

## Zamestnanci počas karantény v súvislosti s koronavírusom

### Zamestnanec v karanténe

Ak je zamestnanecovi nariadené karanténne opatrenie, je to posudzované rovnako ako PN. PN zamestnanec vybaví telefonicky u svojho všeobecného lekára. Citujem zo stránky SP : "Ten rozhodne o opodstatnenosti dočasnej PN a vystaví Potvrdenie o dočasnej PN, na ktorom uvedie príslušnú diagnózu. Zároveň požiada pacienta o telefónne číslo a zapíše ho viditeľne na potvrdenie o dočasnej PN. Bez ohľadu na chýbajúci podpis pacienta lekár zašle II., IIa. a III. diel Potvrdenia o dočasnej PN pobočke Sociálnej poisťovne. Sociálna poisťovňa potom zašle IIa. diel zamestnávateľovi, ak je pacient v právnom postavení zamestnanca. Ostatné diely PN zostávajú v Sociálnej poisťovni na ďalšie konanie."

Nemocensky poistený zamestnanec má nárok na náhradu príjmu pri PN prvých 10 kalendárnych dní, ktorú vypláca zamestnávateľ, od 11. dňa má nárok na nemocenské, ktoré vypláca SP. Výška náhrady príjmu pri PN je počas prvých 3 kalendárnych dní 25 % DVZ, od štvrtého dňa 55 % DVZ, ak v kolektívnej zmluve nie sú dohodnuté vyššie percentá. Výška nemocenského od 11. dňa PN je 55 % DVZ.

Do ZP sa oznamuje celé toto obdobie kódom 10.

Toto platí nielen pre pracovné pomery, ale pre všetkých nemocensky poistených zamestnancov napr. nemocensky poistené dohody s pravidelným príjmom, konateľ s pravidelným príjmom a pod..

Ak má zamestnanec viac právnych vzťahov, PN si môže dať vystaviť na všetky právne vzťahy.

Nárok na náhradu príjmu a nemocenské nemá zamestnanec, ak má za toto obdobie nárok na príjem za prácu. Čiže ak sa zamestnanec dohodol, že časť práce, alebo celú prácu bude počas karantény vykonávať doma, nemá nárok na náhradu príjmu ani na nemocenské. Môže sa ale stať, že zamestnanec v karanténe bude mať vystavenú PN na jeden právny vzťah a v inom bude prácu vykonávať doma - tu si nedá vystaviť PN, v takom prípade bude mať v jednom právnom vzťahu nárok na náhradu príjmu pri PN a nemocenské, v druhom bude poberať odmenu za prácu.

Zamestnanec s odvodovou úľavou (pre dlhodobo nezamestnaných) má počas karantény nárok na náhradu príjmu pri PN prvých 10 kalendárnych dní, ktorú vypláca zamestnávateľ, od 11. dňa nemá nárok na nemocenské, bude mať ospravedlnenú ale neplatenú neprítomnosť v práci. Výška náhrady príjmu pri PN je počas prvých 3 kalendárnych dní 25 % DVZ, od štvrtého dňa 55 % DVZ, ak v kolektívnej zmluve nie sú dohodnuté vyššie percentá. V tomto prípade je DVZ = priemerný mesačný zárobok / 30,4167. Priemerný zárobok sa určuje z pracovnoprávneho priemeru. Do ZP sa oznamuje kód 10 na celú dobu PN, t.j. aj na obdobie neplatených častí. Zamestnanci sú po celý čas poistencami štátu v ZP.

Nemocensky nepoistený zamestnanec (právne vzťahy s nepravidelným príjmom, dohody dôchodcov a pod.) - ak si dá vystaviť PN z dôvodu karantény, nemá nárok na náhradu príjmu ani nemocenské, ale ak už má PN pre tento právny vzťah vystavenú, mal by ju predložiť zamestnávateľovi. Takáto PN znižuje počet dní vo výkaze pre SP. Do ZP sa toto obdobie špeciálne neoznamuje.

## Uzatvorená škola - rodičia detí

Pre rodičov detí do 10 rokov vrátane, čiže do dovŕšenia max 10 rokov a 364 dní:

Ak bola škola alebo predškolské zariadenie zatvorené, alebo ak dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie, alebo ak osoba, ktorá sa stará o dieťa bolo nariadené karanténne opatrenie, tak zamestnanec, ktorý sa o dieťa do 10 rokov stará, má nárok na ošetrovné.

