



## Usmernenie v rámci postupov k posudzovaniu a overovaniu novovytvorených pracovných miest u zamestnávateľa

vydané v súvislosti s deklarovanou potrebou hlbšieho a podrobnejšieho stanovenia podmienok týkajúcich sa tvorby nových pracovných miest u prijímateľa (zamestnávateľa) pri poskytovaní nenávratného finančného príspevku z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu.

RO pre OP ZaSI listom zo dňa 12. 07. 2011 / č.z. 29482/ 2011, č.s. 8384/ 2011-I/35-2/, vydalo usmernenie k postupu a posudzovaniu podmienok v rámci novovytvoreného pracovného miesta u zamestnávateľa.

Účelom usmernenia je určiť postupy k overovaniu a posudzovaniu podmienok pre poskytovanie nenávratného finančného príspevku (ďalej len „NFP“) na podporu tvorby a udržania pracovných miest u mikropodnikov, malých a stredných podnikov<sup>1</sup>, ako aj veľkých podnikov, ktorým je poskytnutie NFP na vytvorenie nového pracovného miesta.

Usmernenie vychádza z platných právnych predpisov, ktorým je nariadenie Komisie (ES) č. 800/2008 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné so spoločným trhom podľa článkov 87 a 88 zmluvy (Všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách), ustanovení zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o službách zamestnanosti"), ako aj z metodického výkladu Centrálného koordinačného orgánu k Systému riadenia ŠF a KF na programové obdobie 2007-2013, verzia 4.2 zo dňa 27. augusta 2010 k prílohe č. 423-1 Monitorovacia správa projektu.

Pod pojmom zamestnávateľ sa rozumie 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. Za zamestnávateľa sa považuje aj organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikat' na území Slovenskej republiky podľa Obchodného zákonníka, a právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa zákona o službách zamestnanosti. Druhým základným znakom zamestnávateľa (právnickej osoby a fyzickej osoby) je skutočnosť, že zamestnáva v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu aspoň jednu fyzickú osobu<sup>2</sup>.

### Podmienky naplnenia definície novovytvoreného pracovného miesta

NFP na tvorbu pracovných miest sa poskytuje zamestnávateľovi ktorý prijme občana, ktorý je oprávnený vykonávať prácu v zmysle osobitného predpisu<sup>3</sup> na území SR, do pracovného pomeru na novovytvorené pracovné miesto.

<sup>1</sup> rovnako tak aj v prípade iných subjektov (napr. MVO), ktoré sú oprávnené na tvorbu nových pracovných miest. *Túto skutočnosť odporúčame v budúcnosti uvádzať priamo do výzvy.*

<sup>2</sup> iná osoba ako právnická alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom

<sup>3</sup> Zákonník práce

Novovytvorené pracovné miesta u zamestnávateľa musia predstavovať čistý (celkový) nárast priemerného evidenčného počtu zamestnancov u zamestnávateľa v porovnaní s priemerom za predchádzajúcich 12 kalendárnych mesiacov, ktoré predchádzajú mesiacu, v ktorom je novovytvorené pracovné miesto obsadené. Splnenie uvedenej podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať relevantným spôsobom.

Ak prijatie do zamestnania nepredstavuje čistý nárast počtu zamestnancov v príslušnom podniku v porovnaní s priemerom za predchádzajúcich 12 mesiacov, miesto alebo miesta musia byť uvoľnené následkom dobrovoľného odchodu zamestnancov, nespôsobilosti, odchodu do dôchodku kvôli veku, dobrovoľného skrátenia pracovného času alebo zákonného prepustenia za porušenie pracovnej disciplíny, a nie z dôvodu nadbytočnosti<sup>4</sup>. Uvedené pravidlo sa vzťahuje aj v prípadoch prepojeného a partnerského podniku.

Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest, resp. vytvorené pracovné miesta nepredstavujú čistý (celkový) nárast priemerného evidenčného počtu zamestnancov u zamestnávateľa v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím, prijímateľ (zamestnávateľ) je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti zamestnancov (napr. dohodou o skončení pracovného pomeru odhláškami z príslušných poisťovní).

