

Ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí

Obdobie vykonania ex post hodnotenia (kalendárny polrok):

I. polrok 2024

Gestor/gestori právneho predpisu:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov právneho predpisu/právnych predpisov:

Zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Špecifikácia¹:

- Internetový odkaz na ex ante štádium² hodnoteného právneho predpisu:
<https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2021-1>
- Číslo legislatívneho procesu hodnoteného právneho predpisu na portáli Slov-Lex:
LP/2021/1
- Číslo parlamentnej tlače hodnoteného právneho predpisu: tlač 438
<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=8137>

Ex post hodnotenie:

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

¹ Informácie sa neuvádzajú, 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.

² Bližšie informácie sú uvedené na str. 8 Metodického postupu pre ex post hodnotenie regulácií pôsobiacich v podnikateľskom prostredí, ktorý tvorí prílohu tohto formuláru.

9.1 Porovnanie predpokladaných (ex ante) a skutočných (ex post) nákladov regulácií

Tabuľka č. 1: Súhrnné porovnanie ex ante nákladov a ex post nákladov regulácií (nahrad'te rovnakou tabuľkou po vyplnení Kalkulačky nákladov podnikateľského prostredia pre ex post hodnotenie uvedenú v prílohe č. 9b jednotnej metodiky):

Č. regulácie v Registri ex post	Dôvod zaradenia do Registra ex post	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na podnikateľské prostredie	Číslo normy a lokaliz.	Náklady Ex post v €	Náklady Ex ante v €	Rozdiel v €
51	d)	Podpora v čase skrátenej práce - vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok	-zákon č. 215/2021 Z. z. § 5 ods. 2 písm. d)	- 224 539	-	-
51	d)	Podpora v čase skrátenej práce - vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok	zákon č. 215/2021 Z. z. § 5 ods. 2 písm. d)	- 201 533	-	-
51	d)	Podpora v čase skrátenej práce - vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok	zákon č. 215/2021 Z. z. § 5 ods. 2 písm. d)	134	-	-
Celkom				- 429 938 €	-	-

Tabuľka č. 2: Výpočet skutočných vplyvov regulácií (ex post) a ich porovnanie s predpokladanými vplyvmi (ex ante) (nahradte rovnakou tabuľkou 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
Č. reg.	Dôvod zarad. do Registr a ex post	Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na podnikateľské prostredie	Číslo normy a lokali-zácia (číslo, §, ods.)	Účinnosť regulácie	Kategória dotk. Subjektov	Počet subjektov v dotk. kategórii	Počet subjektov MSP 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 €
51	d)	Podpora v čase skrátenej práce - vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok	zákon č. 215/2021 Z. z. § 5 ods. 2 písm. d)	07.06.22	Zamestnávateľ	5	1	- 44 908	-224 539	-	-
51	d)	Podpora v čase skrátenej práce - vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok	zákon č. 215/2021 Z. z. § 5 ods. 2 písm. d)	07.06.22	Zamestnávateľ	2	-	-100 766	-201 533	-	-
51	d)	Podpora v čase skrátenej práce - vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok	zákon č. 215/2021 Z. z. § 5 ods. 2 písm. d)	07.06.22	Zamestnávateľ	7	-	19	134	-	-
	Celkom							-145 655	- 429 938	-	-

³ Ex ante časť sa nevypĺňa, ak je regulácia zaradená do Registr a 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

Osobitne pri každej regulácii s vplyvom na podnikateľské prostredie (PP) zhodnotenom v tabuľke č. 2 uveďte doplňujúce informácie tak, že môže byť skontrolovaný spôsob a správnosť výpočtov. Uveďte najmä, ako ste vypočítali vplyvy a z akého zdroja ste čerpali početnosti (uveďte aj internetový odkaz na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete). Jednotlivé regulácie môžu mať jeden alebo viac typov nákladov. Rozčleňte ich a vypočítajte v súlade s metodickým postupom.

