



Klienteninformation

Slowakei
23. März 2020

COVID-19: Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen

In den letzten Tagen hat die Slowakische Republik verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Verbreitung von COVID-19 zu verhindern. Welche Auswirkungen haben die Maßnahmen auf die Arbeitsbeziehungen?

Obligatorische Quarantäne zu Hause, Krankengeld

Alle aus dem Ausland zurückkehrenden Personen, einschließlich Personen, die mit diesen Personen in einem gemeinsamen Haushalt leben, müssen sich einer 14-tägigen Quarantäne unterziehen.

Aus dem Ausland zurückgekehrte Mitarbeiter sind verpflichtet, unverzüglich nach ihrer Rückkehr in die Slowakei ihren behandelnden Arzt zu benachrichtigen. Er entscheidet über die eventuelle vorübergehende Arbeitsunfähigkeit. Im Falle der Quarantäne eines Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Abwesenheit in der Arbeit zu rechtfertigen. Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer keine Lohnentschädigung, sondern Krankengeld.

Schließung von Schul- und Vorschuleinrichtungen, Pflegegeld

Seit dem 16. März 2020 sind alle Vorschul- und Schuleinrichtungen in der Slowakei geschlossen. Eltern, die sich aus diesem Grund um ihre Kinder kümmern, können eine Pflegeleistung beantragen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Abwesenheit des Arbeitnehmers in der Arbeit zu rechtfertigen.

Standardmäßig wird das Pflegegeld für **maximal 10 Tage** ausgezahlt. Die Sozialversicherungsanstalt hat jedoch bereits angekündigt, dass der Anspruch auf das Pflegegeld bei der Pflege um Kinder bis zum Alter von 11 Jahren während des 14-tägigen Zeitraums, in dem Schulen und Kindergärten geschlossen werden sollen, gewährt wird. Sollte sich der Zeitraum verlängern, wird die Sozialversicherungsanstalt rechtzeitig über weitere Schritte informieren.

Schließung von Betrieben

Mit einigen Ausnahmen wurden alle Einzelhandels- und Dienstleistungsbetriebe seit dem 16. März 2020 bis auf weiteres geschlossen. Es ist der Öffentlichkeit auch verboten, in Restaurants oder Fast-Food-Ständen anwesend zu sein.

Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber in diesen Fällen?

- 1. Versetzung** – Falls es erforderlich ist den Notfall abzuwenden oder seine unmittelbaren Folgen zu mildern, kann der Arbeitgeber für die notwendige Zeit den Arbeitnehmer auf eine andere Arbeit versetzen, auch ohne seine Zustimmung. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn.
- 2. Home Office** - Das Arbeitsgesetz erlaubt einem Arbeitnehmer gelegentlich oder in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Arbeitgebers oder im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber von zu Hause aus zu arbeiten. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn. Die Voraussetzung dafür ist, dass es sich um eine Arbeitsart handelt, die dies ermöglicht. Im Allgemeinen ermöglicht das Arbeitsgesetz also nicht, die Arbeit von zu Hause aus dem Arbeitnehmer anzuordnen.
- 3. Sonstige Hindernisse seitens des Arbeitgebers** - Wenn der Arbeitnehmer aufgrund anderer Hindernisse auf der Seite des Arbeitgebers nicht arbeiten kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnentschädigung in Höhe seines Durchschnittsverdienstes.



4. Vereinbarung mit Arbeitnehmervertretern - Der Arbeitgeber kann schriftlich mit Arbeitnehmervertretern vereinbaren, dass es aus ernsthaften betrieblichen Gründen, die angegeben werden müssen, nicht möglich ist, die Arbeit den Arbeitnehmern zuzuweisen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnentschädigung in der vereinbarten Höhe, jedoch mindestens in Höhe von 60% seines Durchschnittsverdienstes.

Gemäß dem Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz die allgemeinen Grundsätze der Prävention anzuwenden. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, das Risiko am Arbeitsplatz zu beurteilen, und ist gegebenenfalls berechtigt, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers zu ergreifen. Vorsorglich ist es auch möglich, mit dem Arbeitnehmer **einen Urlaub** oder **einen Zeitausgleich** zu vereinbaren.

- **Urlaub** - Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme des Urlaubs nur unter den Bedingungen des Arbeitsgesetzbuchs anordnen. Dabei müssen nicht nur die Aufgaben des Arbeitgebers, sondern auch die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Voraus über den angeordneten Urlaub zu informieren. In Ausnahmefällen kann diese Frist jedoch mit Zustimmung des Mitarbeiters verkürzt werden.
- **Zeitausgleich** - Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, den Zeitausgleich für Überstunden oder Feiertage zu nehmen.

Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge und Lohnsteuer

Wir möchten Sie daran erinnern, dass die Fristen für die Zahlung der Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsbeiträgen sowie die Vorauszahlungen für die Lohnsteuer unverändert bleiben. Bei verspäteter Zahlung können daher Strafen verhängt werden. Derzeit steht kein außerordentliches Instrument zur Verfügung, das einen Zahlungsverzug von Abgaben und Steuern ermöglichen würde.

Wir überwachen die Situation weiterhin und werden Sie über Änderungen auf dem Laufenden halten.

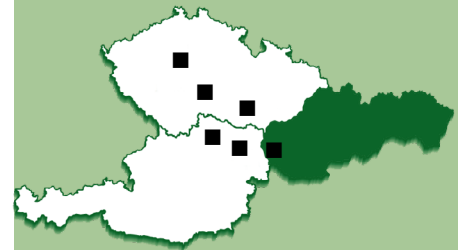
Ihr AUDITOR-Team

Ivana Kováčová
Leiterin der Personalverrechnungsabteilung
ivana.kovacova@auditor.eu

AUDITOR in Mitteleuropa

AUDITOR ist eine Wirtschaftsprüfung- und Steuerberatungskanzlei mit internationaler Ausrichtung. Schon seit dem Jahr 1999 Jahren werden neben **Wirtschaftsprüfung** und **Steuerberatung** Leistungen in den Bereichen **Personalverrechnung**, **Finanzbuchhaltung** und **Unternehmensberatung** in Österreich erbracht.

Durch Schwesterunternehmen in Tschechien und in **Österreich** (hier unter **Stöger & Partner**) kann umfassende Beratung in Zentral-Europa angeboten werden. Für Lösungen globaler Problemstellungen ist **AUDITOR** ein unabhängiges Mitglied der UHY International, einem **weltweiten Netzwerk** unabhängiger Beratungsfirmen in mehr als 80 Ländern.



Mag. Georg Stöger
internationales Steuerrecht

Ivana Kováčová
Lohnverrechnung

Ing. Eva Lenorovičová
Buchhaltung

Ing. Jana Sadloňová
Steuerberatung

Kanzlei Bratislava
Fraňa Kráľa 35
811 05 Bratislava

T: +421 2 544 14 660
bratislava@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.