

Zmeny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu

V súvislosti s postupným prijímaním legislatívnych opatrení súvisiacich s mimoriadnou situáciou vyhlásenou v dôsledku šírenia vírusu COVID-19, Národná rada Slovenskej republiky schválila dňa 02.04.2020 novelu zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon o BOZP“). Cieľom tejto novely 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. Novela je účinná odo dňa 04.04.2020.

Dňa 03.04.2020 bol prijatý aj zákon o mimoriadnych opatreniach v oblasti zdravotníctva, ktorým sa doplnilo viacero zákonov, z ktorých pre zamestnávateľa najzaujímavejší je zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“), ktorý upravuje posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na výkon práce. Novela je účinná od 06.04.2020.

Nižšie uvádzame prehľad prijatých zmien:

Zákon o BOZP

1. Odklad informačných povinností zamestnávateľa

Pokiaľ zamestnávateľ počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „*krízová situácia*“) prijme zamestnanca do zamestnania, preradí ho na iné pracovisko alebo na inú prácu, alebo zavedie novú technológiu, pracovný postup alebo pracovný prostriedok **nie je pritom povinný zamestnanca oboznámiť s:**

- (i) právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
- (ii) zásadami bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci, bezpečného správania a bezpečnými pracovnými postupmi;
- (iii) existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi;
- (iv) so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca;
- (v) zoznamom prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacim ženám a mladistvým zamestnancom

(ďalej len „*pravidlá BOZP*“).

Odklad splnenia povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o pravidlách BOZP je možný však len za predpokladu, že v čase krízovej situácie tieto povinnosti objektívne nie je možné splniť, a zároveň nesplnenie týchto povinností neohrozí bezprostredne a vážne život

a zdravie.

Pokiaľ včasné splnenie informačnej povinnosti nebude pre zamestnávateľa počas trvania mimoriadnej situácie možné, je povinný si tieto povinnosti splniť dodatočne, ihneď ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej situácie.

2. Spočívanie lehôt na splnenie povinností týkajúcich sa zamestnancov

Novela zavádza aj mechanizmus dočasného spočívania lehôt na splnenie nasledovných povinností zamestnávateľa:

- (i) opakované oboznamovanie zamestnancov s pravidlami BOZP v intervaloch určených vo vnútornom predpise v zmysle § 7 ods. 5 zákona o BOZP (najmenej raz za 2 roky, ak pri konkrétnej povinnosti zákon neukladá kratšiu lehotu);
- (ii) zabezpečenie účasti zamestnancov na rekondičnom pobyte podľa § 11 ods. 12 a 13 zákona o BOZP ;
- (iii) zabezpečenie lekárskeho preventívneho prehliadok pre zamestnancov podľa § 16 ods. 6 zákona o BOZP¹;
- (iv) zabezpečenie aktualizčných odborných príprav pre zamestnancov podľa § 16 ods. 8 zákona o BOZP.

Pre vyššie uvedené povinnosti platí, že ak by koniec lehoty na ich splnenie pripadol na čas trvania krízovej situácie, má sa zato, že lehota na ich splnenie počas trvania krízovej situácie spočíva (tzn. neplynie - je dočasne pozastavená). Zákonodarcu okrem toho zaviedol pravidlo, podľa ktorého všetky lehoty, 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, budú zachované, ak zamestnávateľ splní túto povinnosť najneskôr do jedného mesiaca odo dňa skončenia krízovej situácie.

Príklad:

Krízová situácia (konkrétne mimoriadna situácia) na Slovensku platí od 12.03.2020 (od 6.00 h) a trvá do odvolania. Pokiaľ by napríklad lehota na opakované oboznamovanie s pravidlami BOZP určitej skupiny zamestnancov u zamestnávateľa uplynula dňa 15.04.2020, lehota v trvaní 35 dní, ktoré uplynuli medzi začiatkom krízovej situácie a dňom kedy malo byť vykonané opakované oznamovanie bude spočívať a znovu začne plynúť až v deň nasledujúci po dni skončenia krízovej situácie. Tzn. pokiaľ by krízová situácia bola odvolaná napríklad dňa 01.06.2020, lehota na opakované oboznamovanie s pravidlami BOZP by začala plynúť dňa 02.06.2020 a uplynula by dňa 06.07.2020.