Za vytvorené miesto sa považuje také miesto:

- a) ktoré je obsadené vlastným zamestnancom prijímateľa po dobu minimálne 365 dní od svojho vzniku;
- b) ktoré za uplynulých 365 kalendárnych dní nebolo neobsadené viac ako 60 kalendárnych dní;
- c) môže mať charakter plného alebo čiastkového pracovného úväzku v zmysle osobitných právnych predpisov. Za účelom vykazovania počtov vytvorených pracovných miest sa pracovné miesta prepočítavajú na plné pracovné úväzky;
- d) ktoré nie je obsadené SZČO. SZČO nijakým spôsobom nevstupujú do tejto evidencie;
- e) ktoré neexistovalo pred realizáciou podporeného projektu a vzniklo len v jeho dôsledku. Za takéto pracovné miesto sa nepovažuje také miesto, ktoré existovalo ešte pred realizáciou podporeného projektu, ale bolo neobsadené;
- f) ktoré je obsadené na základe trvalého pracovného pomeru ustanoveného osobitnými právnymi predpismi. Za trvalý pracovný pomer sa nepovažuje zastupovanie na materskej dovolenke, vykonávanie práce na dohodu alebo pracovnoprávne vzťahy mimo pracovného pomeru;
- g) o ktorom existuje kompletná a preukázateľná evidencia záznamov odvodov do relevantných fondov (napr. sociálna poisťovňa, zdravotná poisťovňa,...) a platná zmluva v zmysle osobitných právnych predpisov;
- h) ktoré nie je obsadené zamestnancami subjektu prijímateľa, ktorí zodpovedajú výlučne za implementáciu a riadenie projektu;

*Za novovytvorené pracovné miesto sa nepovažuje už existujúce neobsadené pracovné miesto, resp. preobsadené pôvodné pracovné miesto.*

Občan prijatý na novovytvorené pracovné miesto musí spĺňať podmienky cieľovej skupiny stanovenej vo výzve. Občanom prijatým na novovytvorené pracovné miesto je najmä uchádzač o zamestnanie, resp. záujemca o zamestnanie<sup>5</sup>, občan znevýhodnený na trhu

<sup>4</sup> Článok 40 a 41, ods. 4 Všeobecného nariadenia o skupinových výnimkách

<sup>5</sup> Zákon o službách zamestnanosti

práce, resp. nachádzajúci sa na trhu práce<sup>6</sup>, a ktorý nie je zamestnancom prijímateľa (zamestnávateľa) vytvárajúceho nové pracovné miesto.

**RO súčasne zastáva názor, že na novovytvorené pracovné miesta je zamestnávateľ povinný prijať občana z cieľovej skupiny, nakoľko v rámci projektu je za aktivitu považované vytvorenie pracovného miesta a na túto aktivitu by sa mala viazať cieľová skupina, t.j. prijatý občan z cieľovej skupiny.**

Vytvorené pracovné miesta je prijímateľ (zamestnávateľ) povinný obsadzovať a zabezpečiť ich zachovanie minimálne po dobu realizácie projektu, a/ alebo dlhšiu dobu ak je stanovená vo výzve, resp. definovaná v schéme štátnej pomoci alebo schéme pomoci *de minimis*.

**V prípade uvoľnenia novovytvoreného pracovného miesta je prijímateľ povinný bezodkladne, najneskôr však v termíne do 10 pracovných dní informovať SORO o tejto skutočnosti písomne, prípadne mailom.** Zamestnávateľ je zároveň povinný pri najbližšej žiadosti o platbu predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru a v prípade potreby iné relevantné doklady (potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia) a informovať SORO o tom, či vytvorené pracovné miesto zostáva zachované.

