

Štátny príspevok pre zamestnávateľov, ktorí v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie udržia pracovné miesto

Dátum spracovania: 17.4.2020



Ste zamestnávateľ a pociťujete dôsledky pandemickej krízy? Napriek tomu, že Vaša prevádzka nepatrí medzi povinne zatvorené, evidujete pokles tržieb, prípadne vôbec nemáte pre svojich zamestnancov prácu? V nasledovnom článku sa dozviete o možnostiach čerpania štátneho príspevku.

Národná rada SR aktuálne prijala viaceré zákony, ktorými schválila tzv. vládne opatrenia na zvládnutie krízy spôsobenej pandémie COVID-19. V predchádzajúcich článkoch sme sa venovali príspevkom (i) pre zamestnávateľov (vrátane SZČO zamestnávateľov), ktorých prevádzky musia byť povinne zatvorené a (ii) pre SZČO, ktorým klesli tržby.

Od 17.4. je možné čerpať ďalší štátny príspevok, a to **zamestnávateľmi, ktorí v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie udržia pracovné miesto**. Zdôrazňujeme, že **nie je potrebné, aby šlo o zamestnávateľa, ktorého prevádzky boli povinne zatvorené**.

V tomto článku sa dozviete, kto je oprávneným žiadateľom a na ktoré kategórie zamestnancov a za aké obdobie možno príspevok čerpať, aká je jeho výška a ako o príspevok požiadať.

1. Oprávnený žiadateľ

Oprávneným žiadateľom je zamestnávateľ^[1], ktorý vznikol a začal prevádzkovať svoju činnosť najneskôr k **1.2.2020**. Vládne opatrenie sa aplikuje na všetkých zamestnávateľov, bez ohľadu na ich právnu formu, t.j. aj na **SZČO**^[2]. Zásadné je, aby SZČO začala prevádzkovať svoju činnosť najneskôr k 1.2.2020 a súčasne nemala aktuálne činnosť (povolenie na činnosť) zrušenú alebo pozastavenú.

Nakoľko príspevok je **určený na udržanie zamestnanosti**, zamestnávateľ nesmie 2 mesiace nasledujúce po mesiaci, za ktorý je príspevok poskytovaný, ukončiť pracovný pomer so zamestnancom/zamestnancami (na ktorých čerpal príspevok) výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce^[3] (t.j. zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti, resp. nadbytočnosť zamestnanca s ohľadom na tzv. organizačné zmeny zamestnávateľa).

Zamestnávateľ, ktorý má záujem čerpať príspevok musí spĺňať aj ďalšie požiadavky, konkrétne:

- spĺňa podmienku, že k 31.12.2019 nebol podnikom v ťažkostiach^[4],
- spĺňa podmienky v zmysle ust. § 70 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti^[5], a to k dátumu podania žiadosti o príspevok,
- spĺňa podmienku, že nie je voči nemu nárokované vrátenie pomoci na základe predchádzajúceho rozhodnutia Komisie, ktorým bola poskytnutá pomoc označená za nezákonnú a nezlučiteľnú s vnútorným trhom,
- predloží údaj o stave zamestnancov k 31.3.2020,
- vypláca svojim zamestnancom v prípade prekážok v práci náhradu mzdy podľa Zákonníka práce.

Zamestnávateľ potvrdzuje splnenie týchto podmienok podpísaním **čestného vyhlásenia**, ktoré je súčasťou žiadosti o príspevok. Osobitne sa v článku venujeme dôsledkom uvedenia nepravdivých informácií zo strany zamestnávateľa.

Ani toto vládne opatrenie sa však nevzťahuje na subjekty verejnej správy^[6], subjekty, ktoré nemajú zamestnancov, a subjekty, ktoré nespĺňajú podmienky uvedené vyššie.

2. Cieľová skupina zamestnancov

Príspevok možno čerpať na zamestnanca, spĺňajúceho 2 základné podmienky, a to:

- zamestnanec je v pracovnom pomere,
- deň nástupu zamestnanca do práce bol najneskôr 1.3.2020 (*deň nástupu do práce je dátum uvedený v pracovnej zmluve, pričom ide o náležitosť pracovnej zmluvy, ktorá v nej musí byť povinne uvedená*).

