



## Klienteninformation

Slowakei  
3. April 2020

### COVID-19: Novelle des Arbeitsgesetzbuchs und des Sozialversicherungsgesetzes

Am 2. April 2020 genehmigte der Nationalrat der Slowakischen Republik eine Änderung **des Arbeitsgesetzbuchs**. Während der Zeit **einer Sondersituation, eines Notfalls oder außerordentlichen Zustands** (im Folgenden als "Krisensituation" bezeichnet) und **innerhalb von zwei Monaten nach seinem Widerruf** gelten daher im Vergleich zur normalen Behandlung bestimmte geänderte Regeln im Bereich der Arbeitsbeziehungen:

- **Der Arbeitgeber ist berechtigt**, das Home Office anzuordnen, wenn die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt. Ebenso **ist der Arbeitnehmer berechtigt**, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt und der Arbeitgeber keine erheblichen betrieblichen Gründe hat, die es ihm nicht erlauben würden, Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen. Standardmäßig ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, das Home Office anzuordnen, und der Arbeitnehmer hat kein Recht, von zu Hause aus zu arbeiten (nur wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder mit Zustimmung oder nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber).
- Wenn der Arbeitnehmer keine Arbeit ausführen kann, weil der Arbeitgeber die Tätigkeit entweder aufgrund einer amtlichen Entscheidung (z. B. Schließung einiger Betriebe durch die Entscheidung des Zentralen Krisenstabs) oder als Konsequenz der Krisensituation eingestellt oder

eingeschränkt hat, stellt dies **ein Arbeitshindernis seitens des Arbeitgebers dar**. Dem Arbeitnehmer steht eine Lohnentschädigung in der Höhe von **80 %** seines Durchschnittsverdienstes zu, jedoch mindestens in Höhe des Mindestlohnes. Standardmäßig haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf **100 %** ihres Durchschnittsverdienstes.

Der Arbeitgeber kann weiterhin eine schriftliche Vereinbarung mit Arbeitnehmervertretern über Arbeitshindernisse des Arbeitgebers schließen. In diesem Fall haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine durch die Vereinbarung festgelegte Lohnentschädigung, jedoch mindestens in der Höhe von **60 %** ihres Durchschnittsverdienstes.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer **mindestens zwei Tage vorab** und mit einer Laufzeit von mindestens einer Woche über den Arbeitszeitplan zu informieren. Standardmäßig muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mindestens eine Woche im Voraus benachrichtigen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer **mindestens sieben Tage** im Voraus über die Anordnung des Urlaubs zu benachrichtigen, und **mindestens zwei Tage** im Voraus, wenn es sich um den „alten“ aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub handelt. Diese Frist kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers noch

verkürzt werden. Standardmäßig ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Voraus über den Urlaub zu informieren.

- Im Arbeitsgesetzbuch wurde der Schutz des Arbeitnehmers vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Situationen erweitert, wenn der Arbeitnehmer in angeordneter Quarantäne ist oder wenn er sich um ein Haushaltsmitglied kümmert. Ein solcher Arbeitnehmer gilt als vorübergehend arbeitsunfähig. Während dieser Zeit befindet er sich daher in einer Schutzfrist und der Arbeitgeber kann ihn nicht kündigen.

Durch die Änderung des Sozialversicherungsgesetzes wurde die Unterstützungsperiode während der Arbeitslosigkeit um einen Monat verlängert. Diese Maßnahme gilt für jene Versicherten, bei

welchen die ursprüngliche Unterstützungsperiode im Rahmen der Arbeitslosigkeit während der Krisensituation abgelaufen ist und die aufgrund der durch die Verbreitung von COVID-19 verursachten Arbeitsmarktsituation keinen Arbeitsplatz gefunden haben oder nicht finden können.

Es wurde ebenfalls der Anspruch auf Pflegegeld auf Eltern erweitert, deren Kinder während der Krisensituation das Alter von 3 Jahren erreicht haben und aufgrund der Krisensituation in keine Vorschule aufgenommen werden können. Nach den geltenden Rechtsvorschriften hatten Eltern keinen Anspruch auf Pflegegeld nach Ablauf des Elterngeldes.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr AUDITOR-Team

ING. JANA SADLOŇOVÁ  
Steuerberatungsabteilung  
M: +421 907 824 395  
jana.sadlonova@auditor.eu

Die in dieser Publikation veröffentlichten Angaben haben nur einen informativen Charakter und ersetzen keinesfalls eine Rechts-, Wirtschafts- oder Steuerberatung. Für die Beratung sind Kenntnisse über den konkreten Fall, sowie eine Beurteilung aller relevanten Umstände erforderlich. Für Entscheidungen, die der Leser dieser Publikation auf Grund der hierin angeführten Informationen selbst trifft, können wir keine Verantwortung übernehmen.



*Mehr als 20 Jahre  
am slowakischen Markt.*

### Kontakten

Mag. Georg Stöger  
Internationales Steuerrecht

Ing. Jana Sadloňová  
Steuerberatung

Ing. Eva Lenorovičová  
Buchhaltung

Ivana Kováčová  
Lohnverrechnung

Kanzlei Bratislava  
Fraňa Kráľa 35  
811 05 Bratislava  
T: +421 2 544 14 660  
bratislava@auditor.eu