V prípade preobsadenia vytvoreného pracovného miesta, môže toto pracovné miesto zostať neobsadené najviac po dobu 30 kalendárnych dní od jeho uvoľnenia. Dobu neobsadenia je možné predĺžiť v odôvodnených prípadoch o ďalších 30 kalendárnych dní, pričom o predĺženie doby neobsadenia je prijímateľ (zamestnávateľ) povinný požiadať vopred písomne, ak sa prijímateľ (zamestnávateľ) a SORO nedohodnú inak.

Medzi rozviazaním pracovného pomeru a uzatvorením nového pracovného pomeru však môže uplynúť nie viac ako 60 kalendárnych dní, pričom táto doba sa počíta do minimálnej lehoty 365 kalendárnych dní, počas ktorých musí byť pracovné miesto obsadené aby bolo možné ho vykázať ako skutočne vytvorené. Pri neobsadení vytvoreného pracovného miesta dlhšom ako 60 kalendárnych dní nie je možné takéto miesto vykazovať ako vytvorené.

Pracovné miesto obsadené osobou pracujúcou na základe plného pracovného úväzku sa vykazuje ako jedno vytvorené pracovné miesto. Pracovné miesto obsadené osobou pracujúcou na základe čiastkového pracovného úväzku sa vykazuje ako 0,5 vytvoreného pracovného miesta, teda 2 čiastkové úväzky = 1 plný úväzok = 1 vytvorené pracovné miesto.

*Pracovné miesto vytvorené v dôsledku realizácie projektu a obsadené počas realizácie projektu rôznymi pracovníkmi (napr. z dôvodu fluktuácie) predstavuje vždy 1 vytvorené pracovné miesto.*

**V prípade dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca prijatého na novovytvorené pracovné miesto, je možné dočasné obsadenie (počas PN) len na základe písomnej žiadosti prijímateľa a so súhlasom SORO.** Pri preobsadzovaní pracovného miesta musí novoprijatý zamestnanec spĺňať rovnaké podmienky cieľovej skupiny ako predchádzajúci zamestnanec.

**Prijímateľ (zamestnávateľ) je povinný na vyžiadanie SORO preukázať dodržiavanie podmienok stanovených v rámci novovytvorených pracovných miest, umožňovať výkon fyzickej kontroly a poskytovať pri tejto kontrole súčinnosť, a to priebežne po celú dobu realizácie projektu a povinnú dobu udržateľnosti projektu stanovenú vo výzve.**

<sup>6</sup> napr. dobrovoľne nezamestnaný občan, ktorý nie je evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, a nie je občan, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok

SORO je oprávnené pre účely overovania a kontroly naplnenia podmienok vzťahujúcich sa na novovytvorené pracovné miesta spolupracovať so Sociálnou poisťovňou a inými príslušnými inštitúciami, nielen samostatného podniku, ale aj v prípade prepojeného a partnerského podniku.

### **Postup stanovovania počtu zamestnancov**

Počet zamestnancov je kľúčovým kritériom pre určenie do ktorej kategórie prijímateľ pomoci spadá.

Počet zamestnancov musí zodpovedať počtu ročných pracovných jednotiek (RPJ), to znamená počtu osôb, ktoré pracujú na plný úväzok v rámci príslušného podniku alebo v jeho mene predchádzajúcich 12 mesiacov od vytvorenia pracovného miesta.

Práca osôb, ktoré nepracovali celý rok, tých osôb, ktoré pracovali na kratší pracovný čas bez ohľadu na trvanie, a práca sezónnych zamestnancov (na dohodu) sa počítajú ako podiely (aliquótna časť) RPJ.

Do počtu zamestnancov sa započítavajú:

- a) zamestnanci prijímateľa;
- b) osoby pracujúce pre podnik, ktorý mu podlieha (partnerský podnik, prepojený podnik), a ktoré sa podľa vnútroštátnych právnych predpisov považujú za zamestnancov;
- c) vlastníci - manažéri;
- d) partneri vykonávajúci pravidelnú činnosť v podniku a majúcich finančný prospech z podniku.

