

**SMERNICA Č. 5/2020
KORONAVÍRUS
MIMORIADNA SITUÁCIA
PN A OŠETROVNÉ**

| | |
|---|-------------------------------|
| <i>Organizácia</i> | Základná škola |
| <i>Identifikačné číslo organizácie (ČO)</i> | 36081043 |
| <i>Obec a PSČ</i> | 930 13 Trhová Hradská |
| <i>Ulica a číslo</i> | Školská 492 |
| <i>Štát</i> | Slovenská republika |
| <i>Právna forma</i> | rozpočtová organizácia |
| <i>Štatutárny orgán</i> | Mgr. Ladislav Bognár |

Riaditeľ Základnej školy (ďalej len „škola“) “) schvaľuje túto smernicu.
Platnosť smernice od 16.03.2020.
Účinnosť smernice od 16.03.2020.

Vypracovala: Mária Bíróová ABT

Trhová Hradská, 16.03.2020
školy

Mgr. Ladislav Bognár, riaditeľ



V súvislosti s mimoriadnou situáciou, ktorú vyhlásila Vláda SR sú vydané karanténne opatrenia (spôsob vyhlásenia karantény), ktoré upravujú osobitné predpisy Ministerstva zdravotníctva SR. V tejto situácii preto môže dôjsť k prípadom, že zamestnancovi budú odporúčané ochranné opatrenia alebo nariadená karanténa a z tohto dôvodu sa nebude môcť dostaviť na pracovisko a vykonávať prácu.

V zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je v § 5 ustanovené, že **zamestnávateľ je 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. Na základe uvedeného je zamestnávateľ povinný posudzovať riziko a na základe tohto posúdenia je oprávnený prijať a vykonať potrebné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov (**napr. zrušiť pracovné/služobné cesty, nariadiť lekársku prehliadku, možnosť dohodnúť sa na práci z domu podľa ustanovení Zákonníka práce**).

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, v ktorej zastúpenie má aj MZ SR, ÚVZ SR, resp. odporúčaniami MZ SR, MZVaEZ SR, ÚVZ, ktoré zverejňujú na svojich stránkach. Napr. osobám, ktorým 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 zvážiť home office, prípadne prekážku v práci po dobu 14 dní.

Zákonník práce upravuje prekážky v práci na strane zamestnávateľa – § 142 ZP odsek 3: *Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku*. Prekážky v práci tohto druhu nemajú v zákone určenú dĺžku trvania. Pre existenciu prekážky v práci nie je rozhodujúce, či nemožnosť pridelovať prácu zamestnancovi je spôsobená objektívnymi alebo subjektívnymi príčinami, a či tieto skutočnosti zamestnávateľ môže alebo nemôže ovplyvniť, resp., či túto prekážku v práci zamestnávateľ zavinil alebo nezavinil alebo k nej došlo objektívne.

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 oblasti, 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 ohrozoval 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

Ak sa zamestnanec napr. vrátil sa z dovolenky v oblasti, kde bol výskyt prípadov ochorenia COVID-19, alebo ak mohol byť potenciálne v kontakte s nakazenými osobami, môže zamestnávateľ z preventívnych dôvodov urobiť opatrenia, aby sa zamestnanec určitú dobu (spravidla 14 dní) zdržiaval mimo pracoviska.

Možnosti 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** - zamestnávateľ a zamestnanec majú možnosť dohodnúť sa na dočasnom výkone práce z bydliska zamestnanca. V prípade ak pracovná zmluva takéto miesto výkonu práce neobsahuje, mala by sa dojednať jej zmena. Ak je zamestnanec už v izolácii doma (s cieľom aby sa predišlo šíreniu ochorenia COVID-19), prípadne ak nie je zmenu zmluvných podmienok možné vykonať písomne, je dôležité túto skutočnosť zachytiť iným preukázateľným spôsobom, napr. e-mail. 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 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca. V prípade prevencie šírenia COVID-19 ide nepochybne o výnimočnú situáciu.
- **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.
- **d'alsie 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 šírenie 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.

Iná situácia vzniká v prípade karantény. Karanténne opatrenia sa nariaďujú osobám s prítomnosťou klinických príznakov tohto ochorenia, ktoré sa vyskytli do 14 dní od návratu zo zóny výskytu tohto ochorenia, resp. ide o úzke kontakty s osobami, ktoré boli choré na COVID-19.

V zmysle § 141 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce **zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas karantény.** Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. V zmysle § 144 ods. 2 Zákonníka práce prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. V zmysle § 144 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec je povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Z uvedeného možno usúdiť, že ak zamestnanec prinesie zamestnávateľovi potvrdený doklad o existencii prekážky v práci, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť jeho neprítomnosť v práci za čas karantény. Príslušné zariadenie (t. j. napr. lekár, nemocnica) je povinné mu potvrdiť doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Zamestnanec je povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci bez zbytočného odkladu, t.j. najskôr, ako je možné. Podmienky a rozsah finančného zabezpečenia



zamestnanca počas trvania uvedenej prekážky v práci upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Karanténne opatrenia (spôsob vyhlásenia karantény) upravujú osobitné predpisy Ministerstva zdravotníctva SR (napr. zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov).

V zmysle zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca má zamestnanec počas nariadeného karanténneho opatrenia nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa počas prvých 10 dní karanténneho opatrenia, a to vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu počas prvých troch dní karantény a 55 % od štvrtého do desiateho dňa karantény (za predpokladu, že nemá príjem z uvedeného zamestnania). Od jedenásteho dňa má zamestnanec za predpokladu absencie príjmu nárok na nemocenské podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. SZČO, dobrovoľne nemocensky poistené osoby a poistenci v ochrannnej lehote majú nárok na nemocenské za uvedených podmienok od prvého dňa nariadeného karanténneho opatrenia.