Ďalšími dodatočnými požiadavkami sú nasledovné:

- nejde o zamestnancov, ktorí sú vo výpovednej lehote,
- nejde o zamestnancov, ktorí poberajú dávku sociálneho zabezpečenia z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca (*t.j. nie sú na PN, nepoberajú ošetrovné alebo tzv. karanténne*),
- nejde o zamestnancov, na ktorých je zamestnávateľovi poskytovaný iný príspevok na mzdy (*cenu práce*) v rámci AOTP z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

V závislosti od spôsobu čerpania príspevku musia byť splnené aj **ďalšie požiadavky na zamestnanca** (*podrobnejšie v 5. časti článku*).

Zamestnávateľ potvrdzuje splnenie týchto podmienok podpísaním čestného vyhlásenia, ktoré je súčasťou žiadosti o príspevok. Osobitne sa v článku venujeme dôsledkom uvedenia nepravdivých informácií zo strany zamestnávateľa.

Na účely prvého opatrenia sa zamestnancom rozumie aj zamestnanec v skúšobnej dobe, v pracovnom pomere na dobu určitú, v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, za predpokladu, že sú splnené aj ostatné podmienky uvedené vyššie.

Naopak, príspevok nemožno čerpať na nasledovné kategórie pracovníkov:

- pracovník pracujúci na dohodu o právach vykonávaných mimo pracovný pomer,
- konateľ, ktorý nemá uzatvorenú pracovnú zmluvu,
- spoločník, ktorý pre svoju s.r.o. pracuje bez pracovnej zmluvy,
- spolupracujúca osoba - manželka, deti, rodičia, ktorí v zmysle zákona o nelegálnej práci nemusia mať uzatvorenú pracovnú zmluvu,
- osoba pracujúca na základe zmluvy podľa Občianskeho zákonníka,
- dobrovoľník,
- zamestnanec, ktorý poberá dávky sociálneho zabezpečenia (*PN, OČR*),
- novoprijatý zamestnanec, t.j. zamestnanec, ktorý uzatvoril pracovnú zmluvu so zamestnávateľom po 1.3.2020 (*t.j. deň nástupu do práce 2.3.2020 a neskôr*).

Presuny zamestnancov medzi prevádzkami zamestnávateľa: Aj pri tomto príspevku platí, že zamestnávateľ nemôže počas poskytovania príspevku presunúť zamestnanca, na ktorého si uplatní príspevok na inú prevádzku, ak má zamestnávateľ viac prevádzok.

3. Podmienky poskytnutia príspevku

Predloženie žiadosti a výkazu a následne uzatvorená Dohoda o poskytnutí finančného príspevku: O príspevok je potrebné požiadať, neprideluje sa automaticky. Žiadateľ predkladá „Žiadosť“ na miestne príslušný úrad práce, v ktorého územnom obvode udrží pracovné miesta (*v prípade, ak má zamestnávateľ viac prevádzok, podáva žiadosť na úrad práce v územnom obvode, v ktorom má svoje sídlo*).

Žiadosť obsahuje aj čestné vyhlásenie k vymedzeným skutočnostiam. Spolu so žiadosťou predkladá zamestnávateľ aj „Výkaz“ pre priznanie príspevku.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR spustilo webovú stránku, prostredníctvom ktorej je možné si stiahnuť príslušné tlačivá na podanie žiadosti na poskytnutie príspevku. Všetky tieto tlačivá a pomôcky k ich vyplneniu nájdete na webovej stránke <https://www.pomahameludom.sk/>.

Žiadateľom je konkrétny zamestnávateľ (*vrátane SZČO, ktorá je zamestnávateľom*), ktorý spĺňa všetky podmienky uvedené vyššie.

Lehota na podanie žiadosti:

- Žiadosť za marec 2020 sa podáva do 15.5.2020, pričom sa prekladá aj "Žiadosť" aj "Výkaz".
- Žiadosť za apríl alebo máj (*prípadne ďalšie mesiace počas trvania mimoriadnej situácie*) sa podáva do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, za ktorý zamestnávateľ, resp. SZČO, ktorá je zamestnávateľom, žiada o poskytnutie príspevku (*t.j. žiadosť o príspevok za apríl 2020 sa podáva do konca mája 2020*). V ďalších mesiacoch sa predkladá len „Výkaz“.