Zamestnancom uvedeným pod písm. a) sa rozumie zamestnanec zamestnaný v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce na základe pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy (napr. na dobu určitú, na kratší pracovný čas, na domácku prácu a teleprácu a i.) a na dohody mimo pracovného pomeru (napr. dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

Zamestnancom uvedeným pod písm. b) c) a d) sa rozumie zamestnanec zamestnaný v inom pracovnoprávnom alebo právnom vzťahu napr. na základe príkaznej zmluvy (v zmysle zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník), mandátnej zmluvy (v zmysle zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník), autorského zákona.

Učni alebo študenti, ktorí sa zúčastňujú na odbornom vzdelávaní na základe učňovskej zmluvy alebo zmluvy o odbornom výcviku, sa nepovažujú za zamestnancov. Doba trvania materskej alebo rodičovskej dovolenky sa taktiež nezapočítava.

Údaje o podniku vrátane počtu zamestnancov sa určia na základe účtovných závierok a ďalších údajov o podniku alebo na základe konsolidovaných účtovných závierok podniku, ak existujú, alebo konsolidovaných účtovných závierok, v ktorých je podnik zahrnutý v rámci konsolidácie.

Ak sa v konsolidovaných účtovných uzávierkach neuvádzajú za daný podnik údaje o pracovníkoch, údaje o počte pracovníkov sa vypočítajú úmerne na základe súhrnu údajov z jeho partnerských podnikov a pripočítaním údajov z podnikov, s ktorými je príslušný podnik prepojený.

### **Určenie kategórie podnikov a ich oprávnenosť**

Podmienky pre kategorizáciu mikropodnikov, malých a stredných podnikov („MSP“):

### **Stredný podnik**

V rámci kategórie MSP sa stredný podnik definuje ako podnik, ktorý zamestnáva menej ako 250 osôb a ktorého ročný obrat nepresahuje 50 mil. EUR a/alebo celková ročná súvaha nepresahuje 43 mil. EUR.

### **Malý podnik**

V rámci kategórie MSP sa malý podnik definuje ako podnik, ktorý zamestnáva menej ako 50 osôb a ktorého ročný obrat a/alebo celková ročná súvaha nepresahuje 10 mil. EUR.

### **Mikropodnik**

V rámci kategórie MSP sa mikropodnik definuje ako podnik, ktorý zamestnáva menej ako 10 osôb a ktorého ročný obrat a/alebo celková ročná súvaha nepresahuje 2 mil. EUR.

Veľkosť podniku sa určí na základe posúdenia nasledujúcich troch kritérií, a to:

- a) počet zamestnancov, a
- b) ročný obrat, a/alebo
- c) celková ročná súvaha.

Pri výpočte údajov za konkrétneho prijímateľa pomoci podľa uvedených kritérií sa zohľadňuje, ku ktorému typu podnikov žiadateľ patrí.

Limit pre počet zamestnancov, uvedený pre jednotlivé kategórie je povinným kritériom. Pri zvyšných dvoch kritériách sa však prijímateľ pomoci môže rozhodnúť, či pre určenie veľkosti podniku zohľadní údaje z celkového ročného obratu alebo celkovej ročnej súvahy. Platí, že ak prijímateľ pomoci spĺňa aspoň jeden stanovený finančný limit prislúcha mu uvedený status mikro, malého alebo stredného podniku.

V prípade novozaložených podnikov, ktorých účtovné uzávierky ešte neboli/ nie sú schválené, sa uplatňujú údaje získané čestným odhadom vykonaným v priebehu finančného roku (sa použijú údaje odvodené zo spoľahlivých odhadov urobených počas finančného roka).

V prípade, že sa v priebehu posudzovaného roka na základe účtovnej závierky zistí, že počet zamestnancov alebo finančné limity sú vyššie alebo nižšie (pomocná tabuľka č. 1), nemá to za následok stratu postavenia malého alebo stredného podniku. Prijímateľ pomoci naďalej ostane v kategórii podniku, do ktorej bol pôvodne zaradený. K zmene postavenia podniku dôjde, ak sa limity prekročili v dvoch po sebe nasledujúcich účtovných obdobiach.

