

Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukladanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijat' všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokovať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Práca a zamestnanosť](#) > [Koronavírus - pracovná a sociálna oblasť](#) > [Pracovná oblasť](#) > [Preventívne opatrenia na strane zamestnávateľa a zamestnanca](#)

Preventívne opatrenia na strane zamestnávateľa a zamestnanca

BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU

Podľa § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. 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, pričom k všeobecným zásadám prevencie patrí aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, ako aj posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť. Zamestnávateľ je teda povinný posudzovať riziko na pracovisku a v prípade potreby je oprávnený prijať a vykonať vhodné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov.

Prijatie vhodných opatrení závisí od posúdenia rizika zamestnávateľom v závislosti od konkrétneho prípadu (napr. krajina, z ktorej sa zamestnanec vracia), pritom sa môže riadiť opatreniami, ktoré prijala Bezpečnostná rada SR. Napr. u osôb, ktoré sa vrátili zo zóny výskytu ochorenia COVID-19 a nevykazujú príznaky ochorenia, sa v zmysle usmernenia hlavného hygienika SR vyžaduje, aby sledovali svoj zdravotný stav počas 14 dní od príchodu z oblasti zasiahnutej ochorením COVID-19 (kašeľ, bolesť hrdla, dýchavičnosť, horúčka). Vychádzajúc z tohto odporúčania tak zamestnávateľ môže zväziť prácu z domu, prípadne prekážku v práci po dobu 14 dní.

INFORMOVANIE ZAMESTNÁVATEĽA

V prípade, ak sa zamestnanec vrátil z dovolenky z oblastí, kde bol výskyt prípadov ochorenia COVID-19, alebo ak mohol byť potenciálne v kontakte s osobami, u ktorých je riziko, že boli nakazené, mal by o tom informovať svojho zamestnávateľa. Podľa § 81 písm. e) Zákonníka práce totiž zamestnanec nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Týka sa to teda aj situácie, keď by zamestnanec svojim zdravotným stavom ohrozil zdravie ostatných zamestnancov.

Zamestnávateľ môže v aktuálnej situácii (t.j. šírenie ochorenia COVID-19) v záujme ochrany zdravia ostatných zamestnancov ustanoviť povinnosť zamestnanca oznamovať svoj pobyt v rizikovej oblasti, prípadne iné skutočnosti, ktoré sú relevantné pre ochranu zdravia.

PREVENTÍVNE OPATRENIA NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA A ZAMESTNANCA

- **ospravedlnená neprítomnosť v práci** - postupuje sa na základe ustanovenia Zákonníka práce o dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ods. 1), kde zamestnávateľ ospravedlňuje neprítomnosť zamestnanca v práci z konkrétnych dôvodov. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti v prípade karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.
- **práca z domu** - novela Zákonníka práce v § 250b ods. 2 umožňuje zamestnávateľovi prikázať prácu z domu zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená). Zároveň sa ustanovuje právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku – ak by bolo potrebné vykonať zásah na technickom zariadení, preberať písomnosti, prípadne osobitné predpisy – napr. uložená pracovná povinnosť, apod.). Práca z domu sa nemusí použiť len u zamestnancov, kde je určité riziko, že už mohli byť nakazení alebo ktorí sú už v izolácii, ale aj s cieľom zníženia počtu zamestnancov v práci – napr. zvýšenie ochrany zamestnancov, ktorí dochádzajú z väčších vzdialeností a používajú hromadné dopravné prostriedky, ochrana zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, pre zamestnancov s deťmi, ak sú zatvorené školy, pre zamestnancov na pracoviskách „open space“, kde je vyššia koncentrácia osôb na jednom pracovisku.
- **čerpanie dovolenky** - zamestnávateľ môže určiť čerpanie dovolenky zamestnancovi len za podmienok ustanovených Zákonníkom práce. Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce je pri určovaní dovolenky potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Podľa § 111 ods. 4 Zákonníka práce čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 7 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.
- **čerpanie náhradného voľna** - ak má zamestnanec nevyčerpané náhradné voľno, do úvahy pripadá aj určenie čerpania náhradného voľna (podmienky vid' § 121 a § 122 Zákonníka práce).
- **zmena rozvrhu pracovných zmien** - podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce je rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Do úvahy teda pripadá aj zmena v rozvrhovaní práce. Aj v tomto prípade sú však zmeny v rozvrhu práce podmienené rôznymi skutočnosťami ako obsah pracovnej zmluvy, ustanovenia o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhovaní pracovného času, o dobe odpočinku.
- **ďalšie prekážky v práci na strane zamestnanca** – podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi aj pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr.
- **nepridelenie práce zamestnancovi** – prekážka v práci na strane zamestnávateľa – v osobitnom prípade, ako je zabránenie šíreniu COVID-19, nemusí zamestnávateľ rizikovým zamestnancom umožniť výkon práce na pracovisku s cieľom prevencie. V tomto prípade patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce). Ide teda o prípad, ak zamestnanec mal naplánované zmeny a zamestnávateľ mu oznámi, že mu prácu nepridelí. Zákonník práce neobsahuje časové obmedzenie trvania tejto prekážky v práci, a teda je na rozhodnutí zamestnávateľa, v ako rozsahu toto opatrenie v tomto prípade použije.

Správca obsahu a technický prevádzkovateľ web sídla: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Špitálska 4,6,8 Bratislava 816 43 | Tel.: +421 2 2046 0000 | web@employment.gov.sk | [Informácie o web sídle](#)