Forma podania žiadosti: Žiadosť sa podáva prioritne prostredníctvom elektronickej pošty (*e-mailom*) na adresu príslušného úradu práce alebo elektronickej schránky žiadateľa na adresu príslušného úradu práce. Výnimočne možno žiadosť podať poštou na adresu príslušného úradu práce alebo osobne do podateľne príslušného úradu práce.

4. Postup pri overení žiadosti

Aj pri tomto opatrení platí, že po podaní žiadosti vykoná zamestnanec úradu práce kontrolu len formálnej správnosti žiadosti (t.j. overí, či je žiadosť kompletná).

V prípade, ak je žiadosť neúplná, vyzve bezodkladne žiadateľa o doplnenie chýbajúcej dokumentácie; doplnenie žiadosti je zamestnávateľ povinný spraviť do 5 pracovných dní odo dňa doručenia výzvy na doplnenie.

Pri úplnej žiadosti (po doplnení žiadosti) úrad práce spracuje žiadosť spolu s výkazom, a vyhotoví Dohodu o poskytnutí finančného príspevku. Túto dohodu napokon zašle zamestnávateľovi poštou na podpis.

Po podpísaní dohody ju zamestnávateľ pošle poštou na príslušný úrad práce.

5. Forma a výška poskytnutej pomoci

Finančný príspevok sa poskytuje na úhradu tzv. oprávneného výdavku, ktorým sa rozumie:

- A. **úhrada náhrady mzdy zamestnanca**, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, najviac vo výške 80 % jeho priemerného zárobku a súčasne najviac v sume 880 EUR

alebo

- B. **paušálny príspevok na úhradu časti mzdových nákladov** na každého zamestnanca, v závislosti od poklesu tržieb zamestnávateľa.

Zamestnávateľ si vyberie **len jednu z uvedených možností**, a to na celé obdobie poskytovania príspevku. T.j. zamestnávateľ nemôže za marec 2020 čerpať príspevok podľa možnosti A. a za apríl 2020 príspevok podľa možnosti B.

Možnosť **A.** sa aplikuje výlučne v prípade, ak zamestnávateľ eviduje na svojej strane prekážky v práci, teda zamestnávateľ nemal pre zamestnanca prácu a zamestnanec zostal doma (kde reálne nepracoval ani na home-office) napr. kvôli poklesu zákazoch.

Pri možnosti **A.** platí tiež nasledovné:

- ak zamestnávateľ má uzatvorenú kolektívnu zmluvu (alebo písomnú dohodu so zástupcami zamestnancov) a podľa nej vypláca zamestnancom náhradu mzdy vo výške menej ako 80 % ich priemerného zárobku,

príspevok bude v sume reálne vyplatenej náhrady mzdy, najviac 880 EUR,

- ak zamestnávateľovi vypláca zamestnancom náhradu mzdy vo výške viac ako 80 % ich priemerného zárobku, príspevok bude len vo výške 80 % priemerného zárobku zamestnanca, najviac 880 EUR,
- ak zamestnanec reálne vyplatí zamestnancovi náhradu mzdy menej ako 880 EUR, príspevok je najviac v sume reálne vyplatenej náhrady mzdy.

Pri možnosti **B.** sa príspevok poskytuje na každého zamestnanca, bez ohľadu na to, či reálne ďalej pracuje alebo nepracuje v dôsledku prekážok v práci na strane zamestnávateľa. U zamestnávateľa však musí nastať **pokles tržieb**, a to nasledovne:

- a. **za marec 2020** musí ísť o pokles **tržieb o 10 % a viac**, pričom výška príspevku na každého zamestnanca v závislosti od poklesu tržieb je nasledovná:

Pokles tržieb	Príspevok za marec 2020
menej ako 10 %	0 EUR
10 % - 19,99 %	90 EUR
20 % - 29,99 %	150 EUR
30 % - 39,99 %	210 EUR
40 % a viac	270 EUR

- b. **za apríl a máj 2020** (prípadne ďalšie mesiace, ak musí aktuálna situácia pokračovať) musí ísť o pokles **tržieb o 20 % a viac**, pričom výška príspevku na každého zamestnanca v závislosti od poklesu tržieb je nasledovná:

