

legal news



Milí klienti,

v Praze i v Bratislavě jsme vytvořili COVID týmy, jejichž členové každý den monitorují situaci, vyhodnocují aktuální opatření vlády ČR i veškeré legislativní návrhy, které mají dopady na vlastnická práva, smluvní závazkové vztahy, pracovněprávní vztahy, finanční vztahy a další. Naši advokáti jsou připraveni Vám pomoci orientovat se v aktuální problematice a zodpovědět veškeré právní otázky související s aktuálními opatřeními vlády či chystanými legislativními změnami.

Denně řešíme otázky ohledně platnosti, možnosti změny či plnění smluv, řešíme odpovědnosti za nesplnění smluvních závazků v důsledku zavedení nouzového stavu, podrobně analyzujeme odpovědnost státu za škodu způsobenou nařízenými omezeními. Chápeme ekonomické problémy našich klientů a pomáháme jim řešit jejich přístup k zaměstnancům, smluvním partnerům či regulatorním orgánům. V neposlední řadě se zabýváme riziky platební neschopnosti a možnostmi obrany proti pokusům o zneužití aktuální nepříznivé situace.

Uvědomujeme si, že v současné chvíli nás naši klienti potřebují více než kdy předtím. Proto jsme pro Vás kdykoliv k dispozici. Realizujeme schůzky prostřednictvím Skype a dalších online platforem. Potřebujete-li poradit v jakékoli právní oblasti, neváhejte se kdykoli obrátit na některého z partnerů naší kanceláře nebo na člena COVID týmu. Jako vždy se snažíme problémy řešit a nikoli je vytvářet.

Připravujeme pro Vás také pravidelné webináře a další články reagující na současné dění. Aktuální informace o tématech a termínech naleznete na našich webových stránkách www.glatzova.com. První webinář z oblasti pracovního práva, vedený partnerem Jiřím Sixtou se koná 8. dubna 2020 od 10 hodin. Veškeré informace k přihlášení naleznete na našem webu.

Na závěr bych rád dodal, že toto číslo bylo dokončeno 1. dubna večer. S ohledem na neustálé změny opatření prosím berte předkládané informace s bezpečným odstupem. Další aktuality pro Vás shrneme v příštím mimořádném čísle Legal News.

Hodně zdraví a optimismu!

Jindřich Král

Obsah

COVID TÝM PRAHA.....	3
COVID TÝM BRATISLAVA.....	4
Koronavirus / COVID-19 – přehled opatření přijatých na pomoc firmám a ekonomice (CZ)	5
Pracovněprávní důsledky opatření proti koronaviru / COVID-19 nejčastější otázky a odpovědi (CZ)	9
Vliv opatření souvisejících s COVID-19 na smlouvy (CZ).....	12
Maloobchodní prodeje v dobách karantény (CZ)	15
Nárok na náhradu škody dle krizového zákona (CZ).....	16
Otázky týkajúce sa záväzkového a korporátneho práva súvisiace s koronavírusom COVID-19 (SK).....	18
Otázky z oblasti pracovného práva súvisiace s koronavírusom COVID-19 (SK).....	21
Otázky týkajúce sa súdnych a správnych konaní súvisiace s koronavírusom COVID-19 (SK)	27
Ekonomické opatrenie súvisiace s ochorením COVID- 19 (SK)	29

COVID TÝM PRAHA



Martin Dančišin | Jindřich Král | Libor Němec | Jarmila Tornová | Jiří Sixta | Erik Kolan

Pracovní právo

Jiří Sixta, Partner, Glatzova & Co. jiri.sixta@glatzova.com

Náhrada škody

Erik Kolan, Partner, Glatzova & Co., erik.kolan@glatzova.com

Smluvní právo

Jindřich Král, Partner, Glatzova & Co., jindrich.kral@glatzova.com

Finanční právo s přesahem do insolvence

Libor Němec, Partner, Glatzova & Co., libor.nemec@glatzova.com

Jarmila Tornová, Vedoucí advokátka, Glatzova & Co., jarmila.tornova@glatzova.com

Martin Dančišin, Partner, Glatzova & Co., martin.dancisin@glatzova.com

COVID TÍM BRATISLAVA



Simon Šufliarsky

Veronika Pázmányová

Miroslav Ondáš

Pracovné právo

Veronika Pázmányová, Partner, Glatzova & Co., veronika.pazmanyova@glatzova.com

Miroslav Ondáš, Advokát, Glatzova & Co., miroslav.ondas@glatzova.com

Náhrada škody, zmluvné právo

Veronika Pázmányová, Partner, Glatzova & Co., veronika.pazmanyova@glatzova.com

Simon Šufliarsky, Advokát, Glatzova & Co., simon.sufliarsky@glatzova.com

Koronavirus / COVID-19 – přehled opatření přijatých na pomoc firmám a ekonomice (CZ)

Omezení volného pohybu osob, restauračních zařízení, maloobchodního prodeje zboží a služeb a mnohá další. Pandemie koronaviru je bezesporu největším tématem, které aktuálně hýbe českou společností. Vyhlášený nouzový stav a krizová opatření přijatá za účelem zmírnění výskytu koronaviru na území České republiky tvrdě dopadají na domácí ekonomiku. Řada podnikatelů často řeší problémy existenčního rázu. V tomto článku uvádíme přehled nejvýznamnějších opatření, které mají dopad krize na podnikatele a ekonomiku alespoň zmírnit.

A. PŘÍMÁ FINANČNÍ PODPORA

Projekt „Pětadvacítká“

Vláda na jednání dne 31. března 2020 schválila program přímé finanční podpory osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). V rámci tzv. projektu „Pětadvacítká“ má být živnostníkům postiženým koronavirovou krizí poskytnut jednorázový příspěvek ve výši 25.000 Kč. Na tuto částku bude mít nárok OSVČ, která o ni požádá a čestně prohlásí splnění následujících požadavků:

- Jedná se o OSVČ, přičemž vykonávaná činnost je činností hlavní (vykonávaná činnost může být i činností vedlejší, pokud OSVČ měla nárok na výplatu invalidního důchodu, starobního důchodu, rodičovského příspěvku či peněžitě pomoci v mateřství, případně pečovala o potřebnou osobu).
- OSVČ vykázala v období leden-březen 2020 ve srovnání s obdobím leden-březen 2019 **pokles daňově uznatelných příjmů alespoň o 10 %**. (V případě, že podnikatel začal s podnikáním později než v lednu 2019, ke srovnání se použijí první tři měsíce od zahájení jeho podnikání).
- Subjekt dosáhl v roce 2019 hrubých příjmů **alespoň 180 000 Kč**. V případě, že nepodnikal celý rok, tak v přepočtu alespoň 15 000 Kč měsíčně.

Suma 25.000 Kč nebude podléhat zdanění ani dalším odvodům. Příslušný prováděcí zákon musí ještě schválit Parlament ve stavu legislativní nouze.

Ošetřovné pro OSVČ

OSVČ, které nebudou moci po určitou dobu vykonávat samostatně výdělečnou činnost z důvodu opatření proti šíření koronavirové infekce a pečují o dítě do 13 let či osobu zdravotně postiženou alespoň v I. stupni závislosti, budou mít nárok na příspěvek ve výši **424 Kč za každý den ošetřování, maximálně však 13.144 Kč** měsíčně. Finanční příspěvek bude vyplácet Ministerstvo průmyslu a obchodu na základě žádosti OSVČ. Na podporu je vyčleněno 100 mil. Kč.

O podporu je možné žádat od 1. dubna 2020, a to přes živnostenské úřady.

B. OPATŘENÍ V OBLASTI DANÍ

Liberační daňový balíček I.

Vláda dne 15. března 2020 schválila balíček opatření v oblasti daní, která reagují na aktuální situaci a mají pomoci ekonomickým subjektům překlenout nouzový stav. Jde především o opatření, která promíjejí příslušenství daní, správní poplatky a umožňují daňové správě benevolentnější přístup, konkrétně:

Plošné prominutí pokuty za opožděné podání přiznání k dani z příjmu fyzických osob a právnických osob a úroku z prodlení, a to nejdéle do 1. července 2020.

- Fakticky je všem daňovým poplatníkům automaticky umožněno podat daňové přiznání k dani z příjmu a uhradit tuto daň bez jakékoliv sankce nejdéle o 3 měsíce později, a to bez nutnosti prokazovat důvody související s koronavirem.

Prominutí pokuty za opožděné tvrzení daně ve všech případech, kdy je daňovému subjektu individuálně prominut úrok z prodlení nebo o posečkání, splátkování daně anebo pokuta za nepodání kontrolního hlášení v souvislosti s koronavirem.

- Typicky se může jednat o onemocnění či karanténu účetní nebo dalších klíčových zaměstnanců, jejichž absence znemožnila plnění daňové povinnosti. Toto opatření dopadne na všechny daně spravované orgány podřízenými Ministerstvu financí a na všechny daňové subjekty (fyzické osoby i podnikatele).

Plošné prominutí pokut za opožděné podání kontrolního hlášení ve výši 1 000 Kč, které vznikly mezi 1. březnem a 31. červencem 2020.

- Ze strany Generálního finančního ředitelství bude vydán pokyn tak, aby bylo možné individuálně prominout pokuty za nepodání kontrolního hlášení, a to pro období od 1. března do 31. července, pokud bude prokázána spojitost s koronavirem.

Plošné prominutí správního poplatku za podání žádosti o posečkání nebo splátkování daně, žádosti o prominutí úroku z prodlení, resp. z posečkané částky, a žádosti o prominutí pokuty za nepodání kontrolního hlášení, a to pro žádosti podané do 31. července.

Liberační daňový balíček II.

Prominutí červnové zálohy na daň z příjmů fyzických a právnických osob.

- Červnová záloha (tj. druhá záloha u kvartálních plátců a první záloha v případě pololetních plátců), se nebude vůbec hradit.

Plošné prominutí pokuty za pozdě podané daňové přiznání k dani z nabytí nemovitých věcí či za pozdě uhrazenou daň z nabytí nemovitých věcí nebo zálohu na tuto daň.

- Prominutí se vztahuje na všechna opožděná daňová přiznání s lhůtou podání v termínu od 31. března do 31. července 2020. Daňové přiznání k dani z nabytí nemovitých věcí může být bez hrozby sankce podáno nejpozději do 31. 8. 2020.
- Současně platí, že v těchto případech budou prominuty také úroky z prodlení nebo úroky z posečkání daně z nabytí nemovitých věcí. Fakticky bude tedy všem daňovým poplatníkům automaticky umožněno podat daňové přiznání k dani z nabytí domů, bytů, pozemků, garáží a podobně a uhradit tuto daň až o pět měsíců později.

Odklad EET

- Dne 27. března 2020 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 137/2020 Sb., o některých úpravách v oblasti evidence tržeb v souvislosti s vyhlášením nouzového stavu.
- Subjekt evidence tržeb není povinen plnit podle zákona upravujícího evidenci tržeb evidenční povinnost a povinnost umístit informační oznámení **v období 3 měsíců** ode dne ukončení nouzového stavu vyhlášeného dne 12. března 2020.
- Subjekt evidence tržeb **není povinen plnit povinnosti** podle zákona upravujícího evidenci tržeb s výjimkou povinnosti zacházet s autentizačními údaji, certifikátem pro evidenci tržeb a blokem účtenek tak, aby předešel jejich zneužití, **do dne ukončení nouzového stavu** vyhlášeného dne 12. března 2020.

Loss carryback (zpětné působení daňové ztráty) u daně z příjmů FO i PO za rok 2020.

- Pokud ve zdaňovacím období 2020 vykázete daňovou ztrátu, budete ji moci zpětně uplatnit formou dodatečného daňového přiznání za zdaňovací období 2018 a 2019.
- Pokud jste v těchto letech vykázali daňovou povinnost, vznikne Vám přeplatek, který Vám bude správcem daně vrácen. Přeplatek však bude vrácen až po podání daňového přiznání k dani z příjmů za rok 2020, tedy přeplatek bude vrácen až v dubnu, resp. červenci 2021.
- Na bližší informace bude nutné vyčkat konkrétního legislativního návrhu novely zákona o daních z příjmů.

Odpuštění povinnosti platit zálohy na zdravotní a důchodové pojištění pro OSVČ

Kromě výše uvedených daňových balíčků vláda 23. března 2020 rozhodla o šestiměsíčních prázdninách v placení zdravotního a sociálního pojistného pro 514 tisíc OSVČ, které mají příjem pouze z podnikání. Živnostníci a podnikatelé z řad OSVČ nebudou muset v období března až srpna 2020 platit měsíční zálohy na pojistné. Následně ve vyúčtování za rok 2020 bude jejich odvod snížen o těchto šest měsíců, a to částku ve výši minimálních pojistných.

C. INSOLVENČNÍ A EXEKUČNÍ ŘÍZENÍLex COVID-19: rozsáhlá změna procesních předpisů

Vláda na svém jednání dne 31. března 2020 schválila návrh zákona z dílny Ministerstva spravedlnosti, jehož cílem je pomoci osobám účastnícím se soudních řízení, poškozeným a obětem trestných činů, právníkům osobám a dlužníkům v exekuci či insolvenční. Nový zákon umožní mimo jiné prominutí zmeškání lhůt i pro případy, kdy to podle platného zákona není možné.

