

Hĺbkové ex post hodnotenie vybraných regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí - formulár

Spracovateľ: Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky, odbor zlepšovania podnikateľského prostredia

Gestor/gestori právneho predpisu: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej iba „MPSVaR SR“ alebo „gestor“)

Názov právneho predpisu/právnych predpisov: Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o BOZP“)

Lokalizácia: § 6 ods. 2 písm. b)

Účinnosť: 01. 07. 2006

Regulácia, ktorá je predmetom ex post hodnotenia: Regulácia č. 181

Prehodnotenie vedenia evidencie o poskytnutí osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP) zamestnancovi

Špecifikácia¹:

- Internetový odkaz na legislatívny proces hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex:

- Internetový odkaz na číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu:
<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&ZakZborID=13&CisObdobia=3&CPT=1341>

Hĺbkové ex post hodnotenie:

- ☒ regulácie/regulácií jedného právneho predpisu
- ☐ navzájom súvisiacich regulácií vo viacerých právnych predpisoch

Ex post hodnotenie vykonané k: 30. 6. 2025

¹ Informácie sa neuvádzajú, ak bola hodnotená úprava predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Pred týmto dátumom neexistovala povinnosť vypracovať Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie.

9.1 Základné informácie k hodnotenej regulácii

9.1.1 Opis regulácie a jej pôsobenia:
Podľa platnej právnej úpravy je zamestnávateľ povinný bezplatne poskytovať osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej ako „OOPP“) tým zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia. Zároveň musí viesť evidenciu o ich poskytnutí, pričom zamestnanec potvrdzuje prevzatie týchto prostriedkov vlastnoručným podpisom. Ak zamestnávateľ nedokáže predložiť podpis zamestnanca ako dôkaz o prevzatí OOPP, Národný inšpektorát práce (ďalej ako „NIP“) to automaticky vyhodnocuje ako porušenie predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej ako „BOZP“). Táto požiadavka na podpisovú evidenciu je však nad rámec povinností, ktoré zamestnávateľom ukladá európska legislatíva, konkrétne Smernica Rady 89/656/EHS o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie OOPP na pracovisku. Táto požiadavka predstavuje problém najmä pre väčšie prevádzky alebo prevádzky s vysokou fluktuáciou pracovníkov. Striktné trvanie na písomnom potvrdení môže viesť k formálnym porušeniam predpisov aj v prípadoch, keď boli prostriedky reálne vydané a používané, ale chýba podpísaná evidencia.
9.1.2 Znenie podnetu z podnikateľského prostredia (ak je k dispozícii)
Súčasná právna úprava vymedzuje povinnosť zamestnávateľa bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné OOPP a viesť evidenciu o ich poskytnutí. Zamestnanec potvrdzuje prevzatie OOPP svojím podpisom. Ak zamestnávateľ nedokáže deklarovať podpisom zamestnanca prebratie pomôcok, NIP to považuje za porušenie predpisov o BOZP. Zákonná požiadavka viesť evidenciu OOPP s podpisom (požiadavka NIP) je nad rámec požiadaviek vyplývajúcich pre zamestnávateľov zo Smernice Rady 89/656/EHS o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie OOPP na pracovisku.
9.1.3 Identifikácia dotknutých subjektov:
Ex ante: V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, keďže právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť identifikované subjekty, pri ktorých sa predpokladalo, že ich bude regulácia ovplyvňovať. Ex post: Dotknutí sú všetci zamestnávatelia, ktorí majú povinnosť bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné OOPP. Údaj o počtoch subjektoch o prevzatí OOPP s podpisom zamestnanca NIP neviduje. K tejto otázke ale dodáva, že takmer každý subjekt, ktorý je zamestnávateľom, túto povinnosť plní.
9.1.4 Identifikovaný vplyv na podnikateľské prostredie z ex ante fázy (ak bola vykonaná):
V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, pretože právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť identifikovaný vplyv na podnikateľské prostredie z ex ante fázy.