Pokles tržieb	Príspevok za apríl, máj 2020
menej ako 20 %	0 EUR
≥ 20 %, od 20 % - 39,99 %	180 EUR
≥ 40 %, 40 % - 59,99 %	300 EUR
≥ 60 %, 60 % - 79,99 %	420 EUR
≥ 80 %, od 80 % a viac	540 EUR

Pri **výpočte poklesu tržieb** si zamestnávateľ môže vybrať z 3 možností:

- tržba za vykazovaný mesiac v porovnaní s tržbou za rovnaký mesiac predchádzajúceho roka (napr. tržba za obdobie marec 2020 sa porovnáva s tržbou za marec 2019);
- priemer tržby v roku 2019 (t.j. 1/12 tržieb za rok 2019) v porovnaní s tržbou za vykazovaný mesiac (tento postup môžu zvoliť len tí, ktorí vykonávali činnosť celý rok 2019);
- tržba za február 2020 v porovnaní s tržbou za vykazovaný mesiac (tento postup môžu zvoliť iba tí, ktorí vykonávali zárobkovú činnosť len časť roka 2019 a začali vykonávať zárobkovú činnosť najneskôr k 1.2.2020).

Príspevok podľa možnosti **B. nemožno** čerpať na zamestnanca, ktorý viac ako 50 % jeho fondu mesačného pracovného času mal prekážku na strane zamestnanca (*napr. PN, OČR*) alebo čerpal dovolenku.

6. Oprávnené obdobie

Nárok na finančný príspevok v zmysle prvého vládneho opatrenia vzniká odo dňa rozhodnutia ÚVZ SR o uzatvorení alebo obmedzení prevádzok (**13. marec 2020**), a trvá počas celého trvania mimoriadneho stavu, do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bude rozhodnutie ÚVZ SR zrušené, najdlhšie však do 31.12.2020.

7. Povinnosť zamestnávateľa platiť zamestnancovi mzdu alebo náhradu mzdy

Tento príspevok nahrádza zamestnávateľovi časť **mzdy**, ktorú vypláca zamestnancovi (*ktorý naďalej pracuje*), resp. **náhradu mzdy** zamestnancovi (*ktorý zostal doma a nepracuje pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa*).

Zamestnávateľ je však povinný zaplatiť zamestnancovi mzdu, resp. náhradu mzdy bez ohľadu na to, či za konkrétny mesiac už načerpal štátny príspevok.

Upozorňujeme na aktuálnu výšku **náhrady mzdy**. V našom článku na tému štátneho príspevku pre zamestnávateľov, ktorých prevádzky sú povinne zatvorené sme uviedli, že od 4. apríla 2020 platí, že zamestnanec má pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktorá spočíva v povinne zatvorenej prevádzke, nárok na náhradu mzdy v sume 80 % priemerného zárobku zamestnanca.

Štandardne je totiž náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (*iných ako dôsledky vyhlásenej mimoriadnej situácie*) v sume 100 % priemerného zárobku zamestnanca.

Pokiaľ existujú prekážky v práci na strane zamestnávateľa, spôsobené aktuálne vyhlásenou mimoriadnou situáciou, avšak nejde o prekážku vyvolanú povinne zatvorenou prevádzkou (*ale napr. poklesom zákaziek a teda nemožnosťou prideľovať zamestnancovi prácu*), rovnako platí, že od 4. apríla 2020 vypláca zamestnávateľ zamestnancom náhradu mzdy v **sume 80% priemerného zárobku zamestnanca**.

Náhrada mzdy zamestnanca, vyplácaná zamestnancovi za prekážky v práci, je zdaniteľným príjmom zamestnanca a započítava sa do vymeriavacích základov na odvody.

8. Sankcie za nesprávne informácie

Aktuálne je postup úradom práce nastavený tak, aby zamestnávateľia dostali príspevky čo možno najrýchlejšie. Z uvedeného dôvodu realizuje úrad práce len formálnu kontrolu žiadosti a jej príloh (*t.j. či sú úplné*).