Navrhované úpravy **v oblasti insolvenční** spočívají např. v odkladu povinnosti dlužníka podat na sebe insolvenční návrh, pokud je v úpadku, až do uplynutí šesti měsíců od ukončení platnosti mimořádných opatření vlády. K věřitelskému návrhu, který byl podán do 31. srpna 2020, by se nemělo přihlížet. Návrh chce také zrušit třicetiprocentní hranici pro splacení pohledávek v oddlužených schválených před 31. květnem 2019, pokud je dlužník nebyl schopen splatit v důsledku epidemie. Zmírnění se týkají i **exekucí**, kde návrh umožňuje prominutí zmeškání lhůty a zastavení bezvýsledných exekucí, které nejsou výhodné pro žádnou z dotčených stran.

Součástí navrhovaného zákona jsou také **opatření týkající se právnických osob**. Navrhuje se např. možnost automatického prodloužení nebo obnovení funkčního období členů voleného orgánu, jimž v době trvání mimořádných opatření uplynulo (se souhlasem dané osoby), popř. připuštění tzv. kooptace, tedy volby člena orgánu samotnými členy orgánu. Dále se prodlužuje lhůta pro svolání valné hromady kapitálové společnosti či členské schůze družstva z důvodu projednání řádné účetní závěrky, a to o 3 měsíce ode dne skončení mimořádných opatření.

Návrh zákona ještě musí schválit Parlament.

D. ZVÝHODNĚNÉ ÚVĚRY A PODPORA EXPORTUÚvěr COVID II

Českomoravská záruční a rozvojová banka (ČMZRB) společně s Ministerstvem průmyslu a obchodu připravila pokračování programu Úvěr COVID I. Ten naplnil svůj účel a bude transformován tak, aby mohl být podpořen větší počet projektů. ČMZRB bude podnikatelům (malým a středním podnikům) **poskytovat záruky za úvěry komerčních bank a přispívat na úhradu úroků**. Zaručované provozní úvěry návazného programu COVID II by měly podpořit okolo 10 000 podnikatelských projektů v objemu přibližně 30 mld. Kč. Poskytovaná záruka bude kryt pravděpodobně až 80 % komerčního úvěru a žadatel zároveň bude moci čerpat finanční příspěvek až 1 mil. korun na úhradu úroků. Předpokládaná doba ručení bude tři roky. Zaručovaný komerční úvěr až do výše 15 mil. Kč bude možné využít výhradně na úhradu provozních výdajů, jako jsou mzdy, nájem, energie, dodavatelsko-odběratelské faktury, materiál, zásoby apod. S vyřízením úvěru pomohou bankéři na pobočkách nebo specialisté pro podnikatele (očekává se rychlejší a jednodušší administrativa).

O účast v záručním programu COVID II je možné žádat od čtvrtka, 2. dubna 2020.

Půlroční úvěrové moratorium a novela zákona o spotřebitelském úvěru

Vláda dne 1. dubna 2020 schválila návrh Ministerstva financí na vyhlášení moratoria na splácení úvěrů a hypoték, které bude po schválení Parlamentem a nabytí účinnosti závazné pro všechny banky a nebankovní společnosti. Až na půl roku se zastaví splácení spotřebitelských i podnikatelských úvěrů, včetně hypoték sjednaných před 26. březnem 2020. V případě hypoték je možné splácení přerušit také u smluv sjednaných před 26. březnem, které byly čerpány po tomto datu. Moratorium se naopak nevztahuje na kreditní karty, kontokorentní úvěry, revolvingové úvěry, operativní leasing nebo úvěry v souvislosti s obchody na kapitálovém trhu. Splátky také nelze odložit u úvěrů, u kterých byl dlužník k

26. březnu 2020 v prodlení delším než 30 dnů. **Dlužníci musejí před odložením splátek oznámit věřiteli, že byli postiženi pandemií COVID-19.** Důvody však není třeba dokazovat.

Vláda také dne 1. dubna 2020 schválila novelu zákona o spotřebitelském úvěru, která rozšiřuje okruh úvěrů, u nichž jsou stanoveny **maximální sankce za opožděné splátky**. Doposud byla výše sankcí omezena u úvěrů pro spotřebitele. Nově se tato ochrana bude vztahovat i na **úvěry pro OSVČ**. Při prodlení delším než 90 dnů nebude výše smluvní pokuty moci přesáhnout 0,1 % denně z dlužné částky. Součet všech smluvních pokut přitom nesmí přesáhnout polovinu z celkové výše jistiny. Úrok z prodlení zase po 90 dnech nesmí přesáhnout zákonnou výši.

Oba návrhy nyní míří do Poslanecké sněmovny, která je projedná ve zrychleném režimu legislativní nouze.

Balíček opatření na podporu exportérů

EGAP připravil balíček opatření pro své klienty/exportéry, kteří jsou, resp. budou zasaženi pandemií onemocnění COVID-19 a potýkají se s důsledky nutných restrikcí bránících šíření virové infekce. Balíček představuje kombinaci stávajících služeb zařazených do logické

a očekávané posloupnosti kdy došlo ke snížení cen, a hlavně zkrácení lhůt. Záměrem EGAPu je firmám omezit rizika, zrychlit cash flow a zvýšit pro ně stěžejní dostupnost úvěrů.

Andrea Vašková
Jan Losenický

Pracovněprávní důsledky opatření proti koronaviru / COVID-19 nejčastější otázky a odpovědi (CZ)

1. Jaké nároky vznikají zaměstnanci, který je v důsledku šíření koronaviru v karanténě nebo který onemocněl?

Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti (karantény) ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku, a to od prvního dne pracovní neschopnosti. Náhradu mzdy poskytuje zaměstnavatel. Od 15. dne trvání pracovní neschopnosti hradí nemocenskou Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) ze systému nemocenského pojištění.

V rámci programu Antivirus, který schválila vláda, bude stát kompenzovat zaměstnavatelům náhradu mzdy vyplacenou zaměstnancům v karanténě.

2. Je umožnění „home office“ během krizových opatření povinné?

Nikoliv, zaměstnavatel nemusí žádosti o home office vyhovět. Stejně tak zaměstnavatel nemůže práci z domova nařídit, se zaměstnancem se musí vždy dohodnout.

V případě vzájemné dohody doporučujeme uzavřít písemnou dohodu o práci z domova, která bude obsahovat dobu trvání home office, podmínky výkonu práce, způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem atd.

3. Když práce z domova možná není, musí zaměstnanec docházet do práce i za současné situace?

Ano, zaměstnanec je povinen do práce docházet i za současné situace. Výjimkou jsou zákonem uznané absence, např. nemoc nebo nařízená karanténa.

4. Pokud nelze kvůli krizovým opatřením (třeba zákaz prodeje) zaměstnance v původní pozici využít a zaměstnavatel jej nemůže převést na jinou práci a nechá jej doma, jakou mzdu/náhradu mu musí vyplácet?

V tomto případě jde o tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Během této doby náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku. V rámci programu Antivirus, který schválila vláda, bude stát kompenzovat zaměstnavatelům 80% z takto vyplacené náhrady mzdy.

Zaměstnavatel může místo překážek v práci písemně nařídit dovolenou. Čerpání dovolené však musí být nařízeno nejméně 14 dní předem, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodou na kratší lhůtě, např. na čerpání dovolené okamžitě.

Další alternativou je dohoda na neplaceném volnu zaměstnance, dohoda o snížení úvazku a mzdy nebo nařízení čerpání náhradního volna za přesčasy.

5. Co když zaměstnavatel může i nadále přidělovat práci, avšak v důsledku aktuální situace nemůže zaměstnanci pro sníženou poptávku jeho služeb či výrobků přidělovat práci v plném rozsahu týdenní pracovní doby?

Jde o tzv. částečnou nezaměstnanost. Zaměstnavatel v takovém případě přiděluje práci jenom v určitém rozsahu týdenní pracovní doby.

Po dobu nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti se hradí náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.

Na vyhlášení částečné nezaměstnanosti se musí zaměstnavatel dohodnout s odborovou organizací. Pokud odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobí, lze částečnou nezaměstnanost vyhlásit vnitřním předpisem.

V případě, že zaměstnanci nepracují z důvodu přechodného výpadku dodávek surovin, pohonné síly (např. elektrické energie) nebo podobné provozní příčiny, bude se jednat o prostoj s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

V rámci programu Antivirus, který schválila vláda, bude stát kompenzovat 60% náhrady mzdy vyplacené zaměstnancům během prostoje nebo částečné nezaměstnanosti vzniklých v důsledku karanténních opatření (či obecně výpadků výroby příčinně související s nákazou COVID-19).

6. Co když si zaměstnanec vezme tzv. ošetrovné, co mu náleží a kdy vůbec může?

Ošetrovné zaměstnanec čerpá při pečování o dítě mladší 13 let proto, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno z důvodu karantény. Ošetrovné se poskytuje i při péči o starší hendikepované děti navštěvující školu. Stejně tak ho dostanou i lidé, kteří z důvodu uzavření zařízení některých sociálních služeb pečují o staršího hendikepovaného, který s nimi žije ve společné domácnosti.

Ošetrovné vyplácí ČSSZ jako dávku nemocenského pojištění. Zaměstnavatel nehradí ničeho, musí však zaměstnanci absenci omluvit.

Ošetrovné se zaměstnancům poskytuje na celou dobu platnosti mimořádného opatření o uzavření školních a dětských zařízení a některých sociálních služeb pro hendikepované.

7. Jaké má zaměstnavatel v současné situaci povinnosti ve vztahu k ochranným prostředkům a úpravě podmínek na pracovišti?

Zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům zajistit bezpečné a zdravé neohrožující prostředí a dále minimalizovat rizika pro život a zdraví zaměstnance všemi dostupnými opatřeními v rámci svých možností.

Z těchto obecných povinností lze v souvislosti s aktuální situací dovodit povinnost zaměstnavatele zajistit ochranné prostředky (např. rouška, dezinfekční prostředky, rukavice apod.) a realizovat nezbytná hygienická opatření, příp. povinnost provést organizační a další technická opatření snižující riziko nákazy (například omezit přímou komunikaci a kontakt s příchozími na pracoviště, omezit pracovní cesty, omezit osobní schůzky s obchodními partnery atd.). Lze doporučit zohlednit instrukce a doporučení vydávaná v této souvislosti zejména Ministerstvem zdravotnictví a orgány ochrany veřejného zdraví.

8. Může zaměstnanec odmítnout práci, pokud nedostane ochranné pomůcky?

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Podmínky pro odmítnutí práce jsou však velmi přísné a je nutné je posuzovat podle okolností konkrétního případu. U běžných kancelářských zaměstnanců nebudou za stávající situace podmínky pro odmítnutí práce splněny. Pokud by např. nebylo možné zajistit ochranné prostředky (např. rouška nebo respirátor) přímo na pracovišti, může zaměstnavatel zajistit ochranu zaměstnance i jinak, např. zavedením vhodných organizačních opatření - dodržováním doporučeného odstupu mezi osobami, při styku s veřejností omezit přímý kontakt nebo omezit počet lidí v místnostech apod.

9. Bude se stát podílet na hrazení náhrad mezd při překážkách vzniklých v důsledku aktuální pandemie?

Ano, vláda schválila program na podporu zaměstnanosti Antivirus. Program je rozdělen do dvou částí:

Část A se uplatní u

- nařízení karantény zaměstnancům, a
- nemožnosti přidělovat práci zaměstnancům v souvislosti s vydáním krizových usnesení vlády ČR a mimořádných opatření orgánů ochrany veřejného zdraví včetně příslušných orgánů v zahraničí.

Příspěvek je vyplácen zaměstnavateli jako kompenzace za náhradu mzdy konkrétních zaměstnanců ve výši odpovídající 80 % vyplacené náhrady mzdy, včetně odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 39 000,- Kč.

Část B se uplatní u

- nepřítomnosti významné části zaměstnanců na pracovišti v důsledku překážek v práci na jejich straně,
- snížení odbytu produkce zaměstnavatele (částečná nezaměstnanost) nebo
- nedostatku vstupů (prostoj).

Příspěvek je vyplácen zaměstnavateli jako kompenzace za náhradu mzdy konkrétních zaměstnanců ve výši odpovídající 60 % vyplacené náhrady mzdy, včetně odvodů za zaměstnance a zaměstnavatele. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 29 000,- Kč.

Podporu bude poskytovat Úřad práce ČR. Žádosti se budou podávat elektronicky, žadatel proto musí mít buď datovou schránku, nebo uznávaný elektronický podpis. Příspěvek nelze žádat na zaměstnance, kteří jsou ve výpovědní době s výjimkou výpovědi dle § 52 písm. g) a h) zákoníku práce.

Realizace podpory je nastavena tak, že zaměstnavatel bude žádat o refundaci vyplacených náhrad mezd po uplynutí příslušného kalendářního měsíce. Podporu za měsíc březen lze žádat od 6. dubna 2020.

Splnění veškerých podmínek budou i po vyplacení příspěvku kontrolovat inspektoráty práce, které budou oprávněny požadovat předložení dokumentů k prokázání splnění podmínek pro přiznání podpory.