9.2 Vyčíslenie dopadu na podnikateľské prostredie – porovnanie predpokladaných (ex ante) a skutočných (ex post) nákladov právneho predpisu²

Tabuľka č. 1: Výpočet skutočných vplyvov regulácie/regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante) (údaje sú uvedené po vyplnení Kalkulačky nákladov podnikateľského prostredia pre ex post hodnotenie uvedenú v prílohe č. 9b jednotnej metodiky):

EX POST								EX ANTE ³	EX POST – EX ANTE
Poradové číslo regulácie	Stručný a zrozumiteľný opis regulácie	Lokalizácia	Účinnosť právneho predpisu/regulácie	Kategória dotk. subjektov	Počet subjektov v dotk. kategórii	Náklady na 1 podnik. v €	Náklady na kategóriu dotk. subjektov v €	Náklady na kategóriu dotk. subjektov v €	Rozdiel v nákladoch na kategóriu dotk. subjektov v €
181	Prehodnotenie vedenia evidencie o poskytnutí osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP) zamestnancovi	§ 6 ods. 2 písm. b)	01.07.2006	Zamestnávateľa	-	6	-	-	-

² Kalkulácia nákladov sa uvádza pre každé hodnotené ustanovenie právneho predpisu, v prípade kalkulácie pre celý právny predpis ako celok je táto skutočnosť uvedená v lokalizácii.

³ Ex ante časť sa nevypĺňa, ak je regulácia zaradená do Registra ex post podľa bodu 10.3. písm. d) jednotnej metodiky a jej hodnotená úprava bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015.

Doplňujúce informácie k spôsobu výpočtu vplyvov jednotlivých regulácií na náklady podnikateľského prostredia a vysvetlenie rozdielu kvantifikácií ex post a ex ante

9.2.1 Spôsob vypočítania vplyvov na podnikateľské prostredie:
Ex ante náklady: V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, a teda neboli ani vypočítané vplyvy na podnikateľské prostredie, pretože právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť spôsob vypočítania predpokladaných vplyvov na podnikateľské prostredie. Ex post náklady: Danú reguláciu nie je možné kvantifikovať na celé podnikateľské prostredie, pretože nedisponujeme presným počtom subjektov, ktoré majú povinnosť bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné OOPP. Náklady regulácie na jeden podnikateľský subjekt sme kvantifikovali prostredníctvom kalkulačky nákladov. Typ administratívnych nákladov bol zvolený ako Evidencia a vedenie dokumentácie s malou veľkosťou povinnosti a možným elektronickým plnením. Frekvenciu plnenia povinnosti sme určili nepravidelnú. Frekvenciu, s akou zamestnávateľ zapisuje údaje do evidencie o poskytnutí OOPP, nie je možné presne určiť, keďže to závisí od konkrétnych podmienok na pracovisku a od frekvencie vydávania OOPP. Na základe zvolených údajov sme kvantifikovali náklady na jeden podnikateľský subjekt 6 €.
9.2.2 Zdroj početnosti (vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete):
Zdrojom početnosti sú interné štatistiky NIP, ktoré nie sú verejne dostupné na internete.
9.2.3 Dôvod rozdielu medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post) (ak vznikol):
V ex ante fáze analýza vplyvov nebola vykonaná z dôvodu, že hodnotená regulácia bola predložená do legislatívneho procesu pred 1. aprílom 2015. Rozdiel medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post) preto nebolo možné vyčíslit'/určiť dôvod jeho vzniku.
9.2.4 Dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov v ex ante fáze:
V ex ante fáze nebola vypracovaná analýza vplyvov na podnikateľské prostredie, pretože právny predpis bol prijatý pred 1. aprílom 2015. Z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť náklady nepredpokladané v ex ante fáze.

9.3 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektami a gestorom právneho predpisu

9.3.1 Účastníci, forma, termíny a časový rozsah ex post konzultácií:

GESTOR PRÁVNEHO PREDPISU – Zúčastnení zástupcovia:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej rodiny, sekcia práce, odbor ochrany práce

PODNIKATELSKÉ SUBJEKTY:

Cielené konzultácie:

Oslovené subjekty (obchodné meno, IČO):

Slovenská asociácia palivového priemyslu
a obchodu (ďalej ako „SAPPO“)
Tate & Lyle Boleraz, s. r. o.
VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a. s.

Zúčastnené subjekty:

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Áno ☒ Nie ☐

Forma a termín vykonania konzultácií:

Oslovené subjekty:

SAPPO

Tate & Lyle Boleraz, s. r. o.

