

Dôvodová správa

Všeobecná časť

Vládny návrh zákona, ktorým dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony sa predkladá ako iniciatívny návrh.

V čl. I sa novelizuje Zákonník práce, kde sa v záujme udržania pracovných miest, možnosti flexibilnejšieho reagovania zamestnávateľa na dynamické zmeny, ktoré ovplyvňujú organizáciu práce a s cieľom ochrany zamestnancov navrhujú niektoré úpravy v oblasti pracovného času (pokiaľ ide o organizáciu pracovného času), dovolenky (pokiaľ ide o určenie jej čerpania) a prekážok v práci (pokiaľ ide o náhradu mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa a pokiaľ ide o ochranu zamestnancov, ktorí mali prekážku v práci na svojej strane).

V čl. II. sa navrhuje v reakcii na aktuálnu situáciu týkajúcu sa šírenia ochorenia Covid-19 upraviť predĺženie podporného obdobia v nezamestnanosti o jeden mesiac poistencom, ktorí si do uplynutia pôvodného podporného obdobia v čase krízovej situácie, najmä v dôsledku situácie na trhu práce spôsobenej šírením ochorenia Covid-19, nedokázali nájsť prácu.

Vzhľadom na dynamicky sa meniacu situáciu a nepredvídateľný vývoj na trhu práce v dôsledku šírenia ochorenia Covid-19 sa zároveň navrhuje splnomocniť vládu Slovenskej republiky v prípade potreby vydávať nariadenia vlády, ktorými by na obdobie krízovej situácie súvisiacej so šírením ochorenia Covid-19 a obdobie dvoch mesiacov po jej skončení mohla dočasne upravovať podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, podmienky výplaty dávky v nezamestnanosti, dĺžku podporného obdobia v nezamestnanosti a výšku dávky v nezamestnanosti.

V čl. III sa novelizuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kde sa navrhuje, aby na účel poskytnutia príspevku podľa § 54 ods. 1 písm. e) (projekty na podporu udržania zamestnanosti v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a v období po ich skončení) splnenie podmienok podľa § 70 ods. 7 (napr. splnenie daňových povinností, povinností odvodu poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, neporušenie zákazu nelegálneho zamestnávania najmenej dva roky pred podaním žiadosti o príspevok a pod.) preukazoval žiadateľ čestným vyhlásením. Súčasne sa v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu pri realizácii projektov na podporu udržania zamestnanosti podľa § 54 ods. 1 písm. e) navrhuje výnimka povinnosti zápisu do registra partnerov verejného sektora podľa zákona č. 315/2016 Z. z. o registri partnerov verejného sektora z dôvodu zrýchleného administrovania pomocí zamestnávateľom a samostatne zárobkovo činným osobám, ktorých zasiahli dopady súčasnej pandemickej krízy.

V čl. IV sa novelizuje zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V prechodných ustanoveniach zákona sa navrhuje odklad povinnosti vykonať oboznamovanie zamestnancov podľa § 7 ods. 3 zákona (napr. pri prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu); ďalej spočívajúce lehoty na vykonanie

opakovaného oboznamovania podľa § 7 ods. 5 zákona; lehôt na účasť na rekondičných pobytoch podľa § 11 ods. 12 a 13 zákona; lehoty na vykonanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci podľa § 16 ods. 6 zákona, ktoré sú nevyhnutné pre zachovanie platnosti dokladov o odbornej spôsobilosti; lehôt na absolvovanie aktualizačných odborných príprav podľa § 16 ods. 8, § 23 ods. 6 a § 24 ods. 10 zákona a lehoty na vykonanie úradných skúšok, odborných prehliadok a odborných skúšok a kontrol pracovných prostriedkov ustanovené podľa § 9 ods. 1 písm. a) a § 13 ods. 3 zákona.