10. V případě, že zaměstnavatel bude nucen přistoupit k propouštění, mění se nějak obecná pravidla o ukončování pracovního poměru během nouzového stavu?

Obecná pravidla o ukončování pracovních poměrů zůstávají nezměněna. To znamená, že vyhlášení nouzového stavu nebo šíření pandemie, samo o sobě, není důvodem pro výpověď.

V aktuální situaci lze uvažovat o využití tzv. organizačních výpovědních důvodů (např. výpověď z důvodu nadbytečnosti nebo rušení zaměstnavatele či jeho části). I za současného stavu je však nutné dodržet výpovědní dobu a hradit odstupné. Při propouštění většího počtu zaměstnanců je navíc nutné zkontrolovat, zda se neuplatní režim hromadného propouštění, který na zaměstnavatele klade další nároky a povinnosti.

Matej Mihálik

Vliv opatření souvisejících s COVID-19 na smlouvy (CZ)

Dopady COVID-19 na konkrétní smluvní závazky se mohou lišit. Časté jsou případy, kdy smluvní strana není schopna splnit smluvní závazek řádně a včas (zpravidla poskytnout nepeněžitě plnění), ojedinělé nejsou ani případy, kdy řádně a včas nemůže plnit ani jedna ze stran, či případy, kdy sice mohou plnit obě strany, avšak opatření zakládají zvlášť hrubý nepoměr v právech a povinnostech stran znevýhodněním některé z nich. Klíčovou roli pak samozřejmě hrají též konkrétní smluvní ujednání. Smyslem tohoto příspěvku je připomenout některé soukromoprávní instituty, které při řešení konkrétních situací (sporů) vyvolaných opatřeními souvisejícími s COVID-19 připadají v úvahu.

1. Podstatná změna okolností

Občanský zákoník počítá v § 1765 s tím, že **za trvání závazku může dojít ke změně okolností tak podstatné, že založí v právech a povinnostech stran zvlášť hrubý nepoměr spočívající ve znevýhodnění** jedné z nich buď neúměrným zvýšením nákladů plnění, anebo neúměrným snížením hodnoty předmětu plnění. Nastane-li taková změna okolností a prokáže-li dotčená strana splnění dalších předpokladů (že změnu nemohla rozumně předpokládat ani ovlivnit a že skutečnost nastala až po uzavření smlouvy, anebo se dotčené straně stala až po uzavření smlouvy známou), **má právo se v přiměřené (obecně dvouměsíční) lhůtě domáhat vůči druhé straně obnovení jednání o smlouvě.**

Pokud se strany v přiměřené lhůtě nedohodnou, může se kterákoli z nich obrátit na soud, aby ve věci rozhodl. **Soud pak může závazek nejen změnit, ale též zrušit**, přičemž návrhem stran není vázán, a je proto třeba podání návrhu soudu předem důkladně zvážit.

Ve vztahu ke COVID-19 bude nutné zjišťovat zejména to, kdy byla smlouva uzavřena (ve vztahu k předvídatelnosti následků šíření COVID-19), zda byl opatřeními založen zvlášť hrubý nepoměr v právech a povinnostech stran a zda na sebe dotčená strana platným smluvním ujednáním nepřevzala nebezpečí změny okolností, neboť v takovém případě by jí právo na obnovení jednání o smlouvě nevzniklo. Ani oprávněné uplatnění tohoto práva neopravňuje dotčenou stranu k tomu, aby odložila plnění, pokud je možné. K nemožnosti plnění viz níže.

2. Následná nemožnost plnění

Stane-li se dluh po vzniku závazku nesplnitelným, zaniká závazek pro nemožnost plnění (§ 2006 odst. 1 občanského zákoníku). **Plnění však není nemožné, lze-li dluh splnit (i) za ztížených podmínek, (ii) s většími náklady, (iii) s pomocí jiné osoby nebo (iv) až po určené době**, tedy musí se jednat o případ objektivní nemožnosti plnění. Důkazní břemeno nemožnosti plnění tíží dlužníka. Závazek zaniká zpravidla pouze co do nesplnitelné části plnění. Pokud však z povahy závazku nebo z účelu smlouvy, který byl stranám při uzavření smlouvy znám, vyplývá, že plnění zbytku nemá pro věřitele význam, zanikne závazek v celém rozsahu.

Přestože pro nemožnost plnění zaniká závazek *ipso iure* (tedy k zániku se nevyžaduje právní jednání stran), **dlužník je povinen věřiteli oznámit, že se splnění dluhu stalo nemožným**, a to bez zbytečného odkladu poté, co se o tom dozvěděl nebo dozvědět musel. Pokud tuto povinnost poruší, nahradí věřiteli škodu vzniklou tím, že ten nebyl o nemožnosti plnění včas vyrozuměn.

V souvislosti s COVID-19 bude v konkrétních případech třeba posoudit zejména to, zda se následkem šíření COVID-19 stal dluh skutečně (i do budoucna) nesplnitelným, přičemž lze předpokládat, že následky šíření COVID-19 a obzvláště související opatření dříve či později pomínou.

3. Vyšší moc

Pojem „vyšší moc“ (neboli *vis maior* či *force majeure*) občanský zákoník sice nedefinuje, přesto jej používá a spojuje s ním mnohdy významné právní následky (viz např. § 651; § 1417; § 1928; § 2074; § 2626 a § 2925). V souladu s judikaturou a odbornou literaturou **lze vyšší moc zjednodušeně definovat jako neodvratitelnou okolnost nezávislou na vůli osoby, která se jí**

dovolává, tedy jakousi „kvalifikovanou náhodu“. **Domníváme se, že pandemie viru COVID-19 a související vládní opatření definici vyšší moci naplňují.**

Podle § 2913 odst. 2 občanského zákoníku se **škůdce zproští povinnosti nahradit škodu z porušení smluvní povinnosti, prokáže-li, že mu ve splnění povinnosti dočasně nebo trvale zabránila mimořádná nepředvídatelná a nepřekonatelná¹ překážka vzniklá nezávisle na jeho vůli**, a to současně za předpokladu, že taková překážka nevznikla z jeho osobních poměrů nebo až v době, kdy byl s plněním smlouvené povinnosti v prodlení, a nejedná-li se o překážku, kterou byl škůdce podle smlouvy povinen překonat.

Bude tedy třeba zjistit, zda v konkrétním případě situace kolem COVID-19 skutečně představuje či představovala překážku splnění smluvní povinnosti (přičemž u peněžitých plnění tomu tak zpravidla nebude), zda ji bylo možné v době uzavření smlouvy předvídat, zda nebyl škůdce v prodlení již před vznikem překážky a zda nebyl podle smlouvy povinen překážku překonat. Současně je třeba zdůraznit, že **uvedené ustanovení se vztahuje pouze k povinnosti nahradit škodu. Nejsou-li dopady výskytu vyšší moci smluvně upraveny (rozšířeny), není jím dotčena např. povinnost zaplatit smluvní pokutu nebo úrok z prodlení, ani právo odstoupit od smlouvy.**

Velmi záleží na okolnostech konkrétního případu a na konkrétních smluvních ujednáních. V současné bezprecedentní situaci nelze vyloučit, že soudy budou zákonnou úpravu nejen vis maior vykládat spíše extenzivně, a to např. na základě § 2 odst. 3 a § 8 občanského zákoníku, tedy při zohlednění korektivu dobrých mravů, resp. při odmítnutí ochrany zjevnému zneužití práva.

4. Odstoupení od smlouvy

Od smlouvy lze v souladu s § 2001 občanského zákoníku odstoupit, ujednají-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon. **Zákon umožňuje odstoupit od smlouvy bez zbytečného odkladu** (tedy dle judikatury ve lhůtě v řádu dnů, maximálně týdnů) **poté, co druhá strana poruší smlouvu podstatným způsobem nebo co z chování druhé strany nepochybně vyplývá, že se tak stane**, a nedá-li na výzvu oprávněné strany přiměřenou jistotu.

Za podstatné porušení povinnosti zákon označuje takové porušení, o němž strana porušující smlouvu již při uzavření smlouvy věděla nebo musela vědět, že by druhá strana smlouvu neuzavřela, pokud by toto porušení předvíдалa. Odstoupením se zrušuje závazek od počátku, tedy v rozsahu jeho účinků zanikají práva a povinnosti stran *ex tunc*, nemusí však zaniknout všechna práva a povinnosti. Odstoupení se nedotýká například práva na zaplacení smluvní pokuty, úroku z prodlení (pokud již dospěl), práva na náhradu škody vzniklé z porušení smluvní povinnosti a obecně ujednání, která mají vzhledem ke své povaze zavazovat strany i po odstoupení od smlouvy, zejména ujednání o způsobu řešení sporů. Dotčena nejsou ani práva třetích osob nabytá v dobré víře. **Obecně lze odstoupit pouze ohledně nesplněného zbytku plnění, plnil-li dlužník zčásti, resp. jen s účinky do budoucna, zavazuje-li smlouva dlužníka k nepřetržité či opakované činnosti.** Výjimku představuje situace, kdy již přijaté (částečné či dílčí) plnění nemá pro věřitele význam.

Občanský zákoník pak v § 1977 a násl. výslovně upravuje též **právo odstoupit od smlouvy pro prodlení** druhé strany se splněním smluvní povinnosti, které může ve vztahu k výše uvedenému představovat jak nepodstatné, tak i podstatné porušení smluvní povinnosti. Uvedené případy se liší v tom, že v případě podstatného porušení může druhá strana od smlouvy odstoupit v podstatě okamžitě, pokud to prodlévajícímu oznámí bez zbytečného odkladu poté, co se o prodlení dozvěděla, zatímco v případě nepodstatného porušení smluvní povinnosti lze od smlouvy odstoupit (resp. účinky odstoupení mohou nastat) až po marném uplynutí dodatečně přiměřené lhůty poskytnuté ke splnění povinnosti. Odlišné jsou pak upraveny následky prodlení v případě fixního závazku, podrobněji viz níže.

Lze předpokládat, že právě odstoupení od smlouvy bude jedním z nejčastějších způsobů řešení závazku negativně zasaženého opatřeními souvisejícími s COVID-19, kdy se stranám nepodaří

¹ K neodvratitelnosti viz např. rozsudek NS ČR ze dne 30. června 2015, sp. zn. 32 Cdo 2019/2013.

situaci vyřešit dohodou. Avšak i v tomto případě bude záležet na smluvních ujednáních, neboť není neobvyklé, že smlouva například vylučuje, aby po dobu trvání vyšší moci nastalo prodlení se splněním smluvní povinnosti, a tím tedy alespoň dočasně zbavuje druhou stranu práva z tohoto důvodu od smlouvy odstoupit.

5. Fixní závazek

O fixní závazek dle § 1980 OZ se jedná v případě, **že ve smlouvě byla ujednána přesná doba plnění a současně ze smlouvy nebo z povahy závazku vyplývá, že věřitel nemůže mít na opožděném plnění zájem.** Jako příklad lze uvést konkrétní akce. V takovém případě **zaniká závazek počátkem prodlení dlužníka, ledaže věřitel dlužníku bez zbytečného odkladu oznámí, že na splnění smlouvy trvá.** Se zánikem závazku jsou spojeny tytéž účinky, jako by věřitel odstoupil od smlouvy. Vzhledem k uvedenému se lze domnívat, že aplikace právní úpravy fixního závazku za situace vyvolané COVID-19 se pravděpodobně nebude zásadně odlišovat od aplikace této úpravy za běžných okolností.

Navzdory shora uvedenému bude mnohdy nejvýhodnějším řešením situace dohoda se smluvním partnerem. Naopak rozhodně nedoporučujeme spoléhat se pouze na úspěch nároku dle § 36 odst. 1 krizového zákona, viz příspěvek na str. 16. V této souvislosti totiž nelze přehlížet druhou větu zmiňovaného ustanovení, dle které se stát může odpovědnosti za škodu zprostit tehdy, pokud se prokáže, že poškozený si škodu způsobil sám. Nelze proto ani vyloučit, že pasivita dotčené strany spočívající například v nevyužití (zákonné) možnosti odstoupit od smlouvy či uplatnit právo na obnovení jednání o smlouvě by mohla být (příslušným orgánem, resp. soudem) posouzena jako případ, kdy si poškozený škodu způsobil sám, neboť pokud by býval své právo uplatnil, škoda by mu nevznikla, nebo by nevznikla v takovém rozsahu.

Pokud k dohodě se smluvním partnerem nedojde a bude třeba uplatnit některý z výše uvedených institutů, které občanský zákoník nabízí, je vždy zcela nezbytné, jak již bylo několikrát zmíněno, důkladně prostudovat smluvní dokumentaci a při volbě vhodného způsobu řešení zvážit všechny významné okolnosti konkrétního případu. Zároveň je třeba postupovat rychle, aby nedošlo k uplynutí shora uvedených lhůt.

