Pracovné podmienky a pracovný čas pri zdravotnom postihnutí

Redakčne pripravil: Marek
Tlačová verzia: 20. 11. 2026
Aktuálny článok a prílohy na webe

Žiadajte konkrétnu úpravu pracovnej činnosti alebo pracoviska a vysvetlite jej účel. Preukaz ŤZP, rozhodnutie o invalidnom dôchodku a pracovný lekársky posudok majú odlišnú úlohu.

Začnite konkrétnym obmedzením pri práci

Zdravotné postihnutie nemusí znamenať, že zamestnanec zvláda iba určitý počet hodín alebo môže pracovať výlučne z domu. Rozhodujú požiadavky práce, zdravotná spôsobilosť a príslušné pracovnoprávne pravidlá. Pri rozhovore so zamestnávateľom preto popíšte konkrétnu prekážku a úpravu, ktorú potrebujete.

Podľa § 158 má zamestnávateľ vytvárať podmienky vhodného pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím a zlepšovať vybavenie pracoviska, aby bola práca čo najviac uľahčená. Zákon upravuje aj podporu potrebnej kvalifikácie. [1]

Preukázanie postavenia a zdravotná spôsobilosť

Pre osobitné postavenie podľa § 40 ods. 8 je významné uznanie invalidity a predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku zamestnávateľovi. Preukaz ŤZP sám neplní rovnakú funkciu. Zároveň rozhodnutie o dôchodku nepredstavuje podrobný pracovný lekársky posudok ku každej profesii. [1]

Oddelte preto dve otázky: či zamestnávateľ eviduje vaše postavenie a aké konkrétne pracovné obmedzenia má pri pridelení práce rešpektovať. Potrebné lekárske posúdenie riešte zákonným spôsobom; nezverejňujte celé zdravotné správy všetkým kolegom iba preto, aby ste vysvetlili žiadosť o úpravu.

Pracovný čas a individuálna dohoda

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času zamestnancovi so zdravotným postihnutím vyžaduje dohodu s ním. Osobitná dohoda sa vyžaduje aj na zavedenie konta pracovného času. Tieto pravidlá vysvetľuje Národný inšpektorát práce a upravuje Zákonník práce. [1] [2]

Skrátený úväzok, iný začiatok zmeny či práca z domu nie sú automatickým rovnakým nárokom každého držiteľa preukazu. Ak zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov potrebujete úpravu určeného týždenného pracovného času, uveďte to v žiadosti. Podľa § 90 ods. 11 musí zamestnávateľ vhodnú úpravu povoliť alebo dohodnúť v pracovnej zmluve, ak to jeho prevádzka dovoľuje. Toto pravidlo samo osebe nezaručuje kratší úväzok ani prácu z domu. Pri zmene dohodnutého pracovného času alebo inej zmluvnej podmienky venujte pozornosť aj písomnému zachyteniu dohody.

Ako napísať žiadosť o vhodnú úpravu

Uveďte pracovnú pozíciu, konkrétnu činnosť, vznikajúcu prekážku a navrhované riešenie. Môže ísť o dostupnejšie umiestnenie pracovných pomôcok, vhodné technické vybavenie alebo úpravu organizácie úloh. Návrh formulujte tak, aby bolo možné posúdiť jeho účel a uskutočniteľnosť.

Rozlišujte odporúčanie ošetrujúceho lekára, posúdenie zdravotnej spôsobilosti a vlastnú preferenciu. Ak máte príslušný pracovný posudok alebo rozhodnutie, označte ho. Požiadajte o odpoveď na konkrétny návrh a uchovajte komunikáciu. Cieľom nie je vypísať všetky diagnózy, ale vysvetliť súvislosť práce a potrebnej zmeny.

Modelový príklad úpravy pracoviska

Modelová situácia: zamestnanec má pri opakovanej činnosti problém s dostupnosťou uložených materiálov. Navrhne zmenu ich umiestnenia a vysvetlí, ktoré úkony sa tým uľahčia. Zamestnávateľ má konkrétny podklad na rozhovor o pracovisku, namiesto neurčitej požiadavky „zabezpečte mi ľahšiu prácu“.

