



## Klientské informácie

Slovenská republika  
23. marca 2020

### COVID-19: Dopad na pracovnoprávne vzťahy

*Slovenská republika prijala v posledných dňoch viaceré opatrenia na zamedzenie šírenia ochorenia COVID-19. Aký je dopad uvedených opatrení na pracovnoprávne vzťahy?*

#### Povinná domáca karanténa, nemocenské

Všetkým, ktorí sa vrátia zo zahraničia, vrátane osôb žijúcich v spoločnej domácnosti, je nariadená povinná 14-dňová domáca karanténa.

Zamestnanci, ktorí sa vrátili zo zahraničia, sú povinní bezprostredne po návrate na Slovensko oznámiť túto skutočnosť svojmu ošetrojúcemu lekárovi. Ten rozhodne o opodstatnenosti dočasnej práceneschopnosti. V prípade nariadenej karantény zamestnanca je zamestnávateľ povinný ospravedlniť jeho neprítomnosť v práci. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, patrí mu nemocenské.

#### Zatvorenie školských a predškolských zariadení, ošetrovné

Od 16. marca 2020 boli na Slovensku uzatvorené všetky predškolské a školské zariadenia. Rodičia, ktorí sa z tohto dôvodu starajú o deti, môžu požiadať o dávku ošetrovné. Zamestnávateľ je v takom prípade povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci.

Štandardne sa ošetrovné vypláca **maximálne po dobu 10 dní**. Sociálna poisťovňa však už oznámila, že prizná nárok na ošetrovné pri starostlivosti o dieťa **do dovŕšenia 11. roku veku** počas celého **14-dňového obdobia**, kedy majú byť školy a materské školy uzavreté. Pokiaľ by sa obdobie predlžovalo, Sociálna poisťovňa bude včas informovať o ďalšom postupe.

#### Uzatvorenie prevádzok

S určitými výnimkami boli od 16. marca 2020 až do odvolania uzatvorené všetky maloobchodné prevádzky a všetky prevádzky poskytujúce služby. Je tiež zakázaná prítomnosť verejnosti v stravovacích zariadeniach či v stánkoch s rýchlym občerstvením.

Aké sú možnosti zamestnávateľa v týchto prípadoch?

**1. Preradenie na iný druh práce** – Ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca na nevyhnutný čas na inú prácu, a to aj bez jeho súhlasu. Zamestnancovi patrí v takom prípade dohodnutá mzda.

**2. Práca z domu („home office“)** – Zákonník práce pripúšťa, aby príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom alebo po dohode so zamestnávateľom vykonával zamestnanec prácu doma. Zamestnancovi patrí v takom prípade dohodnutá mzda. Predpokladom je, že ide o taký druh práce, ktorý to umožňuje. Zákonník práce teda vo všeobecnosti neumožňuje nariadiť zamestnancovi prácu z domu.

**3. Iné prekážky na strane zamestnávateľa** – Pokiaľ zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.



**4. Dohoda so zástupcami zamestnancov** – Zamestnávateľ sa môže písomne dohodnúť so zástupcami zamestnancov, že z vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré je potrebné špecifikovať, nie je možné pridelovať zamestnancom prácu. Zamestnanec má v takom prípade nárok na náhradu mzdy vo výške podľa dohody, najmenej však 60% jeho priemerného zárobku.

Podľa zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ je teda povinný posudzovať riziko na pracovisku a v prípade potreby je oprávnený prijať a vykonať vhodné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov. Ako preventívne opatrenia je možné tiež dohodnúť sa so zamestnancom na **čerpaní dovolenky alebo čerpaní náhradného voľna**.

- **Čerpanie dovolenky** – Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len za podmienok podľa Zákonníka práce. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa, ale aj na oprávnené záujmy zamestnanca. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Vo výnimočných prípadoch však toto obdobie so súhlasom zamestnanca môže byť skrátené.

- **Čerpanie náhradného voľna** – Zamestnávateľ sa môže dohodnúť so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas alebo prácu vo sviatok.

## Odvody na sociálne a zdravotné poistenie a daň zo závislej činnosti

Pripomíname, že lehoty na platenie odvodov na sociálne a zdravotné poistenie a tiež preddavkov na daň zo závislej činnosti zostávajú naďalej nezmenené. V prípade omeškania s platbami môžu byť teda uložené sankcie. Aktuálne nie je možné uplatniť žiaden mimoriadny odklad v platení odvodov a daní.

Situáciu naďalej monitorujeme a o akýchkoľvek zmenách Vás priebežne budeme informovať.

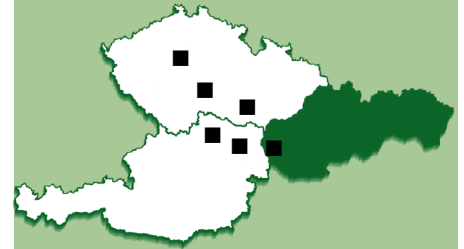
Váš AUDITOR tím

**Ivana Kováčová**  
Vedúca mzdového oddelenia  
ivana.kovacova@auditor.eu

## AUDITOR v strednej Európe

AUDITOR je auditorskou a daňovo poradenskou spoločnosťou s medzinárodným zameraním. Už 1999 ponúka služby v oblasti **auditu, daňového poradenstva, mzdového účtovníctva a personálnej agendy**, vedenia **finančného účtovníctva** a **podnikového poradenstva**.

Prostredníctvom partnerských kancelárií v Českej republike a v Rakúsku (tu pod menom **Stöger & Partner**) poskytuje kompletne poradenstvo v krajinách strednej Európy. Členstvo v celosvetovej sieti UHY International, ktorá združuje nezávislé poradenské spoločnosti z viac než 80 krajín sveta, umožňuje efektívne riešiť globálne poradenské aspekty.



Mag. Georg Stöger  
medzinárodné daňové právo

Ivana Kováčová  
mzdová legislatíva

Ing. Eva Lenorovičová  
účtovníctvo

Ing. Jana Sadloňová  
daňové poradenstvo

**kancelária Bratislava**  
Fraňa Kráľa 35  
811 05 Bratislava

T: +421 2 544 14 660  
bratislava@auditor.eu

Údaje zverejnené v tejto publikácii majú informatívny charakter a nenahrádzajú právne, ekonomické či daňové poradenstvo. Poradenstvo vyžaduje znalosť konkrétnych prípadov a posúdenie všetkých relevantných skutočností. Za rozhodnutia, ktoré sa užívateľ týchto stránok rozhodne urobiť na základe tohto materiálu, nepreberáme zodpovednosť.