Radek Šendera

Maloobchodní prodeje v dobách karantény (CZ)

Mnoho maloobchodních provozoven bylo s ohledem na aktuálně platná omezení (zejména usnesení vlády č. 211 ze 14. 3. 2020 a následné Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 23. 3. 2020 a z 26. 3. 2020 – dále jen „Opatření“) nuceno přerušit své maloobchodní prodejní činnosti. Někteří prodejci si hledají v reakci na tuto situaci možnosti a postupy, jak se vyhnout úplnému zastavení prodeje a ztráty minimalizovat alternativními postupy při prodeji.

Hned na úvod je potřeba říci, že prakticky jedinou cestou, jak částečně kompenzovat výpadky maloobchodního prodeje a respektovat přitom platná Opatření je tzv. distanční prodej. Tedy prodeje realizované buď mimo provozovnu, nebo prostřednictvím prostředku komunikace na dálku (internet, e-mail, telefon). Je to proto, že Opatření zakazují (s několika výjimkami) prodeje v provozovnách, což jsou obecně právě prostory obvyklé pro prodejní činnost. V okamžiku, kdy je prodávající Opatřeními nucen se prodeji právě v těchto prostorech vyhnout, dostane se prakticky vždy do situace, kdy bude takový prodej posuzován jako prodej realizovaný mimo obchodní prostory / prodej na dálku.

Výše uvedené dopadne na prakticky všechny metody alternativ prodeje a dodání, které se krátce po vyhlášení Opatření začaly na trhu objevovat, ať již jde o klasické vyzvednutí zboží objednaného po telefonu nebo přes internet v improvizovaném výdeji prodávajícího, doručení objednaného zboží k zákazníkovi buď přímo prodávajícím nebo přepravcem, nebo různé formy předávání mimo provozovny.

U prodejů jiným osobám než spotřebitelům (včetně prodejů živnostníkům a firmám) nemá takový postup žádné mimořádné právní dopady a v těchto případech alternativní postupy v důsledku Opatření nepřinesou zásadnější problémy v právní rovině.

U distančních prodejů spotřebitelům (fyzické osoby nenakupující pro účely podnikání) se však uplatní speciální úprava občanského zákoníku. Ta kromě zvýšených informačních povinností zahrnuje i právo spotřebitele odstoupit o prodeje ve lhůtě 14 dní i bez udání důvodu. Právě toto právo budí u prodávajících zvyklých na prodej v kamenné provozovně největší obavy.

Jakkoliv se tohoto práva spotřebitele nelze žádným účinným způsobem předem vzdát, je důležité nezapomínat, že i toto právo má své limity, je chápáno jako „lhůta na rozmyšlenou“ a nesmí být naopak vykládáno jako neomezená možnost spotřebitelů užívat a vracet koupené zboží. Především se toto právo odstupovat nevztahuje na určené skupiny zboží, kde by bylo nespravedlivé jej uplatňovat (mj. pro zboží vyrobeného na zakázku nebo pro hygienicky balené zboží či potraviny apod.)

V ostatních případech pak sice spotřebitel může v uvedené lhůtě odstoupit od koupě, ale soudy i například Česká Obchodní inspekce dovozují právo prodávajícího požadovat kompenzaci za snížení hodnoty zboží v rozsahu, v jaké bylo zboží užito nad rámec nezbytný k seznámení se s vlastnostmi a funkcemi zboží (v podstatě v takovém rozsahu, jako když si jej spotřebitel zkouší při koupi v kamenném obchodě a nejde tedy požadovat kompenzace za nezbytný transport, zprovoznění, vybalení, nastavení apod.). Uvedená možnost prodávajícího by se nicméně neuplatnila u případů, kdy kupující vrací zboží nikoliv bez důvodu, ale z důvodů vady (tj. v rámci standardní reklamace).

Prodávající tedy i v případě distančních prodejů vynucených Opatřeními mají šanci nárokovat podle okolností kompenzace části snížení hodnoty případně bezdůvodně vráceného zboží v rozsahu, v jakém jde již o průběžné používání zboží, jeho úpravy, poškození z běžného užití nad rámec onoho nezbytného seznámení se se zbožím. Co do tohoto rozsahu spadá, bude potřeba vždy zvážit s ohledem na povahu zboží a okolnosti.

Jindřich Jelínek

Nárok na náhradu škody dle krizového zákona (CZ)

Vláda České republiky vyhlásila dne 12. března 2020 na základě ústavního zákona o bezpečnosti státu nouzový stav z důvodu pandemie koronaviru SARS-CoV-2 a přijala krizová opatření. Řada osob v důsledku této mimořádné situace nuceně či dobrovolně omezila svou podnikatelskou anebo jinou výdělečnou činnost a v té souvislosti může vznikat škoda. Účelem tohoto příspěvku je poskytnout základní přehled možností a omezení náhrady škody podle krizového zákona.

Odpovědnost státu za škodu podle zákona č. 240/2000 Sb. (krizový zákon)

Krizová opatření byla zprvu přijímána dle krizového zákona, dle kterého je stát povinen nahradit škodu způsobenou fyzickým a právnickým osobám v příčinné souvislosti s krizovými opatřeními, ledaže si poškozený škodu způsobil sám nebo zavinil vznik škodné události. Jedná se o objektivní odpovědnost státu, tj. jeho odpovědnost je založena bez ohledu na jeho zavinění.

Jaká škoda se dle krizového zákona hradí?

Samotný krizový zákon škodu nedefinuje. Škodou pro účely krizového zákona se proto rozumí skutečná škoda a ušlý zisk podle občanského zákoníku. Rovněž dřívější judikatura z povodňových krizí v České republice dovodila, že lze uplatnit nárok jak na skutečnou škodu, tak na ušlý zisk. Myslitelná je i nemajetková újma, kterou se v zájmu stručnosti příspěvku a pro její menší význam nezabýváme.

Z veřejných prohlášení členů vlády je zřejmé, že v tuto chvíli není vůle státu hradit ušlý zisk. Přestože krizový zákon náhradu ušlého zisku nevylučuje a právo na něj dovodila dřívější judikatura, lze předpokládat, že se bude stát povinnosti hradit ušlý zisk bránit a s ohledem na určitou bezprecedentnost nastalé situace nelze vyloučit ani posun v judikatuře.

Při uplatnění práva na náhradu škody bude nutné doložit:

- výši škody;
- příčinnou souvislost mezi krizovými opatřeními a škodou a její výší.

Bude též vhodné doložit, že poškozená osoba učinila vše, co po ní bylo možné spravedlivě požadovat, aby takové škodě zabránila.

Z našeho pohledu bude v praxi obtížné zejména prokázat příčinnou souvislost mezi krizovými opatřeními na straně jedné a vznikem škody a výší škody na straně druhé. Lze si představit, že u celé řady podnikatelských oborů bude stát argumentovat zejména tím, že by ke škodě došlo i bez přijetí krizových opatření již v důsledku samotného koronaviru, tj. že by poškozené osoby byly nuceny omezit či zastavit provoz i bez krizových opatření, neboť by v důsledku samotné pandemie došlo k výraznému úbytku poptávky, ale i nabídky dostupné na trhu, a že tak mezi škodou, popř. uplatněnou výší škody a krizovými opatřeními neexistuje příčinná souvislost. Nadto bude pro poškozené obtížné prokázat, v jaké výši jim zisk ušel, resp. jaký zisk by v době pandemie dosáhli i bez dopadu krizových opatření.

U koho a v jaké lhůtě se škoda uplatňuje?

Škodu je potřeba uplatnit:

- u orgánu, který krizové opatření vydal (kterým může být obecně Vláda ČR, jednotlivá ministerstva, ale i orgány územní samosprávy);
- do 6 měsíců od doby, kdy se poškozená osoba o škodě dozvěděla (subjektivní lhůta), nejdéle však do 5 let od vzniku škody (objektivní lhůta).

Pokud orgán krizového řízení žádosti o náhradu škody nevyhoví, je nutné podat proti státu občanskoprávní žalobu na náhradu škody. V občanskoprávním řízení by stát zastupovalo Ministerstvo vnitra ČR.

Pro účely přípravy uplatnění nároku na náhradu škody lze již nyní doporučit:

- učinit vše k naplnění prevenční povinnosti a k tomu, aby sám poškozený co nejvíce zmírnil vzniklou majetkovou újmu, pokud je to v jeho silách;

- shromažďovat relevantní podklady dokumentující vznik škody a její výši, jakož i splnění prevenční povinnosti.

Mezi listiny, které by bylo vhodné již nyní shromažďovat, patří například:

- doklady prokazující ušlý zisk a skutečnou škodu:
- a) srovnání tržeb za období před vydáním krizových opatření s tržbami za dobu krizových opatření, jakož i srovnání meziročního poklesu tržeb;
 - b) storna objednávek zákazníků;
 - c) veškerá storna dodávek zboží potřebného k další výrobě, storna objednávek, k jejichž plnění bylo již vše přichystáno a další listiny prokazující přerušení smluvních vztahů;
 - d) faktury, účtenky a další doklady prokazující, že byl dotčený subjekt povinen vynaložit zvláštní náklady v důsledku vydaných krizových opatření (například na povinné ochranné pomůcky či další související náklady).
- doklady ohledně splnění prevenční povinnosti, tedy listiny prokazující:
- a) snahu obdržet náhradní plnění prostředků pro výrobu;
 - b) splnění všech kroků, které bylo možné učinit za účelem snížení škody či za účelem zabránění vzniku ušlého zisku;
 - c) že nebylo možné vzniku škody či ušlého zisku nijak zabránit.

Kromě shora uvedené náhrady škody doporučujeme využívat také různých benefičních programů podpory a systémů, které orgány veřejné moci v průběhu nouzového stavu vydávají, aby co nejvíce omezily jeho nepříznivé ekonomické dopady (bezúročné půjčky, náhradu mzdových nákladů vynaložených na zaměstnance apod.). Rovněž využití těchto programů může hrát roli při posuzování splnění prevenční povinnosti.

Opatření dle zákona o ochraně veřejného zdraví

Možnost uplatnění škody dle výše uvedených pravidel v krizovém zákoně je nyní ještě více zpochybňována, neboť poslední vydaná opatření již nemají oporu v krizovém zákoně, ale v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. To v odborné veřejnosti vzbudilo diskuzi, zda stát bude i nadále povinen hradit vzniklou škodu tak, jak mu ukládá krizový zákon. Taková situace dosud v historii ČR nenastala a názory nejsou jednotné. Domníváme se, že by se měl prosadit výklad, že i opatření vydaná podle jiného zákona jsou stále krizovými opatřeními, která se provádí dle zákona krizového, a proto by nárok na náhradu škody měl vzniknout i v tomto případě.

Další peněžitá náhrada dle krizového zákona

Vedle náhrady škody je stát podle krizového zákona povinen poskytnout peněžitou náhradu za omezení vlastnického či užívacího práva, popř. za uloženou povinnost poskytnout věcné prostředky či vykonat pracovní povinnost. Peněžitá náhrada se vyplácí do 6 měsíců od ukončení nebo zrušení krizového stavu. K těmto zásahům státu podle našich informací nedochází, resp. dochází pouze omezeně a související nároky proto zřejmě budou méně časté.

Jindřich Pastrňák, Matěj Tkadlec

Otázky týkajúce sa záväzkového a korporátneho práva súvisiace s koronavírusom COVID-19 (SK)

1. Čo ak nemôžem pre opatrenia súvisiace s koronavírusom plniť svoj záväzok?

Výnimočne ak nie je možné v dôsledku koronavírusu splniť záväzok, môže nastať tzv. dodatočná nemožnosť plnenia. Záväzok sa považuje za nesplniteľný napríklad ak opatrenia či právne predpisy prijaté v súvislosti s koronavírusom COVID-19 absolútne zakazujú určité plnenie, na ktoré ste zaviazaní.

Za nemožnosť plnenia sa preto nepovažuje, ak je možné záväzok splniť za sťažených podmienok, s väčšími nákladmi alebo neskôr než bolo dohodnuté. Takisto sa plnenie považuje za splniteľné, ak je možné ho splniť prostredníctvom inej osoby.

Napríklad ak ste sa zaviazali dodať tovar autom, ale pre uzatvorené hranice to nie je možné, záväzok je splniteľný a preto hoci aj za väčšie náklady máte splniť záväzok prostredníctvom inej firmy, ktorá sa venuje lodnej doprave, ktorá je povolená. Prípadne platí, že pokiaľ druhá strana od zmluvy neodstúpila a je pravdepodobné, že hranice budú neskôr znova otvorené, rovnako nejde o nemožnosť plnenia.

Obmedzením je aj skutočnosť, že pri čiastočnej nemožnosti plnenia záväzok zaniká len v tej časti, v ktorej je plnenie nemožné, pričom v zvyšnej časti má veriteľ (druhá strana) právo na odstúpenie od zmluvy. Pri niektorých situáciách môže však záväzok zaniknúť aj celý.

O tom, že plnenie nie je možné splniť je potrebné informovať druhú stranu čo najskôr. Inak zodpovedáte za škodu, ktorá mu vznikne.

Zároveň, ak už ste prijali platbu za plnenie, ktoré nedokázate splniť, ste povinní ju vrátiť. V opačnom prípade dochádza na vašej strane k bezdôvodnému obohateniu. Ak bola dohodnutá zmluvná pokuta pre prípad nesplnenia, hoci aj pre nemožnosť plnenia, máte povinnosť ju uhradiť.

