

A	Skutková situácia	Prevádzka zatvorená na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva, číslo OLP 2595/2020 zo dňa 15.3.2020 (ďalej len „Opatrenie“) S účinnosťou od 16.3.2020 od 6:00 hod. sa na obdobie 14 dní uzatvárajú všetky maloobchodné prevádzky a všetky prevádzky poskytujúce služby, okrem výnimiek stanovených týmto opatrením (napr. predajne potravín, lekárne, drogérie, predajne novín, internetové e-shopy, atď.) Prevádzky, ktoré nespádajú ani pod jednu z výnimiek stanovených opatrením, musia byť povinne zatvorené – zamestnanci, ktorí majú ako miesto výkonu práce uvedenú adresu takejto prevádzky, nemôžu vykonávať prácu na takomto mieste.			
č.	Skutková situácia	Právny predpis	Nárok zamestnanca	Poznámky	Nová právna úprava Od 4.4.2020
1	Druh práce umožňuje zamestnancovi vykonávať prácu z domu (home office)	§ 52 ods. 5 Zákonníka práce § 152 Zákonníka práce § 5 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	Dohodnutá mzda Stravovanie	Na výkon práce formou home office je potrebná dohoda o zmene pracovných podmienok medzi zamestnancom a zamestnávateľom Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. Z toho vyplýva napríklad povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi možnosť práce z domu , ak je to možné.	§ 250b ods. 2 Zákonníka práce Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
2	Druh práce neumožňuje zamestnancovi vykonávať prácu z domu (home office)	§ 142 ods. 3 Zákonníka práce § 142 ods. 4 Zákonníka práce § 111 ods. 1 Zákonníka práce	náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku pracovné voľno s náhradou mzdy v sume určenej dohodou o vážnych prevádzkových dôvodoch (najmenej vo výške 60 % priemerného zárobku zamestnanca) náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku	a. prerušenie práce pre tzv. iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa - len na nevyhnutne potrebný čas. b. prerušenie práce v dôsledku vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa - platí to len v prípade zamestnávateľa, u ktorého pôsobia zástupcovia zamestnancov. Podmienkou je uzatvorenie písomnej dohody o vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancom práce. c. čerpanie dovolenky nariadené zo strany zamestnávateľa - uvedené vyžaduje súhlas zamestnanca a je viazané na výnimočnosť prípadu Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca - Bez súhlasu zamestnanca nie je prípustné určiť čerpanie dovolenky v predstihu kratšom ako 14 dní	Podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce Ak počas mimoriadnej situácie zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia MS, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy (3,333 eur za každú hodinu prekážky v práci).

		§ 111 ods. 2 Zákonníka práce	náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku	d. hromadné čerpanie dovolenky Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov nie na viac ako 2 týždne . Ak ide o <i>vážne prevádzkové dôvody</i> , ktoré sa zamestnancom <i>oznámia najmenej 6 mesiacov vopred</i> , môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na 3 týždne .	§ 250b ods. 4 Zákonníka práce Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej 7 dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej 2 dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
--	--	---------------------------------	--	---	---

B.		Prevádzka naďalej otvorená			
č.	Skutková situácia	Právny predpis	Nárok zamestnanca	Poznámky	Nová právna úprava
1	Zvýšená neprítomnosť zamestnancov - nevýrobná činnosť		Vid' č. 1 a 2 vyššie	Posúdiť možnosť home office podľa druhu práce, ak to nie je možné prerušiť práce pre tzv. iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa	
2	Zvýšená neprítomnosť zamestnancov - výrobná činnosť resp. poskytovanie služieb	§ 90 ods. 9 Zákonníka práce	Vid' č. 11 nižšie	určitú časť výpadku pracovných síl možno eliminovať : • úpravou pracovných zmien a	
		§ 111 ods. 1 a 2 Zákonníka práce	Vid' č. 2 vyššie	• čerpaním dovoleníek,	
		§ 121 Zákonníka práce	a. mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku rizikové práce - mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku alebo b. po dohode so zamestnávateľom náhradné voľno bez mzdového zvýhodnenia	• prípadne nariadením práce nadčas v rozsahu ustanovenom Zákonníkom práce.	
3	Dočasné uzatvorenie alebo obmedzenie prevádzky v dôsledku obmedzenia dopytu po poskytovaných službách alebo obmedzenie odbytu výrobkov	§ 142 ods. 3 Zákonníka práce	náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku	prekážka na strane zamestnávateľa v Zákonníku práce nie je trvanie neprídeľovania práce (trvanie tejto prekážky v práci) vymedzené.	§250b ods. 6 Zákonníka práce Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.
4	Neprídeľovanie práce ostatným zamestnancom z dôvodu neprítomnosti väčšieho počtu zamestnancov (napr. z dôvodu karantény, DPN, starostlivosti o dieťa)	§ 142 ods. 4 Zákonníka práce	náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku	V prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí zástupca zamestnancov je možné, aby sa v písomnej dohode so zástupcom zamestnancov vymedzili vážne prevádzkové dôvody , pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu.	§250b ods. 7 Zákonníka práce Ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.“.
5	Neprídeľovanie práce v dôsledku výpadku vstupov (dodávky surovín,				