Pokiaľ by v rovnakej situácii (t.j. odvolanie krízovej situácie dňa 01.06.2020) napríklad koniec lehoty na opakované oboznamovanie s pravidlami BOZP uplynul v čase do jedného mesiaca odo dňa odvolania krízovej (napríklad dňa 15.06.2020), zamestnávateľ môže opakované oboznamovanie stále vykonať až do jedného mesiaca po odvolaní krízovej situácie, t.j. až do 01.07.2020.

Pri povinnosti opakovaného oboznamovania zamestnancov s pravidlami BOZP rovnako ako pri odklade informačných povinností zamestnávateľa podľa bodu 1 platí, že spočívanie lehoty sa uplatní iba vtedy, ak nie je objektívne možné splniť oboznamovaciu povinnosť v pôvodnej lehote, a zároveň, ak nesplnenie tejto povinnosti neohrozí bezprostredne a vážne život a zdravie.

Lehoty na splnenie zvyšných vyššie uvedených povinností budú spočívať nepodmienečne, nakoľko

¹ Uvedené sa výslovne týka osôb, ktoré zo zákona potrebujú absolvovať lekárske prehliadky, ktoré sú nevyhnutné pre zachovanie platnosti dokladov o odbornej spôsobilosti na výkon činnosti uvedených v prílohe č. 1a písm. g) až s) zákona o BOZP (napr. osvedčenia revízných technikov, osvedčenia na opravy vyhradených technických zariadení, preukazy obsluhy technických zariadení a pod.).

ide o povinnosti, ktorých splnenie nie je plne v kompetencii zamestnávateľa, ale je nevyhnutne spojené so súčinnosťou tretích osôb alebo zariadení, ktorých činnosť je alebo môže byť v režime krízovej situácie obmedzená alebo pozastavená.

3. Spočívanie lehôt na vykonanie úradných skúšok, odborných prehliadok, odborných skúšok a kontrol pracovných prostriedkov

Obdobný postup ako v prípade povinností týkajúcich sa zamestnancov podľa bodu 2 bol zavedený 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 o BOZP 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. Zamestnávateľ je však zároveň 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.

Zákon o ochrane verejného zdravia

Novela zákona zaviedla, že v čase krízovej situácie **zamestnávateľa nemusia plniť niektoré povinnosti súvisiace s ochranou zdravia pri práci** (napr. posudzovanie zdravotného rizika pri práci, oznamovacie povinnosti, vypracovanie prevádzkového poriadku z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov pri práci, atď.) okrem povinnosti vykonať opatrenia na zníženie expozície zamestnancov a obyvateľov faktorom práce a pracovného prostredia. Zamestnávateľ je však povinný plniť tieto povinnosti bezodkladne po skončení krízovej situácie.

Dôležitou zmenou je, že v čase krízovej situácie sa neposudzuje zdravotná spôsobilosť na prácu a nevykonávajú sa lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov. Uvedené sa týka v podstate akýchkoľvek preventívnych zdravotných prehliadok vykonávaných pracovnou zdravotnou službou, ktorej činnosť v tomto ohľade je tiež priamo pozastavená zákonom. **Posúdenie zdravotnej spôsobilosti fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, sa na čas krízovej situácie nahrádza čestným vyhlásením. Čestné vyhlásenie sa musí nahradiť posúdením zdravotnej spôsobilosti na prácu najneskôr do 90 dní od skončenia krízovej situácie.** Pokiaľ ide opakovane posudzovanie zdravotnej starostlivosti osoby, ktorá u zamestnávateľa už pracuje, čestné vyhlásenie nie je zo zákona potrebné, no napriek tomu ho odporúčame zabezpečiť. Na rozdiel od uchádzačov o zamestnanie, ktorých zdravotná spôsobilosť na výkon práce musí byť posúdená najneskôr do 90 dní od skončenia krízovej situácie, v prípade zamestnancov zákon nestanovuje osobitnú lehotu na zabezpečenie lekárskeho posudku, a preto sa uplatní vyššie zmienené všeobecné pravidlo, podľa ktorého je potrebné túto povinnosť splniť bezodkladne po skončení krízovej situácie.

V prípade akýchkoľvek otázok nás neváhajte kontaktovať