2. Čo ak som zaplatil za tovary alebo služby, ktoré som neobdržal?

V prvom rade môže byť druhá strana v „bežnom omeškaní“, kedy je stále povinná plniť a podľa toho či ide o peňažný záväzok môžete žiadať aj úroky z omeškania, zmluvnú pokutu či následne aj odstúpenie od zmluvy.

Ak druhá strana včas oznámila nemožnosť plnenia, ktorej oprávnenosť samozrejme môžete namietať, máte vždy zachované právo na vrátenie toho, čo už ste plnili. V opačnom prípade sa druhá strana dopúšťa bezdôvodného obohatenia.

Navyše, ak druhá strana neoznámila nemožnosť plniť včas, máte nárok aj na náhradu škody, ktorá Vám neplnením vznikla.

3. Musím nahradiť odberateľovi škodu, ktorá vznikla kvôli koronavírusu?

V súčasnej mimoriadnej situácii môže vzniknúť prekážka, ktorá je mimoriadna, nepredvídateľná a neodvratiteľná. Práve v takýchto situáciách sa možno zbaviť zodpovednosti za škodu, ktorá v dôsledku takejto prekážky vznikla; ide o tzn. vyššiu moc. Podmienkami vyššej moci je, že:

- a) prekážka musela nastať nezávisle od vôle dlžníka;
- b) prekážka musí mu brániť v splnení jeho povinnosti;
- c) nemožno rozumne očakávať, že dlžník prekážku alebo jej následky odstráni alebo prekoná; a
- d) prekážka bola v čase uzatvorenia zmluvy alebo vzniku záväzku nepredvídateľná, teda zväčša vznikla až po uzatvorení zmluvy.

Situácia ohľadom koronavírusu COVID-19 preto môže vylúčiť zodpovednosť za škodu, avšak vždy je nevyhnutné skúmať konkrétne okolnosti prípadu.

Podstatné je ďalej uvedomiť si, že vyššia moc vás nezaväzuje povinnosti plniť záväzkov alebo iných dôsledkov omeškania. Nebráni teda možnosti druhej strany odstúpiť od zmluvy či uplatniť prípadnú zmluvnú pokutu. Zo zákona vyššia moc dokáže jedine ovplyvniť vašu povinnosť nahradiť škodu.

Vyššia moc môže byť zároveň, aj odychľne, definovaná v samotnej zmluve. Býva tomu často napríklad v rôznych komplexných zmluvách či sektorových zmluvách ako sú poisťovacie zmluvy. Ak pod vyššiu moc v zmluve spadá napríklad aj epidémia alebo opatrenia štátu v krízových situáciách, je možné vyvinúť sa zo zodpovednosti za škodu, ktorá vznikla touto udalosťou, aj v prípade žeby boli predvídateľné.

4. Kedy môže veriteľ odstúpiť od zmluvy?

V prvom rade je nutné preskúmať podmienky konkrétnej zmluvy, ktorá môže stanoviť jasné podmienky na odstúpenie od zmluvy v prípade omeškania s plnením zmluvy. Ak zmluva podmienky neupravuje, odstúpiť od zmluvy je možné podľa zákona v prípade, že omeškanie so splnením povinností podľa zmluvy predstavuje podstatné porušenie zmluvy, a ak nejde o prípad nemožnosti plnenia. Ak ide o nepodstatné porušenie zmluvy, môže druhá strana odstúpiť od zmluvy po poskytnutí dodatočnej primeranej lehoty na plnenie.

V tejto súvislosti je podstatné, že ani súčasná situácia ohľadom COVID-19 neruší ochranu veriteľa v prípade omeškania s plnením jeho zmluvných povinností. Odstúpiť preto možno, až na výnimočné prípady, aj v prípade, že omeškanie bolo spôsobené v dôsledku COVID-19.

Obchodný zákonník však na druhej strane berie ohľad aj na tzv. fixné zmluvy. Takéto zmluvy vyžadujú plnenie v konkrétnom čase a v takom množstve a kvalite, pretože pre príjemcu nemá neskoršie plnenie ekonomický zmysel. Táto skutočnosť však musí byť zo zmluvy dostatočne jasná. V takom prípade nastávajú účinky odstúpenia od zmluvy momentom omeškania dodávateľa tovarov alebo služieb. Napriek tomu odporúčame veriteľom oznámiť dlžníkom, že zmluvu považujú v dôsledku omeškania za ukončenú.

Môže však nastať zmena situácie a hoci aj neskoré alebo neúplné plnenie pre Vás bude mať hospodársky zmysel. V takom prípade Vám odporúčame ešte predtým, než dôjde k uplynutiu lehoty na plnenie oznámiť dlžníkovi, že trváte na plnení a má pre vás ekonomický zmysel.

Následkom odstúpenia je zánik všetkých práv a povinností vyplývajúcich zo zmluvy. Strany sú tak povinné si vrátiť všetko, čo si doteraz plnili, inak sú zodpovedné za bezdôvodné obohatenie. To nijako nebráni vymáhať aj náhradu škody za nedodané alebo neskoro dodané tovary alebo služby, ako aj dohodnutú zmluvnú pokutu a úroky z omeškania.

5. Kedy môže dlžník odstúpiť od zmluvy?

Špeciálny dôvod na odstúpenie od zmluvy predstavuje tzn. zmarenie účelu zmluvy. V takomto prípade dlžník (povinná strana) má možnosť odstúpiť od zmluvy pokiaľ v dôsledku podstatnej zmeny okolností bol zmarený základný účel zmluvy, ktorý v nej bol výslovne uvedený. Za podstatnú zmenu okolností sa však nepovažuje zmena majetkových pomerov, trhovej či hospodárskej situácie, teda dôvod na odstúpenie by ani v súčasnosti nemal byť zneužívaný dlžníkmi bez naplnenia jeho prísných podmienok aplikácie.

Zároveň, v prípade odstúpenia z tohto dôvodu od zmluvy je dlžník povinný druhej strane nahradiť škodu, ktorá jej odstúpením vznikla, s výnimkou prípadov vyššej moci. Ostatné účinky odstúpenia sú spomenuté v bode 4.

6. Ako vplýva súčasná situácia na zmluvy o budúcej zmluve?

Obchodný zákonník ustanovuje, že záväzok uzavrieť alebo doplniť budúcu zmluvu zaniká, ak sa okolnosti zmenili do tej miery, že nemožno od zaviazanej strany rozumne požadovať, aby zmluvu uzavrela a strana túto zmenu okolností oznámila bez zbytočného odkladu druhej strane. Toto môže nastať aj v súvislosti s koronavírusom COVID-19.

Ak sa rozhodnete oddialiť uzavretie zmluvy, upozorňujeme na jednoročnú premlčaciu dobu, ak nebola v zmluve dohodnutá dlhšia lehota, nie však dlhšia ako 4 roky.

7. Pokiaľ štát nariadil uzatvorenie prevádzky, má to vplyv na výšku nájomného zavretej prevádzky?

Nájomca bohužiaľ, na rozdiel od situácie v ČR, nemá právo požadovať od prenajímateľa zníženie nájomného ani v prípade, že v dôsledku súčasných opatrení nemôže využívať svoju prevádzku a preto, pokiaľ sa s prenajímateľom nedohodol inak, je povinný platiť nájomne v plnej sume. Výnimkou je situácia kedy si takéto právo nájomca vytkol a zahrnul do zmluvy, čo však nie je bežné, alebo ak by skutočnosť, že prevádzku nemožno používať spôsobil prenajímateľa.

8. Môžem ako nájomca kvôli súčasnej situácii ukončiť nájomnú zmluvu?

Tu odpoveď vo väčšine prípadov závisí od dohodnutej nájomnej zmluvy, ktorá môže obsahovať podrobný rozpis výpovedných dôvodov. Medzi týmito výpovednými dôvodmi možno najmä pri komplexnejších nájomných zmluvách nájsť aj nemožnosť užívania priestorov z dôvodu súdneho či úradného rozhodnutia. Vo všeobecnosti však zákon nepočíta zo situáciou, kedy by nájomca potreboval ukončiť nájomnú zmluvu z dôvodu určitých úradných obmedzení.

Zákon, však pre najhoršie scenáre počíta s možnosťou výpovede zo strany nájomcu pri ukončení podnikania.

9. Ako je to v súčasnosti s valnými zhromaždeniami spoločností?

Krízovou novelou sa zavádza možnosť pre všetky orgány právnických osôb prijímať rozhodnutia prostredníctvom korešpondenčného hlasovania alebo elektronickými prostriedkami aj napriek tomu, že táto možnosť nie je upravená vo vnútorných predpisoch alebo stanovách spoločnosti, občianskeho združenia, nadácie alebo inej súkromnej právnickej osoby.

Nie je zakázané vykonávať valné zhromaždenia ani obvyklým spôsobom, no v rámci preventívnych opatrení by sa malo zamerať zhromaždenie väčšieho počtu ľudí, čo môže hroziť pri veľkom počte spoločníkov alebo akcionárov. Samozrejme nie je dotknutá ani možnosť prijať rozhodnutie mimo valného zhromaždenia, čiže per rollam, pokiaľ to zákon umožňuje (napr. s.r.o., j.s.a).

10. Sú aktuálne potrebné zápisy do registra partnerov verejného sektora?

V prípade obstarávania tovarov ako sú ochranné rúška, respirátory, či testovacie sady či iných tovarov alebo služieb pre štát za účelom ochrany života a zdravia, nie je potrebný zápis dodávateľa do registra partnerov verejného sektora, ak sú splnené osobitné podmienky verejného obstarávania pre priame rokovacie konanie pri mimoriadnych udalostiach, alebo ide o zákazku s nízkou hodnotou.

Registrácia do registra partnerov verejného sektora nebude do 31.12.2020 potrebná ani na účel poberania štátnej pomoci poskytovanej na riešenie súčasnej krízovej situácie.

Peter Sedlár, Miroslav Ondáš, Simon Šufliarsky

Otázky z oblasti pracovného práva súvisiace s koronavírusom COVID-19 (SK)

1. Aké nároky vznikajú zamestnancovi, ktorý je v dôsledku šírenia koronavírusu v karanténe, alebo, ktorý ochorel?

Zamestnancovi vzniká v dobe dočasnej práceneschopnosti (PNky) alebo karantény nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa počas prvých 10 dní. Za prvé tri dni je náhrada vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a následne štvrtý až desiaty deň je to 55%. Po uplynutí týchto 10 dní má zamestnanec nárok na nemocenské od Sociálnej poisťovne.

V dôsledku poslednej novely zákona o sociálnom poistení účinnej od 27.3.2020 platí, že tie PNky, ktoré vznikli po tomto dátume z dôvodov nariadenej karantény alebo izolácie nebudú platené zamestnávateľom, ale namiesto toho sa od prvého dňa zamestnancovi poskytne nemocenské od Sociálnej poisťovne vo výške 55%. Na PNky vzniknuté pred týmto dátumom sa opatrenie nevzťahuje.

2. Môže zamestnávateľ jednostranne nariadiť zamestnancovi „home office“ počas krízových opatrení?

V súčasnej dobe je jednostranné nariadenie zamestnancovi pracovať z domu formou home office problematické a je výnimočne možné len v prípadoch Núdzového preradenia spomínaného nižšie.

Uvedené sa však môže zmeniť v dôsledku aktuálneho návrhu novely Zákonníka práce, v zmysle ktorého by zamestnávateľ v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu bol oprávnený jednostranne nariadiť zamestnancovi home office, ak je to vzhľadom na dohodnutý druh práce možné.

3. Musí zamestnávateľ umožniť zamestnancovi „home office“ počas krízových opatrení ak o to zamestnanec požiada?

Pokiaľ Úrad verejného zdravotníctva alebo iný štátny orgán nevydá jednoznačné opatrenie alebo rozhodnutie zamestnávateľ nie je povinný plošne umožniť home office svojím zamestnancom, s výnimkou prípadu kedy zamestnancovi bola nariadená izolácia alebo karanténa. V SR zatiaľ žiadne opatrenie neuložilo zamestnávateľom takúto povinnosť.

Na druhej strane aktuálny návrh novely Zákonníka práce zakotvuje právo zamestnanca požadovať home office, ak je to u zamestnávateľa prevádzkovo možné a dovoľuje to dohodnutý druh práce. Toto právo je však výhradne individuálne, čiže zamestnávateľ nie je povinný poslať všetkých zamestnancov na home office, hoci by to aj prevádzkovo možné bolo. Zamestnanec teda musí požiadať o uplatnenie tohto práva, pričom zamestnávateľ má následne právo posúdiť či home office zamestnanca je prevádzkovo možný.

Zároveň treba mať na pamäti, že zamestnávateľ je však povinný prijať primerané ochranné opatrenia, pričom jedným z nich môže byť aj umožnenie zamestnancom pracovať z home office.

4. Pokiaľ zamestnávateľ nemôže využiť home office, musí zamestnanec dochádzať do práce aj v súčasnej situácii?

Áno, až do času kým Úrad verejného zdravotníctva alebo iný štátny orgán nevydá jednoznačné opatrenie zakazujúce prácu či dochádzanie za prácou, zamestnanec je povinný aj v súčasnej situácii sa dostať na pracovisko.