Zamestnanec je podľa Zákonníka práce povinný plniť pokyny nadriadených, ktoré sú v súlade s právnymi predpismi. Zároveň mu určitý okruh povinností vyplýva aj z osobitných predpisov – napr. zákon 124/2006 Z. z. o BOZP, kde ust. § 12 ukladá zamestnancovi povinnosť spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov pre BOZP v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti pri zaistení BOZP. Treba spomenúť aj to, že zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie – ako je vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika. Preto v prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne neprideliť zamestnancovi prácu, naplní sa tak právom predvídaná skutočnosť – prekážka v práci na strane zamestnávateľa – neprideluje mu prácu – z dôvodu podozrenia na koronavírus – pri takejto prekážke v práci je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Takýto druh prekážky v práci síce v zákone nemá vymedzenú dĺžku trvania, je však relevantné sa opierať o dostupné odporúčania – napr. zverejnené na stránke Úradu verejného zdravotníctva – kde sa osobám, ktoré sa vrátili z rizikových oblastí odporúča kontrolovať svoj zdravotný stav po dobu 14 dní od príchodu zo zasiahnutej oblasti.

Platí tiež, že zamestnávateľ a zamestnanec sa vždy môžu dohodnúť – dočasný výkon práce z domu, čerpanie dovolenky, čerpanie náhradného voľna a pod.

Podľa § 12 ods. 1 písm. a) BOZP má zamestnanec právo prerokovať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou. Podľa § 12 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP má zamestnanec právo odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb. V tomto prípade naplnenie podmienky dôvodnosti, bezprostrednosti a vážnosti je otázne a závisí od okolností konkrétneho prípadu, išlo by len o veľmi výnimočné prípady.

Zamestnanec môže oboznámiť zamestnávateľa so svojimi obavami a následne zamestnávateľ môže/je povinný vyhodnotiť riziká a prijať potrebné opatrenia.



Zákonník práce vo všeobecnosti nerieši otázku, ak zamestnanec nechce pracovať s iným zamestnancom.

§ 47 ods. 3) *Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré*

a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,

b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

Podľa § 57 ods. 1 Zákonníka práce môže zamestnávateľ zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie **len s jeho súhlasom. To neplatí**, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva **priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.**

§ 3 ods. 1 zákona o cestovných náhradách: Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty; môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. **Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.**

Podľa § 12 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP má zamestnanec právo odmietnuť vykonať prácu, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb. V tomto prípade naplnenie podmienky dôvodnosti, bezprostrednosti a vážnosti je otázne a závisí od okolností konkrétneho prípadu, išlo by len o veľmi výnimočné prípady.

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. V tomto prípade zrejme nie je naplnená podmienka násilného pôsobenia vonkajších vplyvov (taká situácia by mohla teoreticky nastať opäť len vo výnimočných prípadoch). Okrem toho evidentné preukázanie ochorenia na COVID-19 v súvislosti s plnením pracovných úloh by bolo náročné, nakoľko zamestnanec sa mohol nakaziť aj mimo plnenia pracovných úloh, doma, v MHD a pod.

Z pohľadu BOZP:

Potrebné opatrenia v súčasnosti prijíma Bezpečnostná rada SR, v ktorej zastúpenie má aj MZ SR, ÚVZ SR. Podľa § 30e ods. 1, písm. a) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov fyzické osoby-podnikatelia a právnické osoby sú povinné plniť opatrenia na predchádzanie ochoreniam podľa § 12 ods. 2 písm. a) až c), e) a g) až n) a ods. 3 a 4 a opatrenia pri ohrozeniach verejného zdravia podľa § 48 ods. 4 nariadené príslušným orgánom verejného zdravotníctva.

Zamestnávateľ má však možnosť/povinnosť **prijat' iné potrebné/vhodné opat'ria v záujme spomínaného vyššieho princípu.**



V zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je v § 5 ustanovené, že zamestnávateľ je 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. Na základe uvedeného je zamestnávateľ povinný posudzovať riziko a na základe tohto posúdenia je oprávnený prijať a vykonať potrebné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov (**napr. zrušiť pracovné/služobné cesty, nariadiť lekársku prehliadku, možnosť dohodnúť sa na práci z domu podľa ustanovení Zákonníka práce**). Čiže nejde o zákaz súkromnej dovolenky, ale môže ísť o opatrenia prijaté zamestnávateľom, napr. po absolvovaní takejto dovolenky.

PRIJATÉ OPATRENIA v Základnej škole

Rizikovní zamestnanci

1. Vzhľadom na informáciu Úradu verejného zdravotníctva SR, ktorý vyzýva všetkých, ktorí sa vrátili zo zasiahnutých oblastí kontrolovať svoj zdravotný stav počas inkubačného času – 14 dní po návrate,
2. dbať na dôkladnú hygienu rúk, umývať dôkladne ruky mydlom a teplou vodou. Ak nie sú dostupné, používajte dezinfekčné prostriedky na báze alkoholu min. 60 %
3. zvýšenú dezinfekciu povrchov na pracovisku
4. Na ochranu dýchacích orgánov používať ochranné rúška
5. kašľať a kýchať do papierových vreckoviek, ktoré potom zahodia do koša,
6. obmedziť návštevy priestorov s vyšším počtom ľudí je toto skupina rizikových zamestnancov, s ktorou by sa mal nejakým spôsobom vysporiadať aj zamestnávateľ.
7. Na posilnenie imunitného systému užívajte vitamín C, D.
8. Pravidlá vykonávania práce z domu - domácka práca tzv. home office je upravená smernicou zo dňa 16.03.2020