	služieb, súčiastok, podkladov)				
6	Zníženie mzdy zamestnanca	§ 54 Zákonníka práce		<p>Dohoda o zmene pracovných podmienok</p> <p>Zamestnávateľ nemôže v zmysle aktuálnej právnej úpravy znížiť výšku základnej mzdy zamestnancov, avšak môže znížiť pohyblivú zložku mzdy (bonusy, odmeny a iné benefity), ktorá nie je garantovaná v pracovnej zmluve.</p> <p>Znížiť výšku základnej mzdy možno iba na základe dodatku k pracovnej zmluve</p> <p>Z pohľadu zamestnanca je však vhodné si uvedomiť, že dočasné zníženie platu na prekonanie obdobia pandémie je pre niektorých určite výhodnejšie ako úplná strata zamestnania spôsobená krachom zamestnávateľa.</p>	
7	Preradenie zamestnanca	<p>§ 55 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce</p> <p>§ 125 ods. 1 Zákonníka práce</p>	<p>Za obdobie preradenia na inú prácu z dôvodu uloženého karanténneho opatrenia, ak zamestnanec dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, a to najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia (§ 125 ods. 1 Zákonníka práce).</p>	<p>A.</p> <p>Prvým prípadom je preradenie zamestnanca zo strany zamestnávateľa, ak je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (karanténne opatrenie).</p> <p>Zamestnávateľ je v tomto prípade povinný uskutočniť preradenie zamestnanca na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy. To znamená, že nedochádza k zmene druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (napr. preradenie operátora na inú linku a pod.).</p> <p>Ak nemožno dosiahnuť sledovaný účel preradenia (napr. izoláciu zamestnanca) v rámci pracovnej zmluvy (dohodnutého druhu práce), tak Zákonník práce ponúka možnosť preradenia na inú prácu (prácu iného druhu) po dohode so zamestnancom.</p> <p>B.</p> <p>Druhou situáciou, kedy za určitých okolností môže dôjsť k preradeniu zamestnanca, a to aj bez jeho súhlasu, je existencia potreby odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo potreby zmiernenia jej bezprostredných následkov.</p> <p>Zároveň je potrebné zdôrazniť, že z hľadiska vymedzenia časového rozsahu uvedeného preradenia ide o preradenie obmedzené na čas nevyhnutnej potreby. V tomto prípade ide o preradenie na inú prácu (t. j. môže ísť o zmenu druhu práce, ako aj miesta výkonu práce).</p> <p>Preradenie na inú prácu bez výslovného súhlasu zamestnanca je výnimočným inštitútom (t. j. je ho možné využiť, ak iný postup</p>	