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahradte konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako ste použili v tabuľke č. 2)
Regulácia č. 51 Podpora v čase skrátenej práce – vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci kalendárny rok
Uveďte spôsob vypočítania vplyvov na podnikateľské prostredie: V ex ante fáze boli vyčíslené priame a administratívne náklady predloženého návrhu zákona ako celku a nebolo možné exaktne určiť, ktoré náklady sa vzťahujú na hodnotenú reguláciu, preto nie sú uvedené v horeuvedených tabuľkách. V ex post fáze gestor vyčíslil nepriame ex post náklady znižujúce záťaž podnikateľov (OUT) a to poskytovaním podpory v čase skrátenej práce. Zároveň boli kvantifikované administratívne náklady podnikateľského prostredia súvisiace s podaním žiadosti o poskytnutie podpory. Výpočet ex post nákladov pozitívneho vplyvu (OUT) na podnikateľské prostredie vychádza z údajov o poskytnutej podpore v čase skrátenej práce za kalendárny mesiac december roku 2022 a roku 2023. Za kalendárny mesiac december 2022 alebo 2023 požiadalo o poskytnutie podpory 7 zamestnávateľov, z toho 6 veľkých podnikov a 1 malý podnik. Piatim zamestnávateľom (4 + 1) bola poskytnutá podpora v čase skrátenej práce v celkovej sume 224 539 € na náhradu mzdy na všetkých zamestnancov (1 255), ktorým dotknutí zamestnávatelia v kalendárnom mesiaci december nemohli prideľovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času, čo predstavuje zníženie finančných nákladov na jedného zamestnávateľa vo výške 44 907,86 € $\div$ 44 908 € a tým pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie (1. riadok Tabuľky č. 2). Dvom zamestnávateľom bola poskytnutá podpora v celkovej sume 201 533 € na náhradu mzdy na 1 626 zamestnancov, čo predstavuje zníženie finančných nákladov na jedného zamestnávateľa vo výške 100 766,25 € $\div$ 10 766 € a tým pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie (2. riadok Tabuľky č. 2). Priemerná výška podpory na jedného zamestnanca bola 123,95 €. V súvislosti s podávaním žiadosti o podporu boli identifikované i administratívne náklady súvisiace s podávaním žiadosti o poskytnutie podpory (3. riadok Tabuľky č. 2). Jedná sa o náklady zvyšujúcu záťaž podnikateľov (IN). Uvedené náklady boli expertne odhadnuté na 120 min., nakoľko podanie žiadosti vyžaduje priloženie dokumentácie preukazujúcej splnenie podmienok nároku na podporu. Uvedené náklady predstavovali na podnikateľa 19 € a na 7 podnikateľských subjektov predstavovala záťaž (IN) $\div$ 134 €.
Uveďte zdroj početnosti (vrátane internetového odkazu na konkrétne štatistiky, ak sú dostupné na internete): Interné štatistické údaje Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Údaje nie sú zverejnené na stránke MPSVR SR.
Uveďte dôvod rozdielu medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post):

<i>Ak je rozdiel medzi predpokladanými nákladmi regulácie (ex ante) a zistenými skutočnými nákladmi (ex post), vysvetlite dôvod rozdielu. Zároveň vysvetlite rozdiely v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch.</i>
Ex ante náklady regulácie neboli vyčíslené priamo na uvedenú reguláciu, ale len na zákon ako celok. Z tohto dôvodu nevznikol rozdiel medzi nákladmi.
Uved'te vysvetlenie rozdielov v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch: <i>Ak v ex ante fáze nie sú vypočítané náklady na celé podnikateľské prostredie, tak uveďte „0“.</i> <i>Ak niektoré náklady regulácie nie sú predpokladané v ex ante fáze vôbec, tiež uveďte „0“ a uveďte prečo.</i>
Pre hodnotenú reguláciu nebol v ex-ante fáze vyčíslený predpokladaný počet dotknutých subjektov, z tohto dôvodu nevznikol rozdiel v predpokladaných a skutočne dotknutých subjektoch.
Uved'te dôvod vzniku nepredpokladaných nákladov v ex ante fáze:
Nepredpokladané náklady neboli identifikované.