Cieľom je odbremeniť zamestnávateľov a podnikateľov v čase krízovej situácie od plnenia povinností vyplývajúcich im z tohto zákona, ktoré objektívne, a to aj vzhľadom na prijaté opatrenia v krízovej situácii, nie je možné splniť alebo by to bolo obzvlášť náročné, či neprimerane zaťažujúce. Napr. z dôvodu zákazu hromadných podujatí, nie je možné realizovať hromadné oboznamovanie zamestnancov v oblasti BOZP, do úvahy neprichádza ani účasť zamestnancov na rekondičných pobytoch, v prípade držiteľov osvedčení, preukazov a dokladov podľa § 16 ods. 1 písm. b) zákona zas absolvovanie kolektívnych aktualizačných odborných príprav, či podrobenie sa lekárskeho preventívneho prehliadkam, ktoré sú vzhľadom na vyťaženosť zdravotníckych pracovníkov v tejto chvíli vylúčené. V súčasnej situácii sú obmedzené aj možnosti zabezpečovania úradných skúšok, odborných prehliadok a odborných skúšok a kontrol vyhradených technických zariadení a strojov, či už z dôvodu nedostatku vlastných zamestnancov alebo dodávateľských služieb, na ktoré malo dopad aj takmer generálne uzatvorenie všetkých prevádzok poskytujúcich služby.

Okrem toho, ak koniec lehoty na splnenie určitej povinnosti alebo vykonanie určitého úkonu pripadne na ktorýkoľvek deň v rámci jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie, umožňuje sa zamestnávateľovi alebo držiteľovi platného dokladu splniť túto povinnosť kedykoľvek v priebehu tohto jedného mesiaca, tzn. najneskôr na 30 alebo 31 deň, hoci lehota uplynie skôr.

V súvislosti s navrhovanými ustanoveniami bola formulovaná aj podmienka, v zmysle ktorej sa splnenie povinnosti alebo vykonanie potrebného úkonu nevyžaduje vtedy, ak nie je objektívne možné ich splnenie.

Navrhovaná úprava spočívajúca v možnosti dodatočne splniť niektoré taxatívne vymenované povinnosti reaguje na opatrenia prijímané v čase krízovej situácie práve v záujme ochrany verejného zdravia, ako aj zdravia zamestnancov. Na druhej strane, zamestnanci nemôžu byť vplyvom tohto návrhu vystavení ešte väčšiemu riziku, preto si ako podmienku kladie, že nespĺnenie povinnosti v pôvodnej lehote nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie. Riziko uvedeného ohrozenia je na posúdení zamestnávateľom.

V čl. V sa navrhuje novelizovať zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov. Cieľom je, v reakcii na aktuálnu situáciu týkajúcu sa šírenia ochorenia Covid – 19, umožniť vláde Slovenskej republiky v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie alebo núdzového alebo výnimočného stavu nariadením osobitne ustanoviť výšku, podmienky poskytovania, vyplácania, čerpania, vrátenia a zúčtovania finančného príspevku poskytovaného obciam, poskytovateľom zriadeným alebo založeným obcami a neverejným poskytovateľom vybraných druhov sociálnych služieb v zariadeniach krízovej intervencie a v zariadeniach podmienených odkázanosťou zo štátneho rozpočtu, z rozpočtovej kapitoly Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej

republiky. Zároveň sa navrhuje, aby sa dočasne nepoužívali ustanovenia uzatvorenej zmluvy o poskytnutí tohto finančného príspevku, ktoré nie sú v súlade s týmto nariadením vlády Slovenskej republiky.

Dôvodom je skutočnosť, že počas mimoriadneho stavu, nie je možné zo strany poskytovateľov sociálnych služieb plniť vybrané podmienky ustanovené zákonom o sociálnych službách pre poskytovanie tohto príspevku, resp. podmienky upravené zmluvou o poskytovaní finančného príspevku a súčasne pod vplyvom výnimočných okolností môžu vzniknúť objektívne dôvody pre zmenu výšky poskytovaného finančného príspevku.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi a nálezmi Ústavného súdu Slovenskej republiky a zákonmi, ako aj s medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná a súčasne je v súlade s právom Európskej únie.

Sledované vybrané vplyvy navrhovaného opatrenia podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov sú zhodnotené v priloženej doložke vybraných vplyvov, v analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu a v analýze sociálnych vplyvov.

Osobitná časť

K čl. I (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce)

K § 250b ods. 1

V odseku 1 sa navrhuje ustanoviť pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (jedenásta časť) pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti, ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu. Vzhľadom na dôsledky tejto situácie na svet práce aj po skončení tohto stavu sa navrhuje zachovanie týchto pravidiel (z povahy veci niektorých z nich) aj dva mesiace po ich skončení.