Pre rodičov detí od 11 rokov:

Rodičia detí nad 10 rokov "môžu telefonicky kontaktovať pediatra. Ak lekár vyhodnotí, že je nevyhnutné osobné a celodenné ošetrovanie dieťaťa napriek tomu, že choroba sa u neho ešte nevyvinula, môže potvrdiť žiadosť o ošetrovné a zašle ju Sociálnej poisťovni."

Nárok na ošetrovné je podmienený existenciou nemocenského poistenia. Podmienkou nároku je, že zamestnanec počas tohto obdobia nevykonáva zárobkovú činnosť. Nárok na ošetrovné je po dobu 10 kalendárnych dní od vzniku potreby ošetrovania vo výške 55 % DVZ, od 11. dňa potreby ošetrovania je táto doba neplatená.

Ale podľa SP "Ak je karanténa dlhšia ako desať dní, počas ktorých sa môže vyplácať dávka ošetrovné, Sociálna poisťovňa na základe nového potvrdenia zriaďovateľa o pretrvávajúcej karanténe, akceptuje jej predĺženie podľa reálnej potreby." (táto info sa vo všeobecnosti interpretuje ako, že ošetrovné bude platené opakovaním, ale v skutočnosti to tam napísané nie je, tak uvidíme).

Ošetrovné si rodič môže uplatniť vyplnením tlačiva na stránke SP a jeho zaslaním do SP. Tlačivo a ďalšie info tu : <https://www.socpoist.sk/aktuality--qne/48411s68333c>

Zamestnávateľ obdobie potreby ošetrovania oznamuje do ZP kódom 10.

Nemocensky nepoistení zamestnanci nemajú nárok na ošetrovné. Nárok na ošetrovné nemajú ani zamestnanci s odvodovou úľavou (pre dlhodobu nezamestnaných).

## Zamestnanci uzatvorenej firmy/prevádzky (školy, bary, nedostatok práce a iné), ktorí nemajú PN, OČR (karanténu)

Ak bola firma uzatvorená, zamestnávateľ môže určiť zamestnancom, ktorí nemajú PN ani OČR (viď vyššie) inú prácu, prípadne prácu na doma. Ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnancom pridelovať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa, ktorá je platená náhradou mzdy vo výške 100 % priemerného zárobku. Ak má zamestnávateľ dohodnuté v kolektívnej zmluve tieto dôvody ako dôvody, pri ktorých je dohodnutá nižšia výška náhrady (najmenej 60 percent), v takom prípade patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ môže svojim zamestnancom určiť aj čerpanie dovolenky, ale čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení a čerpanie dovolenky musí zamestnávateľ oznámiť aspoň 14 dní vopred, toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. Prerokovanie so zamestnancom neznamená súhlas zamestnanca, ale treba s ním o tom

hovoríť. Zamestnávateľ môže určiť dovolenku aj na žiadosť zamestnanca (bez 14 dňovej lehoty). Zamestnávateľ môže určiť po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky (bežne najviac na 2 týždne) ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Ale aj v tomto prípade to musí oznámiť aspoň 14 dní vopred, ak zamestnanec nesúhlasí s krátením tejto lehoty. Ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, môže určiť hromadné čerpanie dovolenky sám, ale 14 dní vopred, na skrátenie lehoty potrebuje súhlas zamestnanca.

Pokiaľ ide o čerpanie náhradného voľna, poskytnutie voľna, ktoré si zamestnanec neskôr nadpracuje, alebo poskytnutie neplateného voľna tieto možnosti sú možné len po dohode so zamestnancom, alebo na žiadosť zamestnanca. Pri dohodnutí neplateného voľna alebo voľna, ktoré si zamestnanec nadpracuje, ak by išlo o celodenné voľno, zamestnanci by sa stali samoplatiteľmi v zdravotnom poistení, ak nie sú poistencami štátu, zamestnancami inde alebo szčo. Preto aj v prípade dohody so zamestnancom na neplatenom voľne je vhodnejšie dohodnúť neplatené voľno len na časť dňa a časť napr. práca na doma.

## **Uvoľnenie na plnenie občianskej povinnosti.**

V Zákonníku práce je aj ustanovenie, že občianskou povinnosťou je aj činnosť pri opatreniach proti prenosným chorobám. V prípade, že by zamestnanec išiel vykonávať takúto občiansku povinnosť, zamestnávateľ poskytne neplatené voľno pri plnení občianskej povinnosti (zamestnanec sa stáva samoplatiteľom v ZP).