				<p>nevedie k sledovanému cieľu), ktorý vo svojej podstate vymedzuje aj čl. 18 Ústavy SR, a ktorý je prípustný len za Ústavou a zákonom stanovených podmienok.</p> <p>Určite však nie je prípustné svojvoľné a neodôvodnené preradenie zamestnancov ich zamestnávateľom na práce iného druhu, neplniace účel odvracania mimoriadnej udalosti alebo zmiernenia jej bezprostredných následkov (napríklad nariadenie zamestnancom vykonanie prác spočívajúcich v upratovaní alebo údržbe prevádzky zamestnávateľa, ak tieto činnosti nie sú predmetom jeho pracovnej náplne podľa dojednaní v pracovnej zmluve).</p>	
8	Skrátenie úväzku	§ 54 Zákonníka práce		<p>Dodatkom k pracovnej zmluve môže spoločnosť taktiež skrátiť pracovný čas, ktorý zároveň nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni, čím rovnako ušetrí náklady na mzdy, nakoľko zamestnancovi v danom prípade patrí mzda zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času.</p> <p>Z pohľadu zamestnanca je však vhodné si uvedomiť, že dočasné zníženie platu na prekonanie obdobia pandémie je pre niektorých určite výhodnejšie ako úplná strata zamestnania spôsobená krachom zamestnávateľa.</p>	
9	Dočasné pridelenie zamestnanca	§ 58 Zákonníka práce		<p>Písomná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom o dočasnom pridelení Písomná dohoda medzi zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát</p>	
10	Zmena druhu práce	§ 54 Zákonníka práce		<p>Dodatkom k pracovnej zmluve môže spoločnosť taktiež zmeniť druh práce, čím sa dá vyhnúť preradeniu.</p>	
11	Zmena rozvrhu pracovných zmien	§ 90 ods. 9 Zákonníka práce		<p>Zamestnávateľ môže taktiež zvážiť zmenu rozvrhu pracovných zmien, pričom je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi nové rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na jeden týždeň. Pri zmene rozvrhu práce však zamestnávateľ musí brať do úvahy obsah pracovnej zmluvy, ustanovenia o dobe odpočinku a ustanovenia o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhovaní pracovného času.</p>	<p>§ 250b ods. 3 Zákonníka práce Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej 2 dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.</p>
12	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času formou konta pracovného času	§ 142 ods. 5 Zákonníka práce		<p>Ak je u zamestnávateľa zavedené konto pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce, zamestnávateľ môže v zmysle dohodnutých pravidiel nariadiť zamestnancom zostať doma, zameškaný čas si zamestnanci odpracujú v rámci konta pracovného času.</p>	

13	Pracovné voľno s náhradou mzdy	§ 141 ods. 2 Zákonníka práce		<p>A. Každý zamestnanec má „garantovaných“ 7 dní pracovného voľna s náhradou mzdy v danom kalendárnom roku, pokiaľ by si tieto už vyčerpali musí mu zamestnávateľ podľa Zákonníka práce poskytnúť len ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy. Pokiaľ by zamestnanec sprevádzal rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie pri náhlom ochorení poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.</p> <p>B. Zamestnávateľ má nasledovné možnosti ako vyriešiť situáciu s koronavírusom - poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, a to</p> <ul style="list-style-type: none"> • z iných dôvodov, než upravuje Zákonník práce, t. j. nad rámec zákona [§ 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce] – ak zamestnávateľ už má v interných dokumentoch alebo v kolektívnej zmluve upravenú možnosť poskytnutia plateného zdravotného voľna, známeho tiež ako tzv. sick days v rozsahu niekoľkých dní v roku pri náhlých ochoreniach zamestnancov; • na žiadosť zamestnanca [§ 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce] – ak rizikový zamestnanec o to sám požiada zamestnávateľa najlepšie písomne, e-mailom alebo inými elektronickými prostriedkami. • pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje po skončení krízovej situácie [§ 141 ods. 3 písm. d) Zákonníka práce]. Túto alternatívu však treba chápať v kontexte, že o voľno požiada sám zamestnanec, zamestnávateľ by nemal zneužívať tento inštitút z vlastného rozhodnutia. <p>Uvedené možnosti sa však vzťahujú k dôležitým osobným prekážkam v práci, teda prekážkam na strane zamestnanca, o ktorých nemôže zamestnávateľ rozhodnúť jednostranne.</p>	
14	Pracovné voľno bez náhrady mzdy	§ 141 ods. 3 Zákonníka práce		Zamestnávateľ nesmie kvôli koronavírusu zamestnancovi jednostranne nariadiť neplatené voľno ani ho nútiť do čerpania neplateného voľna, a to ani z dôvodu návratu z postihnutej oblasti. Na čerpanie neplateného voľna sa vyžaduje dohoda so zamestnancom.	
15	Čerpanie náhradného voľna	§ 121 ods. 3 a 4 Zákonníka práce § 122 ods. 2 Zákonníka práce	náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku	Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, ktorú zamestnanec vykonal ešte pred pandémiou. V prípadoch, keď má zamestnanec nevyčerpané náhradné voľno napríklad za prácu vo sviatok alebo za prácu nadčas za splnenia	