K § 250b ods. 2

V odseku 2 sa navrhuje ustanoviť pravidlo o možnosti zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) 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). Rovnako 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).

K § 250b ods. 3

V odseku 3 sa navrhuje ustanoviť pravidlo, ktoré reaguje na skutočnosť, že vyrovnávacie obdobie pracovného času pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času u zamestnávateľa bez zástupcov zamestnancov môže byť najviac 4 mesiace (čo vychádza zo smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času). Vzhľadom na to, že cieľom smernice je ochrana zdravia zamestnancov (ide o smernicu BOZP) ustanovuje sa v nej maximálny limit pre týždenný pracovný čas v priemere. Smernica však vychádza z hranice 48 hodín týždenne v priemere a nerozlišuje medzi pracovným časom a prácou nadčas. V podmienkach Slovenskej republiky je pracovný čas najviac 40 hodín týždenne v priemere a v prípade pracovného času s prácou nadčas 48 hodín týždenne v priemere.

Vzhľadom na to, že v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa skutočná práca nevykonáva (a v krízovej situácii môže tento čas trvať aj niekoľko týždňov), ale tento čas vstupuje do celkového fondu pracovného času (ide o tzv. výkon práce podľa § 144a Zákonníka práce, a teda „odpracovaný čas“) navrhuje sa, aby zamestnávateľ mohol použiť hodiny, za ktoré poskytol náhradu mzdy z dôvodu prekážky v práci na jeho strane tak, aby zamestnancovi nenariadil v budúcnosti prácu nadčas ale použil tieto hodiny. Vzhľadom na smernicu EÚ sa navrhuje, aby rozsah tohto času nepresiahol rozsah práce nadčas, ktorá je podľa Zákonníka práce prípustná v kalendárnom roku (400 hodín). Odpracovanie je možné len do 12 mesiacov odkedy konkrétna prekážka v práci nastala. Zamestnancovi sa zaplatí dosiahnutá mzda za tento čas ale neposkytne sa mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas ani sa neposkytne náhradné voľno (ktoré sa „poskytlo“ skôr).

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ takýto pracovný čas v evidencii pracovného času podľa § 99 osobitne vyznačil.

K § 250b ods. 4

V odseku 4 sa navrhuje upraviť oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejmé, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu. Navrhuje sa aj možnosť dohodnúť sa so zamestnancom podľa potreby.

K § 250b ods. 5

V odseku 5 sa navrhujú upraviť podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Navrhuje sa pre tieto osobitné situácie skrátiť tento čas na najmenej sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2) sa navrhuje skrátiť tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala. V prípade dovolenky podľa § 113 ods. 3 až 5 (ktorá týmto osobitným ustanovením nie je dotknutá) sa táto už v zmysle uvedených ustanovení má čerpať po skončení prekážky v práci (k čomu spravila v praxi aj dochádza), a teda zamestnanec musí počítať s tým, že ak sa prekážka skončí a zamestnávateľ postupuje podľa § 113 ods. 3 až 5, čerpanie dovolenky bude určené v tento čas.

K § 250b ods. 6

V odseku 6 sa navrhuje doplniť ochranu zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochranu pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. Navrhuje sa, aby sa poskytovala ochrana na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný.

K § 250b ods. 7

V odseku 7 sa navrhuje spresniť, že situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorenia) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Zároveň sa navrhuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávatelia poskytovať náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca, a to z dôvodu rozsahu náhrady mzdy, ktorú musia v takýchto prípadoch vyplácať (veľký počet zamestnancov, dlhá doba poskytovania). Ustanovenie je zároveň prepojené na nástroje služieb zamestnanosti a preto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca. Zároveň sa navrhuje ustanoviť, aby suma, ktorú zamestnanec dostane za čas, keď mu patrí náhrada mzdy, nebola nižšia ako minimálna mzda.

Navrhuje sa aj, aby navrhovaná zmena nemala vplyv na existujúce dohody v podnikoch o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, čím sa zdôrazňuje význam sociálneho dialógu v čase krízy v podnikoch.