9.2 Ex post konzultácie s podnikateľskými subjektmi

Závazný postup vykonania a povinné obsahové náležitosti vyhodnotenia

Účastníci, forma, termíny a časový rozsah ex post konzultácií:
<u>Verejné ex post konzultácie:</u> Termín a rozsah – od 13. marca 2024 do 15. apríla 2024 Cielené ex post konzultácie: zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov (Klub 500, APZD, AZZZ, RUZ, KOZ, Spoločné odbory, SZZ), verejnosť Subjekty, ktoré zaslali stanovisko: - Asociácia priemyselných zväzov a dopravy (APZD), - Mobis Slovakia s.r.o., IČO: 35876557 Forma – elektronická
Vznesené pripomienky účastníkov voči hodnoteným reguláciám:
<u>Znenie podnetu z podnikateľského prostredia:</u> Zamestnanec, ktorý má ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory vyčerpanú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok. Problém je, ak žiadame podporu za december a zamestnanci majú ešte zostatok z predchádzajúceho roka. <u>Pripomienky vznesené účastníkmi ex post konzultácií:</u> Asociácia priemyselných zväzov a dopravy (APZD) – stanovisko APZD trvá na zmene úpravy príslušných ustanovení v zákone č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Odôvodnenie: Aplikačná prax podľa APZD poukázala na praktické nedostatky zákona, ktoré v čase tvorby koncepcie podpory v čase skrátenej práce a v čase prijatia návrhu zákona neboli dostatočne známe. Reálne skúsenosti zamestnávateľov potvrdili, že podmienka mať vyčerpanú zostatkovú dovolenku za

predchádzajúci kalendárny rok ku dňu podania žiadosti na prelome kalendárnych rokov je príliš prísna. Ak napríklad v mesiaci december 2023 vznikol vonkajší faktor, ktorý by zakladal a aj neskôr založil nárok na podporu v čase skrátenej práce a bola by v decembri 2023 splnená podmienka vyčerpania zostatkovej dovolenky za predchádzajú rok t. j. 2022. Zamestnávateľ podal žiadosť v januári 2024 a zamestnancovi zostala dovolenka z roku 2023. Zamestnávateľ tak na tohto zamestnanca prestal spĺňať kritéria. Zamestnávateľ v zásade nemal dostatočný priestor, aby sa so zostatkovou dovolenkou vysporiadal – napríklad mohol vonkajší faktor kontinuálne pretrvávajúť, alebo prišlo k oživeniu podnikateľskej činnosti a nebolo vhodné čerpanie dovolenky.

Mobis Slovakia s.r.o. (vzorový dotazník)

Mobis Slovakia s.r.o. súhlasí so znením problému regulácie.

Odôvodnenie:

Problém spočíva v tom, že na základe žiadosti za mesiac december nebola účastníkovi konania Mobis Slovakia s.r.o. schválená podpora práve pre nesplnenie podmienky vyčerpanej dovolenky. Žiadosť o poskytnutie podpory za mesiac december, za ktorý bola žiadosť podaná, je dovolenka za predchádzajúce obdobie už vyčerpaná (predchádzajúci rok) a dovolenka, ktorú nemá zamestnanec vyčerpanú je – v tom čase za súčasný rok. Problém nastáva až v čase, keď subjekt žiada o poskytnutie podpory t. j. do konca nasledujúceho mesiaca (január, nový rok)/do 10. dňa druhého mesiaca, (február, nový rok) - v tom čase je už dovolenka stará, nie je naplnená zákonná požiadavka ku dňu podania žiadosti.

Súčasný znenie hodnotenej regulácie nie je vyhovujúce, nakoľko nerieši vzniknutú situáciu tým, že sa pridalo ďalších 10 dní, a z tohto dôvodu by do regulácie malo byť výslovne uvedené, že ak sa žiada o poskytnutie podpory za posledný mesiac kalendárneho roka, zákonná podmienka vyčerpanej dovolenky, resp. vyrovnaného konta pracovného času sa vzťahuje na kalendárny rok, ktorý predchádza mesiacu, za ktorý sa žiada poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.

Vznesené pripomienky účastníkov voči výkonu a fungovaniu hodnotených regulácií v praxi:

Bez pripomienok.

Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov - návrhy na zmeny v právnych predpisoch s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:

APZD (návrh na zmenu v právnom predpise):

Upraviť textáciu spôsobom, že sa podmienka vzťahuje na kalendárny rok, ktorý predchádza mesiacu, za ktorý sa žiada poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.

Mobis Slovakia s.r.o. (návrh na zmenu v právnom predpise):

Navrhované znenie: „podpora.... sa poskytuje na pracovné miesto zamestnanca, ktorý má ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory vyčerpanú dovolenku za kalendárny rok predchádzajúci mesiacu, za ktorý žiada poskytnutie podpory a....“.

Alternatívne riešenia z pohľadu účastníkov – návrhy na zmeny aplikačnej praxe s cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia:

Neboli navrhnuté alternatívne riešenia účastníkmi konzultácií.

Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny v právnych predpisoch:

Postoj gestora k podnetu z podnikateľského prostredia a k pripomienkam vzneseným v rámci ex post konzultácií:

Systém poskytovania podpory v čase skrátenej práce je zavedený ako stály, stabilný a samostatným zákonom ustanovený nástroj pasívnej politiky trhu práce. Cieľom zákona č. 215/2021 Z. z. o podpore

v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o podpore v čase skrátenej práce“) je poskytnutie podpory v čase skrátenej práce na čiastočnú úhradu nákladov zamestnávateľa na náhradu mzdy zamestnanca v čase trvania vonkajšieho faktora, vplyvom ktorého došlo k obmedzeniu činnosti zamestnávateľa. Z hľadiska hospodárskej praxe ide o situácie, keď zamestnávateľovi vznikajú nezanedbateľné mzdové náklady, ktoré však z dôvodu obmedzenia jeho prevádzkovej činnosti bez vlastného zavinenia nie sú pokryté ekonomickou činnosťou, resp. príjmami z nej.

S cieľom zabezpečenia účelového poskytovania podpory v čase skrátenej práce sa podpora poskytuje zamestnávateľovi ako nároková po splnení zákonom ustanovených podmienok na pracovné miesta zamestnancov, ktorí sú na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa.

Vo vzťahu k pracovnému miestu zamestnanca musia byť pre poskytnutie podpory v čase skrátenej práce kumulatívne splnené podmienky definované v ustanovení § 5 ods. 2 písm. a) až e) zákona o podpore v čase skrátenej práce ku dňu podania žiadosti.

Pre posudzovanie podmienky § 5 ods. 2 písm. d) zákona o podpore v čase skrátenej práce ako vyplýva zo samotnej textácie ustanovenia: „*podpora ... sa poskytuje na pracovné miesto zamestnanca, ktorý má ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory vyčerpanú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok a vyčerpaný kladný účet konta pracovného času, ak je u zamestnávateľa zavedené konto pracovného času, a zamestnávateľ ho nemôže preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce, ktorá nie je dotknutá obmedzením činnosti zamestnávateľa,*“, sa zohľadňuje stav dovolenky ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ môže požiadať o podporu len vtedy, ak najneskôr ku dňu podania žiadosti vyčerpal všetky vlastné možnosti resp. zákonom prípustné možnosti úpravy pracovného času napr. vyčerpanie dovoleniek z predchádzajúceho roka, vyrovnanie konta pracovného času za predpokladu, že zamestnávateľ nemohol zamestnanca preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce, ktorá nie je dotknutá obmedzením činnosti zamestnávateľa. Pre overenie splnenia podmienky podľa § 5 ods. 2 písm. d) zákona o podpore v čase skrátenej práce je postačujúce čestné vyhlásenie žiadateľa v žiadosti o poskytnutie podpory, čo nebráni správnomu orgánu zistiť presne a úplne skutočný stav vecí a za týmto účelom si obstaráť potrebné podklady pre rozhodnutie.

Uvedenou podmienkou v § 5 ods. 2 písm. d) zákona o podpore v čase skrátenej práce systém podpory v čase skrátenej práce sa zohľadňuje návrh Asociácie priemyselných zväzov cit.: „*aby podmienkou Kurzarbeit bola vyčerpaná stará dovolenka zamestnanca, plusové konto pracovného času*“ predložený v procese prípravy legislatívneho návrhu zákona na konzultáciách dňa 30. júla 2020 (Konceptia zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, august 2020, s. 22).

Zákomom č. 199/2022 Z. z. o niektorých opatreniach v sociálnej oblasti v súvislosti so situáciou na Ukrajine došlo prostredníctvom čl. VII k zmene a doplneniu § 3 zákona č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o podpore v čase skrátenej práce“) v prospech zamestnávateľov a s účinnosťou od 7. 6. 2022 môže zamestnávateľ požiadať o poskytnutie podpory *najneskôr do 10. dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci*, za ktorý žiada o poskytnutie podpory.

Zamestnanec tak má možnosť čerpať dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka ***kedykoľvek*** (počas obmedzenia činnosti zamestnávateľa, aj v rámci ustanovenej hmotnoprávnej lehoty na podanie žiadosti) ***najneskôr do 10. dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory.*** pričom žiadosť za kalendárny mesiac december zamestnávateľ podáva v rozmedzí 1. januára najneskôr do 10. februára.