VOLKSWAGEN

SLOVAKIA, a. s.

Forma:

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

osobne/online ☒ dotazník/e-mail ☐

Dátum vykonania:

14. 05. 2025

14. 05. 2025

14. 05. 2025

Verejné konzultácie:

Trvanie verejných konzultácií: od 27. 03. 2025 do 09. 04. 2025

Forma a termín vykonania konzultácií:

Do verejných konzultácií sa nezapojili žiadne ďalšie podnikateľské subjekty.

9.3.2 Vyjadrenie podnikateľských subjektov k regulácií:

- vznesené pripomienky voči zneniu regulácie,
- konkrétne problémy regulácie alebo prekážky, ktoré regulácia spôsobuje v praxi.

SAPPO uviedla, že aktuálne platná legislatíva ukladá zamestnávateľovi povinnosť bezplatne zabezpečiť zamestnancom potrebné a účinné OOPP. Zároveň musí viesť evidenciu o ich vydaní, pričom zamestnanec je povinný prevzatie týchto prostriedkov potvrdiť vlastnoručným podpisom.

Zástupca podnikateľských subjektov poukázal na zvýšenú byrokratickú záťaž, ktorú prináša povinnosť viesť písomnú evidenciu o poskytnutí OOPP s vlastnoručnými podpismi zamestnancov. Táto povinnosť je obzvlášť problematická vo väčších prevádzkach alebo v pracoviskách s vysokou fluktuáciou pracovníkov, kde je administratívne náročné zabezpečiť podpis od každého jednotlivca. Taktiež upozornil na skutočnosť, že slovenská právna úprava je v tomto bode nad rámec požiadaviek európskej legislatívy, konkrétne Smernice Rady 89/656/EHS o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie OOPP na pracovisku, čo vnímajú ako zbytočné sprísňovanie povinností bez zjavného prínosu pre zlepšenie bezpečnosti.

Podnikatelia preto tvrdia, že ide o reguláciu, ktorá nezohľadňuje reálne podmienky na pracoviskách a vedie k formálnym porušeniam bez skutočného dopadu na ochranu zdravia. Celkovo túto povinnosť vnímajú ako neefektívnu, administratívne náročnú a zbytočne zaťažujúcu podnikateľské prostredie.

9.3.3 Vyjadrenie gestora k:

- dôvodu vzniku právneho predpisu/regulácie, opis problému, ktorý má riešiť,
- výsledku pôsobenia regulácie vo vzťahu k riešenému problému,
- plneniu cieľa regulácie vo vzťahu k riešenému problému,
- vzniku nepredvídateľných vplyvov (ak sa vyskytli),
- podnetu z podnikateľského prostredia,
- vzneseným pripomienkam podnikateľských subjektov k zneniu regulácie a pôsobeniu v praxi.

Gestor uviedol, že hoci samotný zákon vyslovene neustanovuje povinnosť zamestnanca potvrdiť prevzatie OOPP vlastnoručným podpisom, v praxi sa takýto podpis často vyžaduje ako dôkaz o splnení povinnosti zamestnávateľa. Tento postup je podporený aj nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z., ktoré ustanovuje minimálne požiadavky na poskytovanie a používanie OOPP.

Cieľom tejto regulácie je podľa slov gestora zabezpečiť, aby zamestnanci pracovali v bezpečnom a zdravom prostredí a aby boli chránení pred rizikami, ktoré môžu ohroziť ich zdravie alebo život. Zavedením povinnosti poskytovať OOPP a viesť o tom evidenciu sa zvyšuje zodpovednosť zamestnávateľov za bezpečnosť na pracovisku a umožňuje sa efektívnejšia kontrola dodržiavania predpisov zo strany príslušných orgánov. Zákon o BOZP tak predstavuje kľúčový právny rámec pre zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na Slovensku, pričom jeho ustanovenia sú pravidelne aktualizované a dopĺňané v súlade s vývojom pracovného prostredia a technológií.