				podmienok uvedených v § 121 a § 122 Zákonníka práce, môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť na jeho vyčerpaní.	
16	Čerpanie dovolenky oznámené zamestnávateľovi	§ 111 ods. 1 Zákonníka práce		<p>Dodávame, že zamestnanec nemôže ospravedlniť svoju absenciu tým, že oznámi zamestnávateľovi, že čerpá dovolenku – čerpanie dovolenky bez toho, aby mu jej nástup zamestnávateľ určil alebo s nástupom súhlasil, predstavuje neospravedlnenú absenciu zamestnanca v práci.</p> <p>Zamestnancovi potencionálne hrozí za takéto správanie postih napr. aj vo forme výpovede, alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru, nároku zamestnávateľa na náhradu škody (vrátane ušlého zisku, ak bola škoda spôsobená úmyselne), či možnosť krátenia dovolenky zo strany zamestnávateľa.</p>	
17	Dobrovoľná neprítomnosť zamestnanca v práci	§ 47 ods. 3 Zákonníka práce § 144a ods. 6 Zákonníka práce		<p>Jediným ospravedlniteľným dôvodom pre dobrovoľnú neprítomnosť v práci by bolo bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca alebo ak sa na pracovisko vzťahuje zákaz otvorenia, vyplývajúci z Opatrenia.</p> <p>V opačnom prípade to bude mať za následok</p> <ul style="list-style-type: none"> • krátenie dovolenky, • porušenie základnej povinnosti zamestnanca – byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, • skončenie pracovného pomeru, • vymáhanie náhrady škody. 	

C.	Skutková situácia	Prekážka v práci na strane zamestnanca - aplikovateľné pre skutkové situácie uvedené v písm. A a B vyššie			
č.	Skutková situácia	Právny predpis	Nárok zamestnanca	Poznámky	Nová právna úprava
1	Zamestnancovi bola nariadená karanténa - prekážka v práci na strane zamestnanca 1	Opatrenie Úradu verejného zdravotníctva SR zo dňa 18.3.2020 § 141 ods. 1 Zákonníka práce § 144 ods. 2 Zákonníka práce zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca §8 ods. 1 zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení	V prípade, že zamestnancovi je nariadená karanténa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi na dobu karantény pracovné voľno . A. nárok na náhradu príjmu - poskytuje zamestnávateľ za kalendárne dni od 1. dňa DPN do skončenia DPN, najdlhšie do 10. dňa DPN od 1. dňa DPN do 3. dňa DPN 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od 4. dňa DPN do 10. dňa DPN 55 % denného vymeriavacieho základu. V kolektívnej zmluve uzatvorenej podľa osobitného predpisu možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu B. nárok na nemocenské - poskytuje Sociálna poisťovňa 55 % denného vymeriavacieho základu a nemocenské. Zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské od 11. dňa DPN	Povinná karanténa: A. Podľa opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR zo dňa 18.3.2020 sa nariaďuje povinná 14-dňová karanténa - všetkým osobám, ktoré sa od 13.3.2020 vrátili zo zahraničia na Slovensko a - všetkým osobám, ktoré s nimi žijú v spoločnej domácnosti. B. nariadená pre podozrenie z nákazy - Karanténu musí potvrdiť ošetrojúci lekár Zamestnanec je povinný zamestnávateľa o tejto prekážke v práci upovedomiť bez zbytočného odkladu Podľa ďalšieho usmernenia Sociálnej poisťovne pri pokračovaní karantény v ďalšom mesiaci (napríklad karanténa, ktorá začala v marci bude pokračovať v apríli) bude Sociálna poisťovňa oznamovať zamestnávateľom aj tzv. prechodky (Preukazy o trvaní dočasnej PN). Ide o potvrdenie skutočnosti, že dočasná PN prechádza aj do nasledujúceho mesiaca. V prípade dočasných PN vystavených v súvislosti s karanténnymi opatreniami zamestnanec nemusí Sociálnej poisťovni takéto potvrdenie doručiť, ani navštíviť ošetrojúceho lekára. Preukaz o trvaní dočasnej PN (tzv. lístok na peniaze) Sociálnej poisťovni pošle lekár a Sociálna poisťovňa to oznámi zamestnávateľovi.	§ 250B ods. 5 Zákonníka práce, Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