Zamestnanec je však oprávnený odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb. Súčasnú situáciu však za takéto bezprostredné a vážne ohrozenie života nepovažujeme prípadnú bežnú kancelársku prácu, alebo bežné výrobné či iné aktivity.

5. Pokiaľ zamestnávateľ nemôže kvôli krízovým opatreniam (napríklad zatvoreniu maloobchodných prevádzok) zamestnanca využiť na pôvodnej pozícii, môže zamestnávateľ zamestnanca preradiť na inú prácu, kde sa mu zamestnanec aktuálne hodí?

- a) Áno. Napríklad pri zatvorení maloobchodných prevádzok môže podľa nášho názoru v individuálnych prípadoch ísť o odvracanie mimoriadnej udalosti a jej následkov a zamestnanca teda možno jednostranne preradiť na prácu iného druhu ako aj prácu na inom mieste („Núdzové preradenie“). Nakoľko však k uvedenému v súčasnosti neexistuje potrebná judikatúra, odporúčame sa so zamestnancom na Núdzovom preradení písomne dohodnúť.
- b) Pri iných opatreniach, napríklad ak bola zamestnancovi nariadená izolácia či karanténa („Povinné preradenie“) a zároveň nie je PN, zamestnávateľ je zo zákona povinný preradiť ho na home office, či iný vhodný druh práce, pokiaľ to je u zamestnávateľa možné. Pokiaľ zamestnanca nie je možné preradiť, vzniká prekážka na strane zamestnanca.

6. Pokiaľ áno, aké sú limity takéhoto preradenia?

Pokiaľ zamestnávateľ nemôže kvôli krízovým opatreniam (pri zatvorení maloobchodných prevádzok) zamestnanca využiť na pôvodnej pozícii a teda plánuje zamestnanca preradiť je v prvom rade zamestnanca potrebné skúsiť (i) preradiť na inú prácu v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a až v prípade, že to nie je možné (ii) preradiť ho na inú prácu mimo rozsah dohodnutej práce v pracovnej zmluve. Práca, na ktorú zamestnávateľ preradzuje zamestnanca má zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca a zamestnávateľ by mal prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

Zároveň je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať.

Akonáhle pominú dôvody, pre ktoré prišlo k jednostrannému preradeniu na inú prácu zo strany zamestnanca, má zamestnávateľ povinnosť "vrátiť" ho na výkon dohodnutého druhu práce v zmysle pracovnej zmluvy, resp. na pôvodné miesto výkonu práce.

Ak Povinným preradením zamestnanca, dochádza k zmene pracovnej zmluvy (napr. formou zmeny miesta výkonu práce na home office), zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní. Pri Núdzovom preradení takúto povinnosť zamestnávateľ nemá.

7. Pokiaľ ho preradí, aká odmena/mzda/náhrada náleží zamestnancovi?

Pokiaľ dôjde k preradeniu v rámci rozsahu pracovnej zmluvy zamestnanec má nárok na mzdu podľa pracovnej zmluvy. Pokiaľ dôjde k preradeniu zamestnanca mimo rozsah pracovnej zmluvy, teda na inú prácu, pri výkone ktorej by zamestnanec podľa nastavených odmeňovacích taríf zamestnávateľa dosiahol nižší hodinový zárobok, poskytuje sa mu mzda podľa takejto odmeňovacej tarify a doplatok minimálne do výšky jeho priemerného zárobku.

Zamestnávateľ sa môže do 30 dní po skončení karanténnych opatrení domáhať preplatenia výšky doplatku od Úradu verejného zdravotníctva.

8. Čo keď zamestnávateľ môže aj naďalej zamestnancovi prideľovať prácu, avšak v dôsledku aktuálnej situácie nemôže pre znížený dopyt jeho výrobkov či služieb prideľovať prácu v plnom rozsahu týždennej pracovnej doby?

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom z dôvodu poklesu objemu zákaziek či dopytu dohodnúť na skrátení jeho týždenného pracovného času a prípadne aj súčasným znížením jeho odmeny za takúto dobu. Dohodu je nevyhnutné vyhotoviť písomne.

V prípade, že zamestnanec so skrátením jeho týždenného pracovného času nesúhlasí, a zamestnávateľ bude napriek tomu zamestnancovi prideľovať prácu len v zníženom rozsahu a zvyšok času nechá ho doma, zamestnanec má za čas strávený doma, teda počas tzn. prekážok na strane zamestnávateľa, nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku.

Nárok na náhradu mzdy v rovnakej výške má zamestnanec aj v prípade nedostatku surovín, energií, a v dôsledku iných prevádzkových príčin, kedy sa jedná o tzn. prestoje.

Pokiaľ u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ sa s nimi môže písomne dohodnúť na vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, ktorými môžu byť aj krízové opatrenia pri koronavíruse alebo pokles objemu zákaziek či dopytu, v dôsledku ktorých možno znížiť náhradu za čas, počas ktorého zamestnávateľ nechá zamestnanca doma až na 60%. Pokiaľ u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, túto možnosť nemožno využiť.

Podľa aktuálnej navrhovanej novely Zákonníka práce by sa v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu náhrada mzdy v prípade ponechania zamestnanca doma v dôsledku prekážky na strane zamestnávateľa znížila na úroveň 80% priemerného mesačného zárobku, najmenej do výšky minimálnej mzdy. Zároveň by sa za čas na prekážkach počítal zamestnávateľovi osobitný nárok požadovať od zamestnanca „nadčas“. Za takýto jednostranne nariadený nadčas zamestnávateľom by zamestnávateľ bol povinný platiť zamestnancovi mzdu, avšak nemusel by mu platiť príplatok za nadčas. Zamestnávateľ by mohol od zamestnanca požadovať odpracovanie tohto času v priebehu 12 mesiacov odkedy prekážka nastala a to až v rozsahu 400 hodín. Takto odpracovaný čas by sa nezapočítaval do limitu priemerného týždenného pracovného času zamestnanca (48 hodín).

9. Pokiaľ nie je možné kvôli krízovým opatreniam (napríklad zatvorenie maloobchodných prevádzok) zamestnanca v pôvodnej pozícii využiť a zamestnávateľ ho nemôže ani preradiť (alebo nemá kam) a nechá ho doma, akú odmenu/mzdu/náhradu mu musí vyplávať?

Pokiaľ ide o Núdzové preradenie a zamestnávateľ nemôže zamestnanca preradiť na prácu iného druhu ani prácu na inom mieste, vzniká prekážka na strane zamestnávateľa, počas trvania ktorej má zamestnanec na nárok na náhradu mzdy vo výške 100% jeho priemerného zárobku.

Pokiaľ ide o Povinné preradenie (tj. je zamestnancovi nariadená izolácia) a zároveň zamestnanec nie je rozhodnutím lekára PN alebo umiestnený v karanténe ani OČR a nemohol byť preradený na prácu iného druhu ani prácu na inom mieste, vzniká prekážka na strane zamestnávateľa, počas trvania ktorej má zamestnanec na nárok na náhradu mzdy vo výške 100% jeho priemerného zárobku.

Ďalšou alternatívou je dohoda so zamestnancom na neplatenom voľne alebo nariadenie čerpania náhradného voľna za nadčasy.

Taktiež možno po dohode so zamestnancom nariadiť mu čerpanie dovolenky. Pokiaľ nedôjde k dohode, zamestnancovi možno jednostranne nariadiť čerpanie dovolenky, avšak zamestnávateľ to musí oznámiť 14 dní vopred. Túto dobu môže so súhlasom zamestnanca zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch skrátiť. Za takýto výnimočný prípad možno rozhodne považovať aj situáciu vzniknutú v súvislosti s koronavírusom COVID-19. Počas dovolenky patrí zamestnancovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Najnovším navrhovaným opatrením vlády SR v tejto oblasti je aby v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu zamestnávateľ bol oprávnený nariadiť čerpanie dovolenky len 7 dní vopred, a v prípade dovolenky prenesenej z predchádzajúcich rokov len 2 dni vopred. Po dohode so zamestnancom možno obe lehoty ďalej skrátiť. Novelu Zákonníka práce však musí ešte schváliť parlament.

10. Čo keď si zamestnanec zoberie OČR ... čo mu náleží a kedy vôbec môže?

Zamestnanec si môže zobrať OČR, pokiaľ sa osobne a celodenne stará o chorého člena rodiny alebo o dieťa do dovŕšenia 11 roku veku, resp. v dôsledku novely aj o dieťa do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom (teda 10 rokov a 364 dní) ak predškolské zariadenie alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté (čo sa stalo v Bratislavskom kraji rozhodnutím zriaďovateľov viac-menej od utorka 12.3.2020 a na celom území SR rozhodnutím ústredného krízového štábu od 16.3.2020) alebo v nich bola nariadená karanténa. Ošetrovné sa vypláca za každý kalendárny deň

trvania nároku (zatvorenia školy, škôlky, jasí...), pričom v dôsledku poslednej novely sa bude poskytovať počas celého obdobia, počas ktorého budú školy a predškolské zariadenia uzavreté.

Nakoľko ošetrovanie predstavuje dôležitú osobnú prekážku na strane zamestnanca, zamestnancovi počas doby jej trvania nepatrí náhrada mzdy, ale Sociálna poisťovňa vyplatí dávku ošetrovného na účet zamestnanca (alebo v hotovosti) vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

11. Musí zamestnávateľ zaradiť zamestnanca na to isté pracovné miesto aj po dlhodobej PN či OČR?

Ako opatrenie proti nedobrovoľnej zmene pracovných podmienok, bude zamestnávateľ podľa navrhovanej novely Zákonníka práce povinný zaradiť zamestnanca na pôvodné pracovné miesto a pracovisko aj po dlhodobejšej PN, spôsobenej karanténou či izoláciou, ako aj po ukončení OČR. Doteraz sa takéto opatrenie na tieto prípady nevzťahovalo.

Ak však zaradenie na pôvodné pracovné miesto a pracovisko nie je možné, napríklad z organizačných dôvodov, môže zamestnávateľ zamestnanca zaradiť aj na inú prácu, avšak jedine v rámci jeho rozsahu dohodnutej práce podľa pracovnej zmluvy.

12. Ako má zamestnávateľ a zamestnanec v súčasnej situácii riešiť ochranné prostriedky?

Aj za bežných okolností je zamestnávateľ povinný zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať.

Je teda na zamestnávateľ vyhodnotiť mieru rizika a pridelovať ochranné prostriedky podľa potreby. V súčasnosti aj s ohľadom na ich trhovú nedostupnosť, preto neplatí generálna povinnosť zabezpečiť každému zamestnancovi napríklad rúška. Zamestnávateľ môže zabezpečiť ochranu zdravia zamestnanca aj inak, napríklad zavedením vhodných organizačných opatrení – dodržovaním odporúčaného odstupu medzi osobami, pri styku s verejnosťou obmedziť priamy kontakt alebo počet ľudí v miestnosti.

Ak sa však rúška stanú dostupné, odporúčame zamestnávateľom dobrovoľne ich zabezpečiť pre svojich zamestnancov prichádzajúcich do kontaktu s verejnosťou či pracujúcich vo veľkých pracovných kolektívoch.

Zamestnanec nie je povinný zabezpečiť si ochranné prostriedky svojpomocne, avšak dobrovoľne/po dohode so zamestnávateľom tak urobiť môže.

13. Môže zamestnanec odmietnuť prácu pokiaľ nedostane ochranné prostriedky? Kedy áno/kedy nie?

Zamestnanec je však oprávnený odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko, a odobrať sa do bezpečia ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb. Rovnako, v takomto prípade nemožno voči zamestnancovi vyvodiť ani žiadnu disciplinárnu zodpovednosť.

Riziko pre zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v kancelárii s limitovaným počtom ľudí nie je podľa nášho názoru vážne a bezprostredné. Sme zároveň názoru, že pokiaľ by sa riziko zväčšilo a stalo sa bezprostredné, reagovala by nato aj vláda a štátne orgány.

Naopak, riziko kde napriek súčasným opatreniam štátnych orgánov existuje intenzívny kontakt s ľuďmi je podstatne vyššie a zamestnávateľ by mal zabezpečiť príslušné ochranné prostriedky.

Zároveň je však vždy potrebné riziko posudzovať individuálne, nakoľko samotný vírus je nebezpečnejší pre niektoré skupiny obyvateľov, najmä ľudí v staršom veku a trpiacich inými ochoreniami.

14. Ako môžeme v čase mimoriadnej situácie ukončiť pracovný pomer so zamestnancami?

Aj čase krízovej situácie je možné naďalej použiť dohodu, výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru s dodržaním pravidiel, ktorým sa venujeme v ďalšom bode.

Jedným z dôvodov, pre ktoré môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď je nadbytočnosť zamestnanca. V takomto prípade platí povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu. Za vhodnú prácu sa považuje aj menej kvalifikovaná práca. Ak zamestnávateľ nemá možnosť inej práce, hoc i na kratší úväzok alebo zamestnanec odmietne ponúknutú prácu, je možné pristúpiť k výpovedi z dôvodu nadbytočnosti. Nadbytočnosť zamestnanca teda znamená, že nie je možné mu prideliť žiadnu prácu - ide o absolútnu nemožnosť ďalej zamestnanca zamestnávať.