Príklad nie je lekárske odporúčanie ani záruka, že navrhnuté riešenie musí byť prijaté presne v uvedenej podobe. Vhodnosť a bezpečnosť sa posudzujú podľa konkrétnej práce. Pri zásadnej zmene zdravotného stavu je potrebné riešiť aj zdravotnú spôsobilosť na doterajšiu činnosť.

Keď sa problém nedarí vyriešiť

Zákonník práce zakazuje diskrimináciu aj z dôvodu zdravotného postihnutia. Zamestnávateľ má pri zaraďovaní práce zohľadniť zdravotný stav a bezpečnosť. Ak máte podozrenie na porušenie, uchovajte konkrétne rozpisy, žiadosti, odpovede a opis udalostí; oddeľte preukázané okolnosti od domnienok. [1] [2]

Môžete sa obrátiť na zástupcov zamestnancov, inšpektorát práce alebo právnu pomoc podľa povahy problému. Vopred si ujasnite požadovaný výsledok: úpravu pracoviska, vysvetlenie pracovného času alebo ochranu konkrétneho práva. Samotná diskusia v skupine nenahrádza odborné posúdenie dokumentov a pracovných podmienok.

Anotovaná osnova žiadosti o úpravu pracoviska

Nasledujúca osnova nie je úradné tlačivo ani lekársky záver. Pomôže vám pripraviť konkrétny rozhovor so zamestnávateľom bez zbytočného opisovania celej zdravotnej histórie.

Časť žiadosti	Čo do nej patrí
Pracovná činnosť	Pomenovanie konkrétnej úlohy, nie iba názov pracovnej pozície.
Prekážka	Pri ktorom úkone vzniká obmedzenie a ako ovplyvňuje bezpečné vykonanie práce.
Navrhovaná úprava	Zmena vybavenia, umiestnenia pomôcok alebo organizácie danej úlohy.

Časť žiadosti	Čo do nej patrí
Podklad a ďalší krok	Označenie relevantného posudku, ak existuje, a návrh spoločného prerokovania.

Ilustračná formulácia: „Pri úlohe [označenie] potrebujem preveriť úpravu [opis], pretože pri súčasnom usporiadaní vzniká prekážka [opis]. Prosím o prerokovanie vhodného a bezpečného riešenia. Relevantný podklad prikladám alebo označujem.“ Doplňte vlastné pravdivé údaje. Neoznačujte svoju preferenciu za lekársky zákaz, ktorý nemáte potvrdený.

Národný inšpektorát práce vysvetľuje povinnosť vytvárať vhodné pracovné podmienky a osobitnú dohodu pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času či konte. To však neznamená automatický nárok na každé presne navrhnuté riešenie. Úprava pracoviska a zmena zmluvne dohodnutého úväzku sú navyše odlišné veci.

Po rozhovore si zapíšte, čo sa má zmeniť, kto krok preverí a ako bude vyhodnotený. Ak odpoveď nie je jasná, pýtajte sa na konkrétnu prekážku návrhu. Pri zásadnej zmene zdravotného stavu riešte aj príslušné posúdenie spôsobilosti; jednoduchá zmena stola nenahrádza zdravotné posúdenie práce.

Pracovnoprávne pravidlá sú overené podľa znenia Zákonníka práce účinného 1. 9. – 1. 12. 2026. Pre postup od 2. 12. 2026 si overte nové časové znenie.

Zdroje a overenie

[1] Zákon č. 311/2001 Z. z. — Zákonník práce, znenie účinné 1. 9. – 1. 12. 2026

§ 40 ods. 8, § 87,87a,158 a 159.

[2] Národný inšpektorát práce: Ochrana zamestnancov so zdravotným postihnutím

Doklad postavenia, úpravy podmienok, pracovný čas a bezpečnosť.

Článok slúži na orientáciu. O vašom nároku rozhoduje príslušná inštitúcia.