2	Zamestnancovi bola nariadená karanténa - prekážka v práci na strane zamestnanca 2		mzda	Prácu z domu nemožno zamestnancovi v karanténe nariadiť, ale zamestnávateľ sa o tom môže so zamestnancom dohodnúť. Stanovisko Sociálnej poisťovne: Ak má zamestnanec možnosť aj počas karantény pracovať z domu, podľa informácií Sociálnej poisťovne v tejto špecifickej situácii môže zamestnanec napriek svojej pracovnej neschopnosti nepožiadat' o výplatu nemocenskej dávky a tak uprednostniť prácu z domu, za ktorú mu patrí mzda.	
3	Zamestnanec bol z dôvodu choroby uznaný dočasne práce neschopným - prekážka v práci na strane zamestnanca		Vid' bod 1 vyššie	Nárok na náhradu príjmu sa uplatňuje u zamestnávateľa predložením potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti.	
4	Zamestnanec sa musí starať o dieťa mladšie ako 10 rokov - prekážka v práci na strane zamestnanca (OČR)	zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení § 141 ods. 1 Zákonníka práce rozhodnutím Vlády SR bolo s účinnosťou od 16. marca 2020 rozhodnuté aj o uzatvorení všetkých materských, základných a stredných škôl v SR na obdobie 14 dní	dôležitá osobná prekážka v práci na strane zamestnanca Zamestnávateľ musí poskytnúť zamestnancovi voľno bez náhrady mzdy na čas, kedy je škola uzavretá nemocenská dávka - Ošetrovné Zamestnancovi vzniká nárok na ošetrovné od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania člena rodiny a zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti, najneskôr uplynutím 10. dňa. Ošetrovné vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu poskytuje Sociálna poisťovňa v zmysle	Zamestnanec je povinný zamestnávateľa vopred bezodkladne upovedomiť o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní a zamestnávateľ je povinný z tohto dôvodu ospravedlniť zamestnancovi neprítomnosť v práci. Rovnako je zamestnanec povinný vznik prekážky a jej trvanie preukázať. Zamestnanec má nárok na ošetrovné ak - osobne a celodenne ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo - sa stará o dieťa do desiatich rokov veku, ak dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu, - predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu alebo - fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať. Nie je potrebné, aby poistenec podal žiadosť o ošetrovné v ten istý deň ako bola škola alebo škôlka uzavretá. Premlčacia doba na uplatnenie nároku na ošetrovné je 3 roky odo dňa, za ktorý dávka patrila. Ak máte v rodine viac detí do 10 rokov veku, ktorých škola (škôlka, jasle...) budú uzavreté, nie je možné postupovať tak, že rodičia si deti "rozdelia" - nárok na ošetrovné si môže uplatniť len jeden rodič.	Podľa informácie zverejnenej na webovej stránke Sociálnej poisťovne napriek tomu, že zákon o sociálnom poistení pripúšťa vyplácanie dávky ošetrovné maximálne v dĺžke 10 dní, vzhľadom na mimoriadnu situáciu Sociálna poisťovňa oznámila, že prizná ošetrovné po dobu 14 dní, počas ktorej budú školy alebo predškolské zariadenia uzavreté. Toto predĺžené obdobie sa vzťahuje osobnú a celodennú starostlivosť o dieťa do veku 11 rokov (10 rokov plus 364 dní). § 293ev zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (1) Nárok na ošetrovné podľa § 293er ods. 3 písm. b) má aj fyzická osoba, ktorá je nemocensky poistená a ktorá sa osobne a celodenne stará o dieťa, ak počas krízovej situácie uplynul mesiac, a) v ktorom toto dieťa dovŕšilo tretí rok veku, b) v ktorom toto dieťa dovŕšilo šiesty rok veku, ak ide o dieťa, ktoré má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav podľa osobitného predpisu, 133) c) od ktorého prestalo byť dieťaťom s dlhodobou nepriaznivým stavom podľa osobitného predpisu 133), ak je mladšie ako šesť rokov, d) v ktorom toto dieťa dovŕšilo šiesty rok veku, ak bolo poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu, ak neuplynuli tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia príslušného orgánu, na základe ktorého bolo