Ak je viacero zamestnancov v rovnakom pracovnom zaradení, zamestnávateľ môže sám rozhodnúť, ktorého z týchto zamestnancov prepustí. O nadbytočnosti musí zamestnávateľ alebo jeho časť písomne rozhodnúť. Takéto rozhodnutie nie je potrebné zamestnancovi preukazovať. Zákon to však vyžaduje a pre prípadný spor je vhodné týmto rozhodnutím disponovať.

Ak dostane zamestnanec výpoveď pre nadbytočnosť, zamestnávateľ nemôže nasledujúce 2 mesiace po jeho odchode prijať na rovnakú pozíciu iného zamestnanca.

15. Aké sú obmedzenia skončenia pracovného pomeru v súčasnej mimoriadnej situácii?

Aj v čase mimoriadnej situácie platia už známe výnimky a obmedzenia pri skončení pracovného pomeru.

Jedným z obmedzení, ktoré sa najviac dotýka súčasnej situácie je zákaz výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru počas PNky zamestnanca. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď pred nástupom na PN a teda výpovedná doba sa kryje s PNkou zamestnanca, naďalej platí, že výpovedná doba skončí až okamihom ukončenia PNky.

Toto obmedzenie sa netýka PNky z dôvodu nariadenej karantény/izolácie, pokiaľ zamestnanec nie je chorý. Nevzťahuje sa ani na zamestnancov, ktorí sa doma starajú o dieťa či chorého člena domácnosti, teda sú na OČR.

V záujme predchádzania prepúšťaniu zamestnancov vláda v aktuálnom návrhu novely Zákonníka práce navrhuje aby sa zákaz výpovede vzťahoval aj na zamestnancov, ktorí sú PN z dôvodu nariadenej karantény/izolácie, ako aj na zamestnancov ktorí sú na OČR. Ukončiť pracovný pomer s takýmito zamestnancami by tak zamestnávateľ bol od účinnosti novely oprávnený jedine po skončení PN či OČR, alebo skončení mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, alebo naplnení jednej zo zákonných výnimiek, napríklad pri zrušení zamestnávateľa.

16. Ovplyvňuje súčasná situácia výpovednú dobu?

Mimoriadna situácia priamo neovplyvňuje dĺžku výpovedných dôb. Aj v súčasnej situácii preto platí všeobecná výpovedná doba jeden mesiac. Zamestnanci, ktorí sú u zamestnávateľa viac ako rok majú nárok na dvojmesačnú výpovednú dobu. S počtom odpracovaných rokov sa výpovedná doba môže ďalej predĺžiť až na tri mesiace.

Niž nebráni zamestnávateľovi ísť nad tento limit a ustanoviť dlhšie výpovedné doby.

17. Je potrebné prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru aj v mimoriadnej situácii?

Aj čase mimoriadnej situácie platí, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je potrebné vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je toto skončenie pracovného pomeru neplatné. Na uvedenom nič nemení ani zákaz hromadných podujatí keďže prerokovanie nemožno považovať za podujatie. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, t. j. zamestnanecký dôverník, zamestnanecká rada alebo odborová organizácia, táto povinnosť zamestnávateľovi odpadá.

I keď túto požiadavku vo všeobecnosti nemožno vnímať len ako formálnu povinnosť písomne „požiadať o vyjadrenie“, v čase krízových opatrení je vhodné zvoliť určitú diaľkovú formu

prerokovania, pokiaľ s ňou zástupcovia zamestnancov súhlasia. V opačnom prípade aj pri osobných prerokovania odporúčame čo najvýraznejšie limitovať počet zúčastnených osôb.

18. Čo v prípade potreby prepúšťania viacerých zamestnancov?

V takom prípade môže ísť o hromadné prepúšťanie. Hromadné prepúšťanie je zložitý a zdĺhavý proces s množstvom povinností a podmienok, ktoré je potrebné splniť. Tieto neboli do dnešného dňa napriek medializovaným úvahám legislatívne zjednodušené a je potrebné ich dodržať aj počas súčasnej situácie, inak sa zamestnávateľ vystavuje riziku neplatnosti prepúšťania a pokuty zo strany inšpektorátu práce až do výšky 100.000 EUR.

O hromadnom prepúšťaní hovoríme, ak zamestnávateľ zamýšľa prepustiť minimálne 10 zamestnancov v priebehu 30 dní zo špecifických dôvodov, akými sú zrušenie alebo presun zamestnávateľa, prípadne nadbytočnosť zamestnanca, teda dôvodov nad ktorými možno uvažovať počas súčasnej situácie.

Proces hromadného prepúšťania zahŕňa povinnosti vo vzťahu k zástupcom zamestnancom, prípadne samotným zamestnancom, príslušnému Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a samotnému ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Hromadné prepúšťanie sa neuplatňuje, ak zamestnávateľ zamestnáva maximálne 20 zamestnancov.

19. Môžeme zrušiť organizačnú zložku na Slovensku a zamestnať zamestnancov pod zahraničnú spoločnosť?

Tu si treba uvedomiť, že všetky pracovné zmluvy uzatvára aj v prípade organizačnej zložky stále zahraničná spoločnosť – zriaďovateľ a všetci zamestnanci sú preto automaticky zamestnancami tejto zahraničnej spoločnosti. Nie je tak potrebné po zrušení uzatvárať nové pracovné zmluvy.

Ak sa však bude meniť miesto výkonu práce, je potrebné posúdiť pracovné zmluvy a prípadne dodatkom upraviť alebo zmeniť miesto, kde bude zamestnanec prácu vykonávať.

20. Môžeme dočasne zamestnať našich zamestnancov u iného zamestnávateľa, ktorý pre nich dokáže nájsť prácu?

Zákonník práce uvedené umožňuje formou tzv. dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi, ak sú na to prevádzkové dôvody. Takýmito dôvodmi môže byť práve nemožnosť poskytnúť zamestnancom inú prácu pre dôsledky koronavírusu (COVID-19).

V praxi dočasné pridelenie znamená potrebu uzavrieť (i) zmluvu s konkrétnym zamestnancom o dočasnom pridelení a zároveň (ii) zmluvu s tzv. užívateľským zamestnávateľom, ku ktorému je zamestnanec dočasne pridelený.

Zamestnanec naďalej ostáva zamestnancom pôvodného zamestnávateľa. Za prácu u užívateľského zamestnávateľa zamestnancovi vypláca mzdu, cestovné náhrady a náhradu mzdy napr. za prácu vo sviatok pôvodný zamestnávateľ.

Užívateľský zamestnávateľ platí pôvodnému zamestnávateľovi dohodnutú odmenu. Táto odmena slúži aj na výplatu miezd a iných spomenutých plnení.

Toto pridelenie je možné na maximálne 24 mesiacov v rámci, ktorých je možné túto dobu opakovane predĺžiť. Na takéto pridelenie musí byť zamestnanec u svojho zamestnávateľa v pracovnom pomere aspoň 3 mesiace.

Miroslav Ondáš, Peter Sedlár

Otázky týkajúce sa súdnych a správnych konaní súvisiace s koronavírusom COVID-19 (SK)

Aký vplyv majú prijaté opatrenia na zamedzenie šírenia koronavírusu COVID-19 na prebiehajúce súdne, resp. správne konania?

Súdne a ani správne konania sa v dôsledku prijatých opatrení zo strany štátu automaticky nepredlžujú, ani neprerušujú. Prijaté opatrenia priamo na ich priebeh nemajú žiaden vplyv, i keď nepriamo môže dôjsť k ich faktickému predĺženiu. Viaceré štátne orgány totiž pracujú v obmedzenom režime, preto možno očakávať, že sa to odrazí v predlžovaní jednotlivých konaní.

Došlo k zrušeniu nariadených súdnych pojednávaní, resp. možno očakávať ich zrušenie?

K zrušeniu nariadených pojednávaní plošným spôsobom nedošlo. Napriek prijatiu osobitných opatrení, ktorých cieľom je zredukovať počet pojednávaní, ich zrušenie je v konečnom dôsledku ponechané na vôľu jednotlivých súdov. Súdby by preto v čase mimoriadnej situácie alebo v prípade vyhlásenia núdzového stavu (súčasný stav) mali vykonávať pojednávania iba v nevyhnutnom rozsahu, najmä v trestných veciach, v konaniach starostlivosti o maloletých alebo tam, kde hrozí vysoká hospodárska škoda či iný nezvratiteľný následok. Z našej skúsenosti, niektoré súdy pojednávania nariadené na najbližšie obdobie rušia, iné práve naopak pojednávania naďalej nariaďujú.

Súdby tiež umožnia osobám pri účasti na pojednávaniach a iných úkonoch používať dezinfekčné prostriedky a ochranné pomôcky. Zároveň, v zmysle prijatého opatrenia sa bude dôsledne kontrolovať účel vstupu osôb do budovy súdu, pričom do priestorov súdu sa obmedzí vstup osobám, ktorých účasť na pojednávaniach a iných úkonov súdov nie je nevyhnutná. Zo súdnych pojednávaní bude po novom možné vylúčiť verejnosť z dôvodu ohrozenia života a zdravia. Z takéhoto pojednávania však, ale bude povinné na požiadanie vyhotoviť a sprístupniť verejnosti zvukový záznam.

Možno stále doručovať podania súdom a správnym orgánom osobne?

Áno, treba si však overiť úradné hodiny podateľne daného orgánu, resp. súdu, nakoľko vo všeobecnosti došlo k skráteniu úradných hodín podateľní, ako aj úradných hodín na styk s verejnosťou.

Ako v súčasnosti fungujú informačné centrá jednotlivých orgánov?

Ako bolo uvedené vyššie, boli prijaté rôzne opatrenia na obmedzenie styku s verejnosťou. Vždy je potrebné sledovať oficiálne webové stránky jednotlivých orgánov, resp. súdov, kde sú potrebné informácie o aktuálnych úradných hodinách na styk s verejnosťou. V zásade, buď došlo k ich obmedzeniu len na určité dni v týždni a určitý čas, resp. k ich realizácii výlučne elektronickou, resp. telefonickou formou. Napr. informačné centrá súdov budú poskytovať informácie elektronicky a telefonicky.

Má súčasná situácia vplyv na plynutie lehôt v konaniach?

Áno, zákonom sa prerušujú nielen premlčacie a prekluzívne (tzv. prepadné), ale aj lehoty v konaniach od 27. marca 2020 do 30. apríla 2020.

Čo ak som kvôli súčasnej situácii zmeškal, či už zákonnú, alebo sudcom stanovenú lehotu?

Lehoty, ktoré uplynuli v období od vyhlásenia mimoriadnej situácie dňa 12. marca 2020 do účinnosti novely dňa 27. marca 2020, sa predlžujú minimálne do 26. apríla 2020. K predĺženiu dochádza priamo zo zákona a nie je nevyhnutné za týmto účelom urobiť akýkoľvek úkon.

Pokiaľ ide o zmeškanie zákonnej lehoty pred 12. marcom 2020 či už v správnom alebo súdnom konaní možno v súčasnej situácii požiadať o odpustenie zmeškania tejto lehoty. Zmeškanie lehoty je však potrebné náležitým spôsobom odôvodniť a príslušnému orgánu adresovať žiadosť do 15 dní po odpadnutí prekážky (ktorou za určitých okolností môže byť individuálna situácia vzniknutá v dôsledku epidémie koronavírusu COVID-19) a treba s ňou spojiť i zmeškaný úkon. V prípade správneho konania platí, že zmeškanie lehoty nemožno odpustiť, ak odo dňa, keď sa mal úkon urobiť, uplynul jeden rok.

Pokiaľ ide o zmeškanie lehoty sudcom stanovenej pred 12. marcom 2020 (tzv. sudcovskej lehoty), teda takej, ktorá nevyplýva priamo zo zákona, odpustenie zmeškania lehoty neprichádza do úvahy. Túto lehotu je možné predĺžiť len na základe žiadosti povinnej osoby. Na druhej strane, keďže ide o sudcovskú lehotu, je pravdepodobné, že sudcovia budú prihlíadať aj na úkony strán uskutočnené po lehote. V každom prípade, odporúčame preventívne žiadať o predĺženie takejto lehoty a to jednoduchým osobitným podaním.

Bude štát v tomto čase kontrolovať rôzne administratívne povinnosti podnikateľov?

Medializované opatrenie na stlmenie ekonomických dopadov koronavírusu zatiaľ nie je účinné, avšak môže byť prijaté v najbližších dňoch. Niektoré úrady však už teraz prijímajú opatrenia, ktorými sa snažia odbremeniť podnikateľov od prípadných administratívnych kontrol.

Napríklad Slovenská obchodná inšpekcia vzhľadom na súčasnú situáciu nebude prešetrovať podnety, ktoré by si vyžadovali priamy výkon kontroly v kamenných prevádzkach. Počas celého trvania mimoriadnych opatrení sa pri vykonávaní iných ako priamych kontrol bude prihlíadať na nemožnosť dodržiavania reklamačných lehôt. Takisto sa zastavuje vydávanie oznámení o začatí správneho konania a rozhodnutí o uložení sankcie za spáchané správne delikty bez výnimky.

