

Tento materiál spracovaný Asociáciou priemyselných zväzov nemá záväzne právny charakter!

V súvislosti so šírením koronavírusu má zamestnávateľ niekoľko možností, ako sa so situáciou na svojom pracovisku vysporiadať

V prvom rade uvádzame, že tak ako zamestnanec je povinný riadiť sa pokynom nadriadeného, tak aj zamestnávateľ je povinný plniť okruh povinností z osobitných predpisov, v tomto prípade Zákonom o BOZP. Zamestnávateľ je povinný v súlade so Zákonom o BOZP uplatňovať všeobecné zásady prevencie ako je vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika.

Koronavírus a individuálne prípady u zamestnávateľa

Riadna karanténa zamestnanca

V prípade jednotlivcov ide o zamestnancov, ktorí buď navštívili rizikové oblasti, kde sa koronavírus nachádza, alebo bol v kontakte s osobou, ktorá v takejto oblasti bola. Takáto osoba, teda aj Váš zamestnanec, je povinná telefonicky kontaktovať svojho lekára, ktorý určí ďalší postup. Ak lekár, prípadne nemocnica vyhodnotí, že stav zamestnanca vyžaduje karanténu, je zamestnancovi **vystavená DPN z dôvodu karantény**. Zamestnávateľ postupuje u zamestnanca rovnako ako pri bežnej DPN vrátane náhrady príjmu za DPN.

Dobrovoľná domáca izolácia (karanténa) zamestnanca

Ak však zamestnanec nie je lekárom umiestnený do karantény a nejaví žiadne klinické príznaky ochorenia, ale navštívil v poslednom období rizikové oblasti, prípadne bol v kontakte s osobami s pozitívnou cestovateľskou anamnézou, mal by sa riadiť odporúčaniami hlavného hygienika SR a Krízového štábu MV SR a preventívne absolvovať domácu izoláciu (dobrovoľnú karanténu). V tomto prípade nie je lekárom ani nemocnicou vystavená DPN. Zamestnanec sa so zamestnávateľom **musí dohodnúť na preukazovaní prekážky pracovného času**. Zákonník práce umožňuje viaceré možnosti ako dohoda výkonu práce z domu, čerpanie dovolenky, náhradné voľno, neplatené voľno, návšteva lekára a pod.

Rizikový zamestnanec na pracovisku

V prípade podozrenia, že Váš zamestnanec môže byť potenciálne rizikový (navštívil rizikovú oblasť alebo bol v kontakte s osobou s pozitívnou cestovateľskou anamnézou) a v rámci firemnej prevencie nechcete, aby bol na pracovisku, a súčasne sú vyčerpané ostatné možnosti – poskytnutie obdobia práce z domu, čerpanie dovolenky, náhradné voľno a pod. – vzniká prekážka na strane zamestnávateľa. Zamestnávateľ prestáva zamestnancovi prideľovať prácu a zamestnancovi v tomto prípade patrí v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce **náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku alebo vo výške ustanovenej v kolektívnej zmluve pre takýto prípad.**

Koronavírus a hromadné prípady u zamestnávateľa

V mimoriadnych situáciách môže orgán verejného zdravia nariadiť karanténu v celej spoločnosti. Avšak aj náklady, ktoré vzniknú s plnením povinností v zmysle vydaných opatrení, znáša spoločnosť/zamestnávateľ; náhradu škody si u orgánu, ktorý opatrenie vydal, môžete nárokovať v zásade iba v prípade, že preukážete, že nariadenie týchto opatrení bolo nesprávne, prípadne nemalo riadny právny základ.