K čl. II (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov)

§ 293et

V odseku 1 sa navrhuje predĺženie podporného obdobia v nezamestnanosti o jeden mesiac poistencom, ktorí si do uplynutia pôvodného podporného obdobia v čase krízovej situácie, najmä v dôsledku situácie na trhu práce spôsobenej šírením ochorenia Covid-19, nedokázali nájsť prácu. Opatrenie sa týka poistencov, ktorým uplynie podporné obdobie v čase krízovej situácie od účinnosti tohto zákona.

V odseku 2 sa navrhuje, aby sa obdobie predĺženia podporného obdobia v nezamestnanosti podľa odseku 1 nezarátavalo do zostávajúcej časti podporného obdobia v nezamestnanosti, ktoré uplynie po skončení krízovej situácie v prípade, ak poistenec bude mať nárok na dočerpanie dávky v nezamestnanosti počas zostávajúcej časti podporného obdobia v nezamestnanosti z dôvodu, že bol počas poberania dávky v nezamestnanosti vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie a v nasledujúcich dvoch rokoch bol do nej opätovne zaradený. V prípade ak zostávajúca časť podporného obdobia v nezamestnanosti uplynie pred skončením krízovej situácie predĺži sa o jeden mesiac.

Uvedené sa navrhuje z dôvodu, že primárnym účelom nahrnovej právnej úpravy je podporiť prostredníctvom predĺženia podporného obdobia v nezamestnanosti poistencov, ktorí si vzhľadom na krízovú situáciu nevedia nájsť zamestnanie. Predlžovať podporné obdobie, ktoré uplynie napr. aj rok a pol po skončení krízovej situácie, nie je dôvodné.

V odseku 3 sa navrhuje, aby sa obdobie predĺženia podporného obdobia v nezamestnanosti nezarátavalo do zostávajúcej časti podporného obdobia v nezamestnanosti v prípade ak si poistenec uplatní nárok na jednorazové vyplatenie 50 % dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia v nezamestnanosti z dôvodu, že bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie počas poberania dávky v nezamestnanosti, a obdobie poberania dávky v nezamestnanosti trvalo najmenej tri mesiace.

Uvedené sa navrhuje z dôvodu, že primárnym účelom nahrnovej právnej úpravy je podporiť prostredníctvom predĺženia podporného obdobia v nezamestnanosti poistencov, ktorí si vzhľadom na krízovú situáciu nevedia nájsť zamestnanie. Vychádza sa z predpokladu, že poistenec, ktorý si požiadala o vyplatenie 50 % dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia v nezamestnanosti, je vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie zväčša preto, že si prácu našiel. Predlžovanie podporného obdobia v nezamestnanosti v prípade takýchto poistencov by teda nebolo adresné.

V odseku 4 sa z dôvodu dynamicky meniacej situácie a nepredvídateľného vývoja na trhu práce v dôsledku šírenia ochorenia Covid-19 navrhuje splnomocniť vládu Slovenskej republiky v prípade potreby vydávať nariadenia vlády, ktorými by na obdobie krízovej situácie súvisiacej so šírením ochorenia Covid-19 a obdobie dvoch mesiacov po jej skončení mohla dočasne upravovať podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, podmienky výplaty dávky v nezamestnanosti, dĺžku podporného obdobia v nezamestnanosti a výšku dávky v nezamestnanosti. Nariadenie vlády predstavuje vzhľadom na dĺžku a náležitosti legislatívneho procesu v porovnaní so zákonom operatívnejší nástroj reakcie na meniace sa podmienky na trhu práce. Využitie tohto neštandardného nástroja však musí byť nielen dôvodné, ale aj striktno ohraničené. Z toho dôvodu sa navrhuje, aby ho vláda mohla využívať na zmenu vymedzených oblastí právnej úpravy iba počas obdobia krízovej situácie a dvoch mesiacoch po jej skončení. Dva mesiace po skončení krízovej situácie predstavujú obdobie nevyhnutné na prípravu a schválenie riadnej zákonnej úpravy dávky v nezamestnanosti reflektujúcej postkrízovú situáciu na trhu práce.