9.3.4 Alternatívne riešenia z pohľadu podnikateľských subjektov:

- návrhy na zmeny v právnom predpise (úprava znenia/zrušenie regulácie),
- návrhy na úpravu aplikačnej praxe,
- príklady alternatívnych riešení alebo osvedčených postupov z iných krajín (dobrovoľné),
- očakávaná úspora nákladov v dôsledku úpravy/zrušenia regulácie (dobrovoľné).

Zástupca SAPPO poukázal na skutočnosť, že evidenčný systém podpisovania pri preberaní OOPP má dve stránky. Na jednej strane predstavuje zbytočnú administratívnu záťaž, najmä v prevádzkach s vysokou fluktuáciou pracovníkov. Na druhej strane však podnikatelia vnímajú túto evidenciu

ako dôležitý ochranný mechanizmus pre zamestnávateľa najmä v prípade pracovného úrazu. Podpis zamestnanca podľa nich neslúži len ako potvrdenie o prevzatí OOPP, ale zároveň potvrdzuje, že zamestnanec bol riadne poučený o ich používaní, že bol vyškolený vedúcim zmeny a že sa zaväzuje OOPP používať. V prípade, že dôjde k úrazu a neskôr k súdnemu konaniu, býva bežnou obranou zamestnanca tvrdenie, že o povinnosti používať OOPP nevedel. Podpisová evidencia však slúži ako dôkaz, že bol o povinnostiach informovaný, OOPP mu boli pridelené a mal ich nosiť. Podnikatelia zároveň upozorňujú, že bez existencie takéhoto tlačiva by zamestnávateľ nemal ako hodnoverne preukázať, že zamestnancovi boli prostriedky skutočne vydané, že mu bolo vysvetlené, ako ich používať, a že bol oboznámený so svojimi povinnosťami. V takom prípade by pri právnom spore nebolo možné jednoznačne určiť, kto má pravdu.

Zástupcovia spoločnosti VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a. s. dopĺňajú, že takúto evidenciu by viedli aj v prípade, že by ju zákon vyslovene nevyžadoval. Podpis zamestnanca totiž podľa nich jasne deklaruje, že bol upovedomený o spôsobe používania OOPP a potvrdzuje tým prevzatie zodpovednosti za ich správne nosenie.

Z tohto dôvodu podnikatelia nepredložili žiadne alternatívne návrhy ani požiadavky na zmenu aktuálneho znenia príslušnej regulácie, keďže s jeho obsahom súhlasia a považujú ho za dôležitý nástroj na zabezpečenie právnej istoty zamestnávateľa v prípade pracovných úrazov či súdnych sporov.

9.3.5 Vyjadrenie gestora k alternatívnym riešeniam:

Gestor v nadväznosti na vyjadrenie zástupcov podnikateľských subjektov súhlasí s ponechaním aktuálneho nastavenia regulácie týkajúcej sa povinnosti zamestnávateľa viesť evidenciu o poskytnutí OOPP vrátane potvrdenia zamestnanca vlastnoručným podpisom. Čo sa týka tejto povinnosti, gestor konštatuje, že nepredstavuje pre podnikateľov neprimeranú administratívnu záťaž a zároveň zdôrazňuje, že súčasná právna úprava je z pohľadu zabezpečenia ochrany zdravia a výkonu dohľadu potrebná, primeraná a plní svoj účel bez nadmerného zaťaženia dotknutých podnikateľských subjektov.

Vzhľadom na skutočnosť, že počas konzultácií neboli zo strany podnikateľov vznesené žiadne alternatívne návrhy ani podnety na zmenu tejto časti regulácie, gestor nepovažuje za potrebné pristupovať k úpravám legislatívneho rámca v tomto rozsahu.

9.4 Stanovisko spracovateľa k právnemu predpisu a jeho vplyvu na podnikateľské prostredie

9.4.1 Stanovisko k pôsobeniu právneho predpisu/regulácie na podnikateľské prostredie, k optimálnosti jej nastavenia a k optimálnosti nastavenia jej aplikačnej praxe:

Zamestnávateľ je povinný bezplatne poskytovať OOPP zamestnancom, pri ktorých to vyžaduje ochrana zdravia alebo života, a viesť o tom evidenciu s podpisom zamestnanca. Ak podpis chýba, NIP to považuje za porušenie predpisov, hoci európska legislatíva takúto povinnosť neprikazuje.