Tabuľka č. 1

Kategória podniku	Počet zamestnancov	Ročný obrat (v EUR)	Ročná súvaha (v EUR)
<b>Mikro</b>	menej ako 10	menej ako 2 mil.	menej ako 2 mil.
<b>Malý</b>	menej ako 50	menej ako 10 mil.	menej ako 10 mil.
<b>Stredný</b>	menej ako 250	menej ako 50 mil.	menej ako 43 mil.
<b>Veľký</b>	250 a viac	50 mil. a viac	43 mil. a viac

Veľkým podnikom je bez ohľadu na údaje stanovené v tejto tabuľke prijímateľ pomoci, ak 25 % alebo viac jeho základného imania alebo hlasovacích práv je priamo alebo nepriamo kontrolovaných verejnými orgánmi.

Oprávnenosť podniku na to, aby získal NFP, musí byť posudzovaná na základe údajov predložených a týkajúcich sa podniku **v okamihu, keď je pomoc schválená a poskytnutá,**

**t.j. ku dňu uzatvorenia zmluvy o poskytnutí NFP.** Pre oprávnenosť žiadateľa je relevantné, že spĺňa podmienky definované v MSP v čase poskytnutia pomoci.

Ak napríklad podnik v čase poskytnutia pomoci spĺňal definíciu malého podniku, avšak poskytnutie pomoci má za následok nárast počtu zamestnancov a zmenu veľkostnej kategórie podniku, posudzuje sa ako malý podnik a bude mu prináležať intenzita pomoci zodpovedajúca malému podniku. Rovnako tak, ak sa zmení podnik, ktorý spĺňal v čase poskytnutia pomoci definíciu stredného podniku a následkom vytvárania pracovných miest počas realizácie projektu dosiahne status veľkého podniku neovplyvní to oprávnenosť žiadateľa/ prijímateľa.

### **Ročný obrat a celková ročná súvaha**

Údaje, ktoré je potrebné použiť v prípade finančných čiastok ročného obratu a/alebo celkovej ročnej súvahy, sú údaje týkajúce sa posledného schváleného účtovného obdobia a sú vypočítané na ročnom základe. Zohľadňujú sa odo dňa účtovnej závierky. Výška zvoleného obratu sa vypočíta bez dane z pridanej hodnoty (DPH) a iných nepriamych daní.

V prípade novozaložených podnikov, ktorých účtovné závierky zatiaľ neboli schválené, sa použijú údaje odvodené zo spoľahlivých odhadov urobených počas finančného roka.

Ročný obrat sa určuje na základe kalkulácie všetkých výnosoch, ktoré prijímateľ pomoci zaúčtoval v priebehu posledného posudzovaného roka.

Celková ročná súvaha odzrkadľuje informácie o usporiadaní jednotlivých zložiek majetku (aktív) a zdrojov krytia (pasív) v peňažnom vyjadrení k určitému dátumu.

Prijímateľ pomoci sa môže rozhodnúť či pre stanovenie kategórie podniku použije finančné sumy obsiahnuté v ročnom obrate alebo v celkovej ročnej súvahe. Platí, že ak prijímateľ pomoci spĺňa aspoň jeden finančný limit stanovený v tabuľke č. 1, prekročením druhého z nich nestratí status mikro, malého alebo stredného podniku.

V prípade, že žiadateľ pre stanovenie kategórie podniku použije finančný limit pre celkovú ročnú súvahu, celková ročná súvaha predstavuje celkovú ročnú hodnotu aktív prijímateľa a pod pojmom súčet súvahových účtov vo vyhlásení o veľkosti podniku sa rozumie súčet súvahových účtov aktív.

### **Typy podnikov, ktoré sa zohľadňujú pri výpočte počtu pracovníkov a finančných súm**

Pre výpočet počtu zamestnancov a súm ročného obratu a celkovej ročnej súvahy sa rozlišujú tri typy podnikov, a to *samostatný podnik*, *partnerský podnik* a *prepojený podnik*.