K čl. III (zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti)

K bodu 1 (§ 70 ods. 9)

Poskytnutie príspevkov v rámci aktívnych opatrení na trhu práce podľa zákona o službách zamestnanosti je podmienené preukázaním splnenia určitých povinností žiadateľa ku dňu podania žiadosti o príspevok, ako je napr. splnenie daňových povinností, povinností odvodu poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, neporušenie zákazu nelegálneho zamestnávania najmenej dva roky pred podaním žiadosti o príspevok a pod. (§ 70 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti). Splnenie týchto podmienok vo väčšine prípadov zisťuje ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, najmä prostredníctvom elektronickej komunikácie alebo z informačných systémov príslušných subjektov (§ 70 ods. 8 zákona o službách zamestnanosti). Aj napriek tejto skutočnosti je takéto zisťovanie pomerne zdĺhavé (2-3 týždne). So zámerom zabezpečiť urýchléné riešenie negatívnych dopadov v súvislosti s ochorením COVID-19 prostredníctvom realizácie projektov na podporu udržania zamestnanosti v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a v období po ich skončení sa v tejto súvislosti navrhuje, aby na účel poskytnutia príspevku podľa § 54 ods. 1 písm. e) splnenie podmienok podľa § 70 ods. 7 preukazoval čestným vyhlásením žiadateľ. Zároveň sa navrhuje, že ak úrad dodatočne zistí, že žiadateľ ku dňu podania žiadosti nespĺňal podmienky podľa § 70 ods. 7, bude žiadateľ povinný poskytnutý príspevok vrátiť.

K bodu 2 (§ 72am)

V čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu pri realizácii projektov na podporu udržania zamestnanosti podľa § 54 ods. 1 písm. e) zákona o službách zamestnanosti sa navrhuje výnimka povinnosti zápisu do registra partnerov verejného sektora podľa zákona č. 315/2016 Z. z. o registri partnerov verejného sektora z dôvodu zrýchleného administrovania pomoci zamestnávateľom a samostatne zárobkovo činným osobám, ktorých zasiahli dopady súčasnej pandemickej krízy.

K čl. IV (zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci)

K § 39i ods. 1 a 3

V odseku 1 sa navrhuje odloženie plnenia povinnosti zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca podľa § 7 ods. 3 zákona (napr. pri prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu) počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhlásených v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „krízová situácia“), pričom povinnosť je povinný splniť ihneď, ako to bude možné, najneskôr v dodatočnej lehote jedného mesiaca odo dňa odvolania tejto krízovej situácie.

Obdobne sa v odseku 3 navrhuje, aby lehota na vykonanie opakovaného oboznamovania podľa § 7 ods. 5 zákona spočívala, ak jej koniec pripadne na čas trvania krízovej situácie počas trvania krízovej situácie. Ak koniec lehoty pripadne na čas jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie, považuje sa za zachovanú, ak zamestnávateľ splní oboznamovaciu povinnosť najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie. Všetky lehoty podľa § 7 ods. 5 zákona, ktoré z dôvodu spočívania, majú uplynúť v priebehu jedného mesiaca po odvolaní krízovej situácie ako aj lehoty, ktorých koniec reálne pripadol na čas jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie, hoci nespočívajú, tak budú zachované, ak zamestnávateľ splní povinnosť do jedného mesiaca, tzn. aj na 30 alebo 31 deň odo dňa skončenia krízovej situácie, hoci pôvodná lehota mu uplynie skôr.

Uvedený postup sa uplatní len vtedy, ak nie je objektívne možné splniť oboznamovaciu povinnosť v pôvodnej lehote a nesplnenie uvedených povinností bezprostredne a vážne neohrozí život a zdravie. Riziko uvedeného ohrozenia je na posúdení zamestnávateľom.

Objektívna nemožnosť spočíva napr. v nemožnosti vykonať hromadné školenie z dôvodu zákazu hromadných podujatí, športovej, kultúrnej, spoločenskej, či inej povahy v čase krízovej situácie. Možnosť objektívneho splnenia predstavuje napríklad situácie, keď zamestnávateľ má už zavedený e-learning alebo vzdelávanie zamestnancov prostredníctvom elektronickej audiovizuálnej komunikácie, a teda oboznamovanie je objektívne možné zabezpečiť alebo má dodávateľa, ktorý vie prostredníctvom e-learningu alebo elektronickými audiovizuálnymi prostriedkami zabezpečiť takéto oboznamovanie, prípadne ide o oboznamovanie, ktoré nie je potrebné vykonávať formou hromadnej aktivity.