Zástupcovia podnikateľov poukázali na to, že povinnosť viesť písomnú evidenciu o poskytnutí OOPP s podpisom zamestnanca predstavuje zbytočnú administratívnu záťaž, najmä vo veľkých firmách alebo tam, kde je vysoká fluktuácia pracovníkov. Upozornili tiež, že slovenská právna úprava v tomto ohľade presahuje nad rámec požiadaviek európskej legislatívy, čo považujú za neprimerané sprísnenie bez preukázateľného prínosu pre bezpečnosť. Celkovo túto reguláciu vnímajú ako neefektívnu a neprimerane zaťažujúcu vzhľadom na prax na pracoviskách.

Spracovateľ eviduje tvrdenie gestora, že hoci zákon vyslovene nevyžaduje podpis zamestnanca pri preberaní OOPP, v praxi sa tento podpis využíva ako dôkaz o splnení povinností zamestnávateľa, a opiera sa aj o nariadenie vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP. Cieľom regulácie je zabezpečiť bezpečné pracovné prostredie a zvýšiť zodpovednosť zamestnávateľov za ochranu zdravia zamestnancov. Vedenie evidencie o vydaní OOPP zároveň zjednodušuje kontrolu zo strany inšpekcie práce.

9.4.2 Stanovisko k alternatívnym riešeniam, ktoré môžu zlepšiť podnikateľské prostredie:

Spracovateľ vníma tvrdenie zástupcov SAPPO, ktorí poukázali na to, že podpisová evidencia pri preberaní OOPP síce predstavuje administratívnu záťaž, no zároveň ju vnímajú ako dôležitý dôkaz v prípade pracovného úrazu alebo súdneho sporu. Podpis zamestnanca potvrdzuje nielen prevzatie prostriedkov, ale aj poučenie a záväzok ich používať. Bez takéhoto záznamu by zamestnávateľ ťažko preukazoval splnenie svojich povinností. Spoločnosť VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a. s. doplnila, že by túto evidenciu viedla aj bez zákonnej povinnosti. Z tohto dôvodu podnikatelia nepovažujú aktuálne nastavenie regulácie za problémové a nenavrhli žiadne zmeny, keďže evidenciu považujú za dôležitú súčasť ochrany zamestnávateľa. Spracovateľ sa stotožňuje s tvrdeniami, ktoré na konzultácii zazneli.

Spracovateľ súhlasí s názorom gestora, ktorý sa prikláňa k ponechaniu pôvodného znenia regulácie, keďže povinnosť viesť evidenciu o poskytnutí OOPP vrátane podpisu zamestnanca nepredstavuje neprimeranú administratívnu záťaž a plní dôležitú úlohu pri ochrane zdravia a výkone dohľadu. Gestor zároveň zdôraznil, že úprava je z pohľadu dohľadu potrebná a účelná. Keďže podnikatelia nepredložili žiadne návrhy na zmenu, gestor nevidí dôvod na úpravu legislatívy.

9.4.4 Odporúčenie spracovateľa:

☒ ponechať reguláciu ☐ upraviť reguláciu ☐ zrušiť reguláciu bez náhrady

☐ upraviť aplikačnú prax

9.4.4 Ak spracovateľ navrhuje reguláciu alebo aplikačnú prax upraviť, tak uvedie ako a akých právnych predpisov/ustanovení právnych predpisov (aj súvisiacich právnych predpisov) sa má úprava dotknúť:

Spracovateľ nenavrhuje reguláciu alebo aplikačnú prax upraviť.

9.5 Vyjadrenie gestora právneho predpisu k vykonanému hĺbkovému ex post hodnoteniu⁴

9.5.1 Pripomienky gestora právneho predpisu k procesu ex post hodnotenia:
Gestor nemá žiadne pripomienky k procesu ex post hodnotenia.
9.5.2 Vyjadrenie gestora k obsahu stanoviska spracovateľa:
Gestor nemá žiadne pripomienky k obsahu stanoviska spracovateľa.

⁴ Časť 9.5 je v zmysle bodu 10.2. JM vyplnená v prípade, ak gestor právneho predpisu zaslal spracovateľovi vyjadrenie k vykonanému ex post hodnoteniu do 30 kalendárnych dní od ukončenia hĺbkového ex post hodnotenia