Na situáciu, že „zamestnávateľ v zásade nemal dostatočný priestor, aby sa so zostatkovou dovolenkou vysporiadal“ za predchádzajúci rok, by mohli tak zamestnávatelia poukazovať napr. aj v mesiacoch január, február, marec atď..

Dôsledkom predĺženia hmotnoprávnej lehoty z pôvodného znenia účinného do 6. 6. 2022, a to „požiada o poskytnutie podpory najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory“ je v záujme zamestnávateľa žiadosť podať v období, v ktorom spĺňa zákonné podmienky na poskytnutie podpory podľa § 3 zákona o podpore v čase skrátenej práce a rovnako zákonné podmienky na pracovné miesta zamestnancov podľa § 5 ods. 2 tohto zákona, na ktoré žiada podporu.

Doplňame, že zamestnávateľ aj zamestnanci sú povinní v rámci pracovnoprávných vzťahov postupovať pri určovaní a čerpaní dovolenky v súlade so systémom zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, najmä § 111 - § 117, § 250b (ďalej len „Zákonník práce“).

Podľa § 111 ods. 1 prvej vety Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať *spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka*.

Na základe informácií z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce žiadateľovi Mobis Slovakia s.r.o. tak za mesiace november 2022, aj december 2022 boli vyplatené v plnom rozsahu (11/2022 vo výške 86.294,55 € a 12/2022 vo výške 44.018,80 €). Za kalendárny mesiac december 2023 žiadosť o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce podaná nebola ani na ÚPSVaR, ani na ÚPSVR.

Vyhodnotenie návrhov alternatívnych riešení gestorom - návrhy na zmeny aplikačnej praxe:

Neboli navrhnuté alternatívne riešenia účastníkmi konzultácií.

9.3 Vhodnosť regulácie na dosiahnutie cieľa z pohľadu podnikateľského prostredia a výsledok ex post hodnotenia

Vypracujte pre každú reguláciu osobitne odpovede na nasledujúce otázky:

Číslo regulácie v Registri ex post. Zrozumiteľný a stručný opis regulácie vyjadrujúci zdroj nákladov na PP (nahradte konkrétnym číslom a opisom rovnakým ako ste použili v tabuľke č. 1).
Regulácia č. 51 - Podpora v čase skrátenej práce – vyčerpaná dovolenka za predchádzajúci rok
Aký je dôvod vzniku regulácie a problém, ktorý má riešiť?
Zamestnávateľ môže požiadať o podporu <u>len vtedy</u> , ak najneskôr ku dňu podania žiadosti <u>vyčerpal všetky vlastné možnosti resp. zákonom prípustné možnosti úpravy pracovného času</u> napr. vyčerpanie dovolení z predchádzajúceho kalendárneho roka, vyrovnanie konta pracovného času <u>za predpokladu</u> , že zamestnávateľ nemohol zamestnanca preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce, ktorá nie je dotknutá obmedzením činnosti zamestnávateľa.
Aký výsledok regulácia priniesla vo vzťahu k riešenému problému? Sú splnené jej ciele, určené v ex ante doložke vybraných vplyvov?
Na základe poznatkov aplikačnej praxe, vychádzajúc z podaných žiadostí zamestnávateľov za kalendárny mesiac december a výsledku výpočtu vplyvu regulácie na podnikateľské prostredie v časti 9.1. možno konštatovať, že aktuálne nastavenie podmienok na poskytnutie podpory zamestnávateľom v čase skrátenej práce podľa zákona o podpore v čase skrátenej práce plní svoj cieľ a má pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie. Väčšina zamestnávateľov (5 z 7), ktorí podali žiadosť o podporu v čase skrátenej práce za kalendárny mesiac december roku 2022 alebo 2023 splnilo podmienku podľa § 5 ods. 2 písm. d) – vyčerpaná dovolenka za prechádzajúci kalendárny rok