Ako je to s exekúciami a dražbami? V médiách sa spomínalo, že sa dočasne nevykonávajú.

Najnovší zákon o mimoriadnych opatreniach zavádza v čase do 30. apríla 2020 zákaz výkonu záložného práva, výkonu exekúcie predajom nehnuteľnosti, dražieb, či iného speňažovania majetku zo strany dražobných spoločností, exekútorov a správcov, a to pod hrozbou neplatnosti týchto úkonov. Exekúcie preto môžu pokračovať, avšak len inými spôsobmi a neprerušujú sa.

V dôsledku spomínaného opatrenia o prerušení procesných lehôt sa odo dňa 27. marca 2020 do 30. apríla 2020 prerušuje plynutie niektorých lehôt v exekučnom procese, napríklad (i) na podanie námietok proti exekúcií, začatej pred 31. marcom 2017, (ii) na podanie návrhu na zastavenie exekúcie, začatej po 1. apríli 2017, (iii) na podanie námietok proti upovedomeniu o zastavení starej exekúcie alebo (iv) na podanie opätovného návrhu na vykonanie exekúcie pre veriteľa v prípade zastavenia starej exekúcie. Od 1. mája 2020 začnú tieto lehoty opäť plynúť, a to tým dňom, v ktorom boli dňa 27. marca 2020.

Môžem teda zamestnancovi v súčasnej situácii zrážať zo mzdy podľa príkazu exekútora?

Áno, exekučné zrážky zo mzdy zamestnanca spomínaným zákonom nie sú dotknuté.

Poznámka na záver: Aj keď je väčšina opatrení dočasného charakteru (do 30. apríla 2020), nevylučuje sa ďalšie predĺženie tohto termínu tak, aby bola zabezpečená ochrana práv občanov Slovenskej republiky.

Mariana Koníková, Laura Ulmanová

Ekonomické opatrenie súvisiace s ochorením COVID- 19 (SK)

ODKLAD DAŇOVÝCH A ODVODOVÝCH POVINNOSTÍ

1. Daň z príjmov

V súčasnosti čaká na schválenie parlamentom vládny návrh zákona, ktorý umožňuje podať daňové priznanie a zaplatiť daň z príjmu v lehote do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po ukončení obdobia pandémie. Ak teda pandémia skončí napríklad v júli 2020, je potrebné podať daňové priznanie a daň zaplatiť do 31. augusta 2020 bez toho, aby bolo potrebné žiadať o odklad.

Aby neboli znevýhodnené daňové subjekty, ktoré majú hospodársky rok, ktorý nie je zhodný s kalendárnym rokom, daňový úrad môže na základe doručeného oznámenia zo strany takéhoto daňového subjektu za určitých okolností predĺžiť túto lehotu o tri mesiace. Pri príjmoch zo zahraničia môže byť lehota predĺžená až o šesť mesiacov.

Daňový úrad môže na základe doručeného oznámenia zo strany daňového subjektu za určitých okolností predĺžiť túto lehotu o tri mesiace. Pri príjmoch zo zahraničia môže byť lehota predĺžená až o šesť mesiacov.

Hlásenie o zrazených preddavkoch na daň a ich odvedenie je potrebné realizovať do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení pandémie. To isté platí aj pre vyhlásenie o poukázaní podielu 2 % zaplatenej dane z príjmov.

Toto sa týka všetkých daňových subjektov, ktoré mali podať daňové priznanie pre daň z príjmov počas obdobia pandémie. Uvedené platí, aj keď daňové subjekty už požiadali o predĺženie lehoty na zaplatenie dane.

V súčasnosti už platí nariadenie vlády, ktoré predlžuje lehotu na podanie daňového priznania pre daň z príjmov do 30. júna 2020, pričom podľa neho nie je potrebné žiadať o predĺženie lehoty. Vzniknuté pokuty a úroky z omeškania zo strany daňového úradu sa automaticky odpustia, ak bude daň z príjmu zaplatená do 30. júna 2020. Toto nariadenie sa, v prípade schválenie vyššie uvedeného zákona parlamentom, uplatňovať nebude a bude daným zákonom nahradené.

2. Daň z pridanej hodnoty

Vo vzťahu k dani z pridanej hodnoty zatiaľ vláda k takému automatickému predĺženiu lehôt nepristúpila. Preto ak nepodáte priznanie pre DPH včas, odporúčame na základe informácií z Finančnej správy požiadať o odpustenie zmeškanej lehoty do 30 dní odkedy pominú dôvody pre nezaplatenie.

3. Odvody

V posledných dňoch sa viedla sa diskusia aj o možnosti požiadať o odklad odvodov. Táto idea sa nepremietla do dokumentov schválených vládou a tak je otázne, či a kedy bude toto opatrenie súčasťou balíka ekonomickej pomoci podnikateľom.

ĎALŠIA PLÁNOVANÁ POMOC ŠTÁTU NA PREKONANIE SÚČASNEJ KRÍZY

1. Karanténna PN a OČR

Vládou aj parlamentom je už schválená a zavedená úhrada nemocenského (PN) a ošetrovného (OČR) štátom pre zamestnancov na PNke, v karanténe a zamestnancov starajúcich sa o dieťa do dovŕšenia 11 rokov života, alebo dieťa do veku 18 rokov s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom.

Táto úhrada činí 55 % z priemerného zárobku zamestnanca a v súčasnej situácii nie je časovo limitovaná. Zamestnávateľ tak nie je povinný hradiť prvých 10 dní čerpania nemocenského alebo ošetrovného. Táto novela zákona o sociálnom poistení platí od 27. marca 2020. Novela sa však vzťahuje iba na PNky, karantény a OČR, ktoré začali plynúť najskôr 27. marca 2020.

2. Kompenzácia náhrady mzdy zamestnanca pri povinnej prevádzke

Ďalším opatrením, ktoré je schválené vládou a bude implementované Ministerstvom práce a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, je prisľúbiť štátu preplatiť povinnú náhradu mzdy, ak bol zamestnávateľ povinný od 12. marca 2020 zatvoriť alebo obmedziť prevádzku. Ide o preplatenie povinnej zamestnávateľom vyplácanej náhrady mzdy vo výške 80 % priemerného zárobku každého zamestnanca, pričom maximálna výška tohto príspevku je 1.100 EUR mesačne. Sumárne môže zamestnávateľ takýmto spôsobom získať príspevok maximálne 800.000 EUR za celé obdobie tohto podporného štátneho projektu. Podmienkou bude, že zamestnávateľ sa zaviazal po dobu 2 mesiacov od požiadania o príspevok zamestnanca neprepustiť. Zároveň musí mať žiadateľ splnené všetky daňové a odvodové povinnosti.

Ak zamestnávateľ vyplácal na základe kolektívnej zmluvy náhradu mzdy v sume iba 60 % priemerného zárobku, môže dostať príspevok na hrubú mzdu najviac 880 EUR (znížený o predmetných 20%).

Príkladom, ktorý uvádzal štátny tajomník Ministerstva práce je zamestnanec s priemernou hrubou mzdou vo výške 1.000 EUR (771 EUR čistej mzdy), ktorý dostane náhradu mzdy 800 EUR svojej hrubej mzdy, čo činí 631 EUR v čistej mzde. Čistý príjem zamestnanca tak klesne o 140 EUR, teda o 18 %. Celú sumu náhrady mzdy 800 EUR zamestnávateľovi preplatí štát. Zamestnávateľ tak hradí v tomto konkrétnom prípade odvody vo výške 280 EUR. Uhrádzané odvody tak činia 21 % z pôvodnej ceny práce v sume 1.352 eur (superhrubá mzda).

O tento príspevok bude pravdepodobne na základe medializovaných informácií možné požiadať od 6. apríla 2020 predložením žiadosti s čestným vyhlásením na príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom príspevky by mali byť vyplácané od 15. apríla 2020. Nárok na príspevok nemajú zamestnávatelia, ktorí vznikli po 1. februári 2020.

3. Príspevok na zamestnanca pri poklese tržieb

Ministerstvo práce a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny bude implementovať aj vládny návrh v podobe príspevku na zamestnanca v prípade poklesu tržieb nad 20 %. Toto opatrenie môžu využiť najmä zamestnávatelia, ktorí neboli povinní zatvoriť prevádzku. Pokles tržieb bude porovnávaný s rovnakým obdobím minulého roka, napr. aprílom 2019. Ak minulý rok žiadateľ neprevádzkoval činnosť, porovnávaným obdobím bude február 2020.

Tento príspevok je možné čerpať najviac v objeme 200.000 EUR mesačne a 800.000 EUR za celé obdobie tohto podporného štátneho projektu.

Pri poklese tržieb nad 20 % je príspevok v hodnote 180 EUR na zamestnanca. Pri 40 % je to 300 EUR a pri 60 % poklesu tržieb dostane zamestnávateľ za zamestnanca 420 EUR. Pri poklese tržieb nad 80 % činí príspevok až 540 EUR. Príspevky za marec 2020 predstavuje polovicu ustanovených hodnôt.

Žiadosť o príspevky na zamestnancov pri poklese tržieb sa podáva na príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom nateraz bude postačovať doložiť tieto žiadosti čestným vyhlásením, rovnako ako je uvedené už vyššie. Po ukončení krízového stavu budú štátne orgány vykonávať kontroly a v prípade nesplnenia podmienok uložia sankcie a povinnosť vrátiť vyplatené príspevky.

Túto žiadosť bude pravdepodobne na základe medializovaných informácií možné tiež podávať od pondelka 6. apríla 2020 a prvé vyplácanie je plánované od 15. apríla 2020.

4. Kompenzácia poklesu tržieb SZČO a jednoosobových s.r.o.

Samostatne zárobkovo činné osoby majú pre seba takisto nárok na vlastný príspevok pri poklese tržieb v rovnakej výške a za rovnakých podmienok ako majú zamestnávatelia na svojich zamestnancov podľa bodu 3.

Tieto príspevky sú plánované aj pre jednoosobové spoločnosti s ručením obmedzeným, ak je spoločník zároveň zamestnancom tejto spoločnosti. Riešenia pre jednosobové s.r.o., v ktorých spoločník nie je zamestnancom zatiaľ nie sú známe.

5. Pomoc prostredníctvom úverov

Výraznejším opatrením štátu, ktorý po schválení vládou čaká na schválenie parlamentom, je záväzok podporiť podnikateľov počas krízy. Táto pomoc by sa mala realizovať dvomi spôsobmi prostredníctvom Exportno-importnej banky Slovenskej republiky a Slovenskej záručnej a rozvojovej banky.

Prvým spôsobom je ručenie Ministerstva financií SR za úvery malých a stredných podnikateľov od jednej z uvedených bánk, ak nebudú schopní ich splácať. Za takých sa považujú podnikatelia, ktorí zamestnávajú najviac 250 zamestnancov a dosahujú ročný maximálne 50 miliónov EUR. Podmienkou je, aby zamestnávateľ nemal dlhy na odvodoch po lehote splatnosti viac ako 180 dní a nebol v konkurze alebo reštrukturalizácii. Banky si môžu dodatočne ustanoviť svoje vlastné podmienky.

Druhým spôsobom je úhrada úrokov z úverov, ktoré v budúcnosti poskytnú Exportno-importná banka Slovenskej republiky a Slovenská záručná a rozvojová banka pre takýchto podnikateľov. Pri tejto podpore musí zamestnávateľ udržať úroveň zamestnanosti v období trvania zmluvy o úvere a nesmie mať podľžnosti voči sociálnej a zdravotnej poisťovni.

V súčasnosti sa podľa medializovaných slov Ministra práce, sociálnych vecí a rodiny vedú rokovania s cieľom poskytnúť pomoc aj veľkým podnikateľom. Táto pomoc by podľa jeho slov mala byť upravená v právnych predpisoch do niekoľkých dní.

6. Uplatnenie daňovej straty

Štát prisľúbil, avšak zatiaľ neschválil, možnosť započítania daňovej straty pri dani z príjmu od roku 2014 vrátane. Stratu, ktorá vznikla v niektorom z rokov od 2014 teda bude možné započítať v daňovom priznaní za rok 2019.

7. Posunutie splátok voči úverovým inštitúciám

Podľa informácií medializovaných 31. marca 2020 momentálne prebiehajú rokovania medzi vládou a komerčnými bankami o odklade splátok spotrebných úverov a lízingov podnikateľov. Odklady by mal byť možné až na 9 mesiacov, v závislosti od vývoja situácie.

Výsledkom by mala byť dohoda, na základe ktorej budú banky po rýchlom posúdení žiadateľov udeľovať odklad splátok niektorých úverov a lízingov. Formuláre na žiadosti by mali byť pre všetky banky jednotné a online, a zároveň sa budú obdobať ako žiadosti o štátne príspevky, dokladať čestným vyhlásením o splnení podmienok.

Na tento proces by mala dohliadať Národná banka Slovenska. Podľa informácií z ekonomických denníkov by sa táto pomoc mohla po úspešnej dohode vzťahovať na živnostníkov a malých podnikateľov. Nie je zatiaľ isté, či sa táto možnosť bude vzťahovať aj na väčšie spoločnosti.

Simon Šufliarsky, Peter Sedlár