Súčasne však platí, že **zamestnávateľ čestným vyhlásením ručí** za správnosť uvedených údajov a za to, že si mohol uplatniť nárok na príspevok.

Upozorňujeme, že **úrad práce budú robiť kontroly dodatočne**, po skončení mimoriadneho stavu. Ak sa pri následnej kontrole zistí, že zamestnávateľ uviedol nesprávne údaje a príspevky dostal podvodom, bude sa to klasifikovať ako **podvod**, resp. subvenčný podvod s uplatnením najvyšších možných postihov v zmysle Trestného zákona (*v prípade podvodu, resp. subvenčného podvodu v krízovej situácii je trest odňatia slobody až do 15 rokov, v prípade poškodzovania finančných záujmov EÚ je trest odňatia slobody až do 12 rokov*).

9. Odvody za zamestnanca

Zamestnávateľ je aj naďalej povinný zo svojich zdrojov platiť odvody. V prípade poklesu tržieb najmenej o 40 % má zamestnávateľ právo na odklad časti tejto povinnosti – tejto téme sa venujeme v osobitnom článku.

10. Príspevok ako zdaniteľný príjem

Všetky príspevky poskytnuté štátom počas trvania mimoriadnej situácie sú predmetom dane a sú zdaniteľným príjmom jednak z pohľadu právnickej osoby (*zamestnávateľa*), jednak z pohľadu SZČO (*zamestnávateľa*). Ako príklad uvádzame príspevok za mesiac marec 2020, prijatý na účet SZČO v mesiaci apríl 2020. Tento sa započítava na účel posudzovania poklesu tržieb v rámci druhého vládneho opatrenia. Predmetný príspevok sa započítava do príjmu pre posudzovanie, či SZČO bude povinne poistená na sociálne poistenie od 1.7.2021, resp. 1.10.2021 (*SZČO sa stane povinne poistenou pre sociálne poistenie, ak celkový príjem za rok 2020, vrátane prijatých príspevkov, presiahne hranicu 6 552 EUR*).

Všetky prijaté príspevky sa tiež započítavajú do vymeriavacieho základu pre výpočet odvodov na sociálne poistenie v ďalšom období a do vymeriavacieho základu v ročnom zúčtovaní poistného na zdravotné poistenie za rok 2020.

Vysvetlivky:

[1] Zamestnávateľom je:

- právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu,
- organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikat' na území Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,
- právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa zákona č. 5/2004 Z.z., najmä sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb, vykonávanie vzdelávania a prípravy pre trh práce pre uchádzačov o zamestnanie, pre záujemcov o zamestnanie a pre zamestnancov na území Slovenskej republiky,
- SZČO, ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere.

[2] Za SZČO sa v zmysle zákona považuje:

- subjekt, ktorý prevádzkuje živnosť podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (*živnostenský zákon*),
- subjekt, ktorý vykonáva činnosť podľa osobitných predpisov (napr. zákona č. 78/1992 Zb. o daňových poradcov a Slovenskej komore daňových poradcov, zákona č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (*Notársky poriadok*), zákona č. 586/2003 Z.z. o advokácii, zákona č. 540/2007 Z.z. o audítoroch, audite a dohlade nad výkonom auditu, zákona č. 185/2015 Z.z. autorský zákon, zákona č. 103/2014 Z.z. o divadelnej činnosti a hudobnej činnosti, zákona č. 40/2015 Z.z. o audiovízií a pod.),
- vykonáva poľnohospodársku výrobu vrátane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách podľa zákona č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov.

Ďalej sa za **SZČO** považuje aj FO s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov:

- z poľnohospodárskej výroby, lesného a vodného hospodárstva,
- zo živnosti,
- z podnikania vykonávaného podľa osobitných predpisov, napríklad aktuári, súkromní lekári, súkromní veterinári lekári, audítori, daňoví poradcovia, notári, exekútori, architekti, geodeti, reštaurátori,
- spoločníci verejnej obchodnej spoločnosti a komplementári komanditnej spoločnosti,
- z vytvorenia diela a z podania umeleckého výkonu (§ 91 a nasl. zákona č. 185/2015 Z.z. Autorský zákon) ktorých daňovník uplatnil postup podľa § 43 ods. 14 (príjem sa nezdanil zrážkovou daňou) a z vydávania, rozmnožovania a rozširovania literárnych diel a iných diel na vlastné náklady a z vytvorenia alebo zhotovenia iného predmetu duševného vlastníctva a z použitia iného predmetu duševného vlastníctva alebo z postúpenia práv k predmetu duševného vlastníctva,
- z činností, ktoré nie sú živnosťou ani podnikaním, napríklad správcovia konkurznej podstaty, osobní asistenti ZŤP osôb, pracovní asistenti SZČO so ZŤP,
- z činnosti znalcov, tlmočníkov, prekladateľov,