pri všetkých zamestnancoch, ktorým nemohli pridelovať prácu v kalendárnom mesiaci december v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času.
Vyskytli sa nepredvídané vplyvy na podnikateľské prostredie?
Nie. Už v procese príprav legislatívnej úpravy podpory v čase skrátenej práce (aj na návrh APZD) sa uvažovalo s povinnosťou zamestnávateľa vyčerpať vlastné možnosti ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.
Je vzhľadom k predchádzajúcim otázkam existencia regulácie stále opodstatnená?
Áno. O systém poskytovania podpory v čase skrátenej práce sa môže zamestnávateľ uchádzať len vtedy, ak najneskôr ku dňu podania žiadosti vyčerpal všetky vlastné možnosti resp. zákonom prípustné možnosti úpravy pracovného času napr. vyčerpanie dovolení z predchádzajúceho kalendárneho roka v čase, keď zamestnávateľ nemohol zamestnancovi pridelovať prácu, vyrovnanie konta pracovného času za predpokladu, že zamestnávateľ nemohol zamestnanca preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce, ktorá nie je dotknutá obmedzením činnosti zamestnávateľa. Dopĺňame, že zamestnávateľa aj zamestnanci sú bez ohľadu na systém poskytovania podpory v čase skrátenej práce povinní v rámci pracovnoprávnych vzťahov postupovať pri určovaní a čerpaní dovolení v súlade so systémom Zákonníka práce, najmä § 111 - § 117, § 250b. Podľa § 111 ods. 1 prvej vety Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V prípade, že zamestnanec nemá vyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka, zákon o podpore v čase skrátenej práce mu ju umožňuje čerpať kedykoľvek (už v čase obmedzenia činnosti zamestnávateľa) najneskôr do 10. dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory, pričom žiadosť za kalendárny mesiac december zamestnávateľ podáva v rozmedzí 1. januára najneskôr do 10. februára.
Alternatívne riešenia z pohľadu gestora: <i>Je možné dosiahnuť cieľ hodnotenej regulácie jej zmenou alebo zmenou aplikačnej praxe (bez zmeny regulácie) tak, že menej zaťažuje podnikateľské prostredie? (t. j. spôsobuje nižšie náklady, nižšie bariéry vstupu na trh, nižší negatívny vplyv na produktivitu, konkurencieschopnosť a pod.)</i>
Požadovaný cieľ nie je možné dosiahnuť alternatívnym riešením.
Výsledok ex post hodnotenia - návrh:
☒ ponechať reguláciu ☐ upraviť reguláciu ☐ zrušiť reguláciu bez náhrady ☐ upraviť aplikačnú prax
<i>Ak navrhujete reguláciu upraviť, tak uveďte ako, akých právnych predpisov (vrátane súvisiacich právnych predpisov) sa úprava dotkne a k akému dátumu účinnosti.</i> <i>Ak navrhujete reguláciu zrušiť bez náhrady, tak k akému dátumu účinnosti?</i> <i>Ak navrhujete upraviť aplikačnú prax, tak uveďte ako a k akému termínu.</i> <i>Ak navrhujete reguláciu ponechať bez zmeny, tak uveďte dôvod.</i>
O systém poskytovania podpory v čase skrátenej práce sa môže zamestnávateľ uchádzať len vtedy, ak najneskôr ku dňu podania žiadosti vyčerpal všetky vlastné možnosti resp. zákonom prípustné možnosti úpravy pracovného času napr. vyčerpanie dovolení z predchádzajúceho kalendárneho

roka v čase, keď zamestnávateľ nemohol zamestnancovi pridelovať prácu, vyrovnanie konta pracovného času za predpokladu, že zamestnávateľ nemohol zamestnanca preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce, ktorá nie je dotknutá obmedzením činnosti zamestnávateľa.

Dopĺňame, že zamestnávateľa aj zamestnanci sú bez ohľadu na systém poskytovania podpory v čase skrátenej práce povinní v rámci pracovnoprávných vzťahov postupovať pri určovaní a čerpaní dovolenky v súlade so systémom Zákonníka práce, najmä § 111 - § 117, § 250b.

Podľa § 111 ods. 1 prvej vety Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

V prípade, že zamestnanec nemá vyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka, zákon o podpore v čase skrátenej práce mu ju umožňuje čerpať kedykoľvek (už v čase obmedzenia činnosti zamestnávateľa) najneskôr do 10. dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý žiada o poskytnutie podpory, pričom žiadosť za kalendárny mesiac december zamestnávateľ podáva v rozmedzí 1. januára najneskôr do 10. februára.

Systém poskytovania podpory v čase skrátenej práce je zavedený ako stály, stabilný a samostatným zákonom ustanovený nástroj pasívnej politiky trhu práce. Ku dňu 17. 3. 2024 bolo od zavedenia systému podpory v čase skrátenej práce do právneho poriadku Slovenskej republiky na podporu v čase skrátenej práce vyčerpaných celkovo 22 989 173,38 €, v rámci ktorých bolo podporených 322 žiadostí, 133 zamestnávateľov a 99 230 zamestnancov.