K § 39i ods. 2

Obdobná úprava spočívajúca v pozastavení plynutia lehôt v čase krízovej situácie a v ich zachovaní za podmienky, že je povinnosť splnená, resp. úkon vykonaný, v lehote jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie sa navrhuje aj pre nasledovné lehoty:

- Lehoty podľa § 11 ods. 12 a 13, v zmysle ktorých je zamestnanec povinný zúčastniť sa ďalšieho rekondičného pobytu raz za tri roky a raz za dva roky. Keďže rekondičné pobyty sa realizujú ako hromadné aktivity, na ktorých sa zúčastňujú spravidla veľké skupiny zamestnancov, tí by tak boli vystavení ohrozeniu z ochorenia COVID-19. Okrem toho hromadné podujatia sú v čase krízovej situácie zakázané.
- Lehota na vykonanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci do piatich rokov od vydania dokladu o odbornej spôsobilosti, resp. do piatich rokov od absolvovania predchádzajúcej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci podľa § 16 ods. 6 zákona. Ide o lekárske prehliadky, ktoré sú nevyhnutné pre zachovanie platnosti dokladov o odbornej spôsobilosti, ako sú napr. osvedčenia revíznych technikov, osvedčenia na opravy vyhradených technických zariadení, preukazy obsluhy technických zariadení a pod. Pre mimoriadnu vyťaženosť zdravotníckych pracovníkov sa neodporúča absolvovať preventívne prehliadky z akéhokoľvek dôvodu v čase súčasnej krízovej situácie, držiteľia týchto dokladov tak z objektívnych dôvodov nemôžu absolvovať takéto prehliadky.
- Lehota na absolvovanie aktualizáčnych odborných príprav podľa § 16 ods. 8, § 23 ods. 6 a § 24 ods. 10 zákona. Ide o aktualizáčne odborné prípravy, ktorých absolvovanie je nevyhnutné pre zachovanie platnosti dokladov o odbornej spôsobilosti, ako sú napr. osvedčenia revíznych technikov, osvedčenia na opravy vyhradených technických zariadení, osvedčenia bezpečnostných technikov, osvedčenia autorizovaných bezpečnostných technikov, preukazy obsluhy technických zariadení a pod. Aktualizáčne odborné prípravy rovnako ako oboznamovanie zamestnancov podľa § 7 zákona sa realizujú formou hromadných podujatí, ktoré sú v súčasnosti zakázané a preto ich nie je možné absolvovať.

K § 39i ods. 4

Obdobný postup ako v odsekoch 2 a 3 sa navrhuje aj pre lehoty na vykonanie úradných skúšok, odborných prehliadok a odborných skúšok a kontrol pracovných prostriedkov ustanovených podľa § 9 ods. 1 písm. a) a § 13 ods. 3 zákona v nadväznosti na § 9 ods. 2 vyhlášky č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené

technické zariadenia v znení neskorších predpisov a v nadväznosti na § 5 ods. 3 nariadenia vlády SR č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov. Uvedené ustanovenia sa netýkajú údržby, ktorá je dôležitá z pohľadu zabezpečenia bezpečnej prevádzky technického zariadenia alebo pracovného prostriedku.

Podmienkou pre spočívanie a zachovanie lehôt je opäť objektívna nemožnosť splnenia povinnosti a ochrana života a zdravia zamestnancov.

V súčasnej situácii sú totiž obmedzené možnosti zabezpečovania úradných skúšok, odborných prehliadok a odborných skúšok a kontrol pracovných prostriedkov vrátane vyhradených technických zariadení, či už z dôvodu uzatvorenia prevádzky alebo z dôvodu, že ide o rizikové prevádzky z pohľadu šírenia koronavírusu spôsobujúceho ochorenie COVID-19 (napr. nemocnice, laboratória, pracoviská s hromadným výskytom zamestnancov, ktorých na účel vykonania overovania bezpečnosti technických zariadení, nie je možné vyčleniť).