Pri jednotlivých výpočtoch počtu zamestnancov a súm ročného obratu alebo celkovej ročnej súvahy sa musí zohľadniť vzťah prijímateľa pomoci k iným podnikom pokiaľ ide o vlastníctvo kapitálu alebo hlasovacie práva alebo právo na uplatnenie rozhodovacieho vplyvu (napr. výkonný riaditeľ) a v tejto súvislosti sa musia brať do úvahy aj údaje týchto podnikov. Výpočty pre jednotlivé typy podnikov sa líšia v závislosti od typu podniku:

1. „*Samostatný podnik*“ je každý podnik, ktorý nie je zatriedený ako partnerský podnik v zmysle odseku 2 alebo ako prepojený podnik v zmysle odseku 3.

2. „*Partnerské podniky*“ sú všetky podniky, ktoré nie sú zatriedené ako prepojené podniky v zmysle odseku 3 a medzi ktorými je takýto vzťah: podnik (vyššie postavený podnik) vlastní, buď samostatne, alebo spoločne s jedným alebo viacerými prepojenými podnikmi v zmysle odseku 3, 25 % alebo viac imania alebo hlasovacích práv iného podniku (nižšie postavený podnik).

Podnik sa však môže klasifikovať ako samostatný, teda ako podnik, ktorý nemá žiadne partnerské podniky, aj keď investori tento limit 25 % dosiahnu alebo prekročia, za predpokladu, že títo investori nie sú prepojení v zmysle odseku 3 individuálne alebo spoločne s príslušným podnikom:

- a) verejnými investičnými spoločnosťami, spoločnosťami investujúcimi do rizikového kapitálu, fyzickými osobami alebo skupinami fyzických osôb, ktoré sa pravidelne zúčastňujú na rizikových investičných aktivitách, ktoré investujú vlastný kapitál do nekótovaných firiem (podnikateľskí anjeli) za predpokladu, že celkové investície týchto podnikateľských anjelov v rovnakom podniku sú nižšie ako 1 250 000 EUR;
- b) univerzitami alebo neziskovými výskumnými strediskami;
- c) inštitucionálnymi investormi, vrátane regionálnych rozvojových fondov;
- d) orgánmi miestnej samosprávy, ktoré majú ročný rozpočet menší ako 10 mil. EUR a menej ako 5 000 obyvateľov.

3. „Prepojené podniky“ sú podniky, ktoré majú nasledovné vzájomné vzťahy:

- a) podnik má väčšinu hlasovacích práv akcionárov alebo členov v inom podniku;
- b) podnik má právo vymenovať alebo odvolať väčšinu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu;
- c) podnik má právo dominantne pôsobiť na iný podnik na základe zmluvy uzatvorenej s týmto podnikom alebo na základe ustanovenia v jeho spoločenskej zmluve alebo stanovách;
- d) podnik, ktorý je akcionárom alebo členom iného podniku, sám kontroluje na základe zmluvy s inými akcionármi tohto podniku alebo členmi tohto podniku väčšinu hlasovacích práv akcionárov alebo členov v tomto podniku.

Existuje predpoklad, že dominantný vplyv neexistuje, ak sa investori uvedení v druhom pododseku odseku 2 nezapoja priamo alebo nepriamo do vedenia príslušného podniku bez toho, aby boli dotknuté ich práva ako akcionárov.

Podniky, ktoré sa nachádzajú v niektorom zo vzťahov uvedených v prvom pododseku prostredníctvom jedného alebo viacerých podnikov, alebo majú niektorého z investorov uvedených v odseku 2, sa tiež považujú za prepojené.

Podniky, ktoré sa nachádzajú v jednom alebo niektorom inom z takýchto vzťahov prostredníctvom fyzickej osoby alebo skupiny fyzických osôb konajúcich spoločne, sa tiež považujú za prepojené podniky, ak sa podieľajú svojou činnosťou alebo časťou svojej činnosti na rovnakom relevantnom trhu alebo na príbuzných trhoch.

Za „príľahlý trh“ sa považuje trh pre výrobok alebo službu, ktorý sa nachádza bezprostredne vo vyššej alebo nižšej pozícii vo vzťahu k relevantnému trhu.

4. Okrem prípadov uvedených v odseku 2 druhom pododseku sa podnik nemôže považovať za MSP, ak 25 % alebo viac imania alebo hlasovacích práv je priamo alebo nepriamo kontrolovaných spoločne alebo individuálne jedným alebo viacerými verejnými orgánmi.

5. Podniky môžu poskytnúť vyhlásenie o svojom postavení samostatného podniku, partnerského podniku alebo prepojeného podniku vrátane údajov týkajúcich sa limitov stanovených v článku 2. Vyhlásenie sa môže poskytnúť aj vtedy, keď je kapitál rozptýlený tak, že nie je možné presne určiť, kto ho vlastní, v takomto prípade podnik môže poskytnúť vyhlásenie v dobrej viere, že môže odôvodnene predpokladať, že jeden podnik nevlastní alebo spoločne navzájom prepojené podniky nevlastnia 25 % alebo viac. Také vyhlásenia sa

poskytnú bez toho, aby boli dotknuté kontroly alebo vyšetrovania ustanovené podľa vnútroštátnych pravidiel alebo pravidiel Spoločenstva.

#### *Vyhotovenie údajov o podniku*

1. V prípade samostatného podniku sa údaje, vrátane počtu zamestnancov, určia výlučne podľa účtovnej uzávierky tohto podniku.

2. Údaje o podniku, ktorý má partnerský podnik alebo prepojené podniky, sa určia, vrátane počtu zamestnancov, na základe účtovnej uzávierky a iných údajov o podniku, alebo, ak sú k dispozícii, podľa konsolidovaných účtovných uzávierok, na ktorých sa podnik podieľa prostredníctvom konsolidácie.

Údaje uvedené v prvom pododseku sa pridajú k údajom každého partnerského podniku príslušného podniku, ktorý sa nachádza bezprostredne vo vyššom alebo nižšom postavení vo vzťahu k nemu. Výsledok je úmerný percentuálnemu podielu kapitálu alebo hlasovacích práv (podľa toho, čo je väčšie). V prípade, keď krížové akcie vlastní dva podniky, použije sa vyššie percento.

K údajom uvedeným v prvom a druhom pododseku sa pridá 100 % údajov každého podniku, ktorý je priamo alebo nepriamo prepojený s príslušným podnikom, ak už údaje neboli zahrnuté prostredníctvom konsolidácie v účtovných uzávierkach.

3. Na uplatnenie odseku 2 sa údaje partnerských podnikov príslušného podniku určia z ich účtovných uzávierok a ostatných konsolidovaných údajov, ak existujú. K týmto údajom sa pripočíta 100 % údajov podnikov, ktoré sú prepojené s týmito partnerskými podnikmi, pokiaľ ich účtovné údaje už nie sú zahrnuté prostredníctvom konsolidácie.

Na uplatnenie toho istého odseku 2 sa údaje podnikov, ktoré sú prepojené s príslušným podnikom, určia z ich účtovných uzávierok a ostatných konsolidovaných údajov, ak existujú. K týmto údajom sa pripočítajú proporcionálne údaje každého prípadného partnerského podniku tohto prepojeného podniku, ktorý sa nachádza bezprostredne vo vyššom alebo nižšom postavení vo vzťahu k nemu, pokiaľ už údaje neboli zahrnuté v konsolidovaných účtovných uzávierkach s percentuálnym podielom, ktorý je aspoň úmerný percentu uvedenému podľa druhého pododseku odseku 2.

4. Ak sa v konsolidovaných účtovných uzávierkach neuvádzajú za daný podnik údaje o zamestnancoch, čísla týkajúce sa zamestnancov sa vypočítajú úmerne na základe súhrnu údajov z jeho partnerských podnikov a pripočítaním údajov z podnikov, s ktorými je príslušný podnik prepojený.