			<p>zákona najviac za 10 kalendárnych dní.</p> <p>Ošetrovné sa vyplatí za to isté obdobie uzatvorenia školy len raz a len jednému rodičovi. To znamená, že ak bude škola uzatvorená napríklad 18 kalendárnych dní, nárok na ošetrovné si môže uplatniť len jeden rodič na max. 10 kal. dní (podľa pokynov SP však vraj až na 14 dní) a za zostávajúce dni uzavretia školy nárok na ošetrovné nijako nie je. Ak by však úrady rozhodli o novom uzavretí školy, nárok na ošetrovné podľa pokynov SP vznikne nanovo.</p>	<p>V prípade, že dôjde k opakovanému zatvoreniu zariadenia, pôjde o nový prípad, za ktorý možno opätovne poskytnúť ošetrovné najviac na 10 kalendárnych dní (§ 42 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).</p> <p>Podľa oznámenia Sociálnej poisťovne, zverejneného na webovej stránke 13.3.2020:</p> <p>"... po vyhlásení mimoriadnych opatrení ústredným krízovým štábom a v súlade s rozhodnutím príslušných orgánov o zatvorení škôl, prizná ošetrovné (OČR) pri osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa do dovŕšenia 11. roku jeho veku (10 + 364 dní) počas celého 14-dňového obdobia, počas ktorého budú školy a predškolské zariadenia uzavreté. Pred uplynutím tejto lehoty bude Sociálna poisťovňa na základe ďalšieho aktuálneho vývoja informovať, ako majú rodičia ďalej postupovať, ak zostanú školy/predškolské zariadenia aj naďalej uzavreté."</p> <p>„(...)Sociálna poisťovňa žiadosť prijme, overí si uzatvorenie daného školského/predškolského zariadenia a sama začne konanie o ošetrovnom. To platí v prípade detí do dovŕšenia 11. roku veku (10 rokov + 364 dní). Od 11 rokov veku dieťaťa treba k žiadosti o ošetrovné aj potvrdenie pediatra, ktoré on pošle priamo do Sociálnej poisťovne.“4)</p> <p>Sociálna poisťovňa dňa 20. 3. 2020 vydala aj nasledovné stanovisko:</p> <p>"Ústredný krízový štáb odporučil, aby Sociálna poisťovňa priznala ošetrovné pri osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa vo veku do 10 rokov (10 rokov + 364 dní) počas celého obdobia, na ktoré príslušný orgán vyhlásil mimoriadnu situáciu/núdzový stav a svojim rozhodnutím uzavrel školské a predškolské zariadenia. V takýchto prípadoch sa poisťencom nebude ani prerušovať povinné sociálne poistenie. Sociálna poisťovňa preto automaticky predĺži trvanie a následnú výplatu aktuálne začatých 14 - dňových OČR-iek bez to, aby si rodič musel podávať novú žiadosť. O dávku bude poisťenec žiadať novou žiadosťou len vtedy, ak sa na OČR rodičia potrebujú vystriedať. Rodičia sa môžu striedať najskôr po uplynutí 10 dní, pričom každý nástup do zamestnania musia Sociálnej poisťovni ohlásiť najneskôr do konca kalendárneho mesiaca."</p>	<p>poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov,</p> <p>e) v ktorom uplynuli tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia príslušného orgánu, na základe ktorého bolo poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ak je toto dieťa mladšie ako šesť rokov.</p> <p>(2) Poistencovi, ktorému v čase krízovej situácie vznikla potreba osobnej a celodennej starostlivosti podľa odseku 1 pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona a táto potreba trvá aj po nadobudnutí účinnosti tohto zákona, vzniká nárok na ošetrovné podľa tohto zákona aj za obdobie potreby osobnej a celodennej starostlivosti podľa odseku 1, za ktoré nevznikol nárok na ošetrovné pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona."</p>
5	Zamestnanec sa musí starať o dieťa staršie ako 10 rokov - prekážka v práci na strane zamestnanca	zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení	Ošetrovné	<p>Aj pri ošetrovaní dieťaťa do dovŕšenia veku 16 rokov je nárok na ošetrovné v aktuálnej situácii súvisiacej so šírením ochorenia COVID-19 neobmedzený. Platí počas celého obdobia, na ktoré príslušný orgán vyhlásil mimoriadnu situáciu/núdzový stav a svojim rozhodnutím uzavrel školské a predškolské zariadenia. Žiadosť o ošetrovné preto nemusíte predlžovať a ani ju po novelizácii príslušného zákona nemusíte podávať znovu. Stačí,</p>	

				<p>aby lekár uznal jednu potrebu ošetrovania a táto bude automaticky trvať až do skončenia krízovej situácie. Na konci mesiaca je potrebné Sociálnej poisťovni zaslať čestné vyhlásenie, v ktorých dňoch ste dieťa skutočne ošetrovali a dávka vám bude vyplatená za tieto dni.</p> <p>V súvislosti so šírením ochorenia COVID-19 sa môžu pri dieťati podľa potreby striedať obaja rodičia, ak ide o dieťa vo veku do dovŕšenia 16 rokov. Na konci mesiaca musí každý rodič sám za seba zaslať do Sociálnej poisťovne čestné vyhlásenie, v ktorých dňoch dieťa skutočne ošetroval a dávka mu bude vyplatená za tieto dni.</p>	
--	--	--	--	---	--