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznávaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.“