- z činností sprostredkovateľov podľa osobitných predpisov, ktoré nie sú živnosťou, napríklad sprostredkovatelia stavebného sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, finanční agenti a poradcovia,
- z činnosti športovca alebo športového odborníka podľa zákona č. 440/2015 Z. z. o športe vrátane príjmov na základe zmluvy o sponzorstve v športe.

[3] Výpovedné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce.

- Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce: Zamestnávateľ alebo jeho časť sa (i) zrušuje alebo (ii) premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.
- Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce: Zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

[4] Podnik v ťažkostiach:

Za podnik v ťažkostiach sa považuje podnik, ktorý je bez intervencie štátu takmer s určitou odsúdený na vylúčenie z podnikateľskej činnosti v krátkodobom alebo strednodobom horizonte.

Podnik sa preto považuje za podnik v ťažkostiach vtedy, ak nastane aspoň jedna z nasledujúcich okolností:

1. v prípade s.r.o., keď sa viac ako polovica jej upísaného základného imania prekryla akumulovanými stratami. To je prípad, keď odpočet akumulovanej straty z rezerv (a všetkých ostatných prvkov všeobecne považovaných za súčasť vlastných zdrojov spoločnosti) vedie k zápornej súhrnnej sume, ktorá presahuje polovicu upísaného základného imania;
2. v prípade spoločnosti, keď aspoň niektorí spoločníci neobmedzene ručia za záväzky spoločnosti (v.o.s. a k.s.), kde sa viac ako polovica kapitálu vykazovaného v účtoch firmy prekryla akumulovanými stratami;
3. keď je podnik predmetom kolektívneho konkurzného konania alebo spĺňa kritériá podľa vnútroštátneho práva na zaradenie do kolektívneho konkurzného konania na žiadosť veriteľov;
4. v prípade podniku, ktorý nie je MSP (*mikro, malé a stredné podniky podľa odporúčania EK*), keď za posledné dva roky:
 - bol účtovný pomer dlhu podniku k vlastnému imaniu vyšší než 7,5 a
 - pomer zisku podniku pred úrokmi, zdanením a odpismi (EBITDA) k úrokovému krytiu bol nižší než 1,0.

[5] Podmienky v zmysle § 70 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti – musia byť splnené k dátumu podania žiadosti o príspevok:

1. splnené daňové povinnosti podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov,
2. splnené povinnosti odvodu preddavku na poisťňu na verejné zdravotné poistenie, poisťňu na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
3. neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o príspevok,

4. nemá voči úradu splatné finančné záväzky,
5. nie je v konkurze, likvidácii, nútenej správe alebo nemá určený splátkový kalendár podľa zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
6. nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
7. nemá právoplatne uložený trest zákazu prijímať dotácie alebo subvencie alebo trest zákazu prijímať pomoc a podporu poskytovanú z fondov Európskej únie, ak ide o právnickú osobu.

[6] Subjekty verejnej správy: právnické osoby zapísané v štatistickom registri organizácií, ktoré sú zaradené v sektore verejnej správy v súlade s európskou metodikou ESA 2010 ustanovenou Nariadením EP a Rady (EÚ) č. 549/2013 z 21. mája 2013 o európskom systéme národných a regionálnych účtov v Európskej únii.
https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/Databases/administration/!ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfjjo8ziw3wCLJycDB0NDNxMDQ0cHYMDTb0ONLY1MfE31C7IdFQJJP-JC/

JUDr. Ing. Eva Schin Majdúchová

Partner

IP & IT advokátka

eva.schin@smlegal.sk
<https://www.smlegal.sk>