Zamestnávateľ je však povinný zabezpečiť najvyššiu možnú úroveň bezpečnosti prevádzkovaných pracovných prostriedkov vrátane vyhradených technických zariadení. Nesplnenie tejto povinnosti nemôže bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie. Riziko uvedeného ohrozenia je na posúdení zamestnávateľom.

K 39i (spoločne)

Možnosť splnenia povinnosti v lehote jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie, tzn. aj na 30 alebo 31 deň, hoci lehota uplynie skôr sa navrhuje z dôvodu, aby zamestnávateľa a podnikateľa neboli vystavení situácii, kedy by museli nárazovo oboznámiť veľké množstvo zamestnancov, zabezpečiť rekondičné pobyty vo vzťahu k väčšiemu množstvu zamestnancov alebo vykonať úradné skúšky, odborné prehliadky a odborné skúšky, kontroly a pod. väčšieho množstva vyhradených technických zariadení a pracovných prostriedkov, s akým za normálnych okolností počítajú, ale najmä ihneď po odvolaní krízovej situácie, ktorého presný dátum je nepredvídateľný a teraz sa nedá s istotou určiť, či sa naň bude dať zodpovedne pripraviť a zabezpečiť tak bezprostredné splnenie povinnosti.

Rovnako to platí aj v prípade držiteľov platných osvedčení, preukazov a dokladov podľa § 16 ods. 1 písm. b) zákona, ktorým sa bezprostredne po odvolaní krízovej situácie nebude musieť podariť zabezpečiť si účasť na školení alebo podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke. Najmä v súvislosti s prehliadkami sa po skončení krízovej situácie predpokladá nápor na zdravotníckych pracovníkov, ktorí budú musieť vybavovať všetky odložené úkony.

K čl. V (zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách)

K § 78e

V reakcii na aktuálnu situáciu týkajúcu sa šírenia ochorenia Covid – 19, sa navrhuje splnomocniť vládu Slovenskej republiky, aby v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie alebo núdzového alebo výnimočného stavu mohla nariadením osobitne ustanoviť výšku, podmienky poskytovania, vyplácania, čerpania, vrátenia a zúčtovania finančného príspevku poskytovaného obciam, poskytovateľom zriadeným alebo založeným obcami a neverejným poskytovateľom vybraných druhov sociálnych služieb v zariadeniach krízovej intervencie a v zariadeniach podmienených odkázanosťou zo štátneho rozpočtu, z rozpočtovej kapitoly Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Zároveň sa navrhuje, aby

sa dočasne nepoužívali ustanovenia uzatvorenej zmluvy o poskytnutí tohto finančného príspevku, ktoré nie sú v súlade s týmto nariadením vlády Slovenskej republiky.

Dôvodom pre potrebu prijatia navrhovanej zmeny je skutočnosť, že počas mimoriadneho stavu, nie je z objektívnych dôvodov možné zo strany poskytovateľov sociálnych služieb plniť vybrané podmienky ustanovené zákonom o sociálnych službách pre poskytovanie tohto príspevku, resp. podmienky upravené zmluvou o poskytovaní finančného príspevku. Zároveň sa vytvorí priestor pre zmenu výšky poskytovaného finančného príspevku, v prípade, ak pod vplyvom výnimočných okolností vzniknú objektívne dôvody, pre ktoré je súčasná výška príspevku nepostačujúca, ide najmä o prípady ak sa zvýši časový a vecný rozsah poskytovanej sociálnej služby. V súvislosti so šírením ochorenia Covid-19 ide aktuálne napríklad o nocľahárne, ktoré z hľadiska prevencie šírenia infekcie vo vysokorizikovej cieľovej skupine ľudí bez domova, resp. touto cieľovou skupinou, umožňujú pobyt cieľovej skupiny ľudí bez domova v nocľahárni bez jeho obmedzenia len na čas prenocovania.

K čl. VI (účinnosť)

Vzhľadom na mimoriadnu naliehavosť sa navrhuje, aby zákon nadobudol účinnosť už dňom vyhlásenia.

V Bratislave, 31. marca 2020

Igor Matovič, v. r.
predseda vlády Slovenskej republiky

Milan Krajniak, v. r.
minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky