**vznesené Pripomienky v rámci medzirezortného pripomienkového konania**

Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

|  |  |
| --- | --- |
| Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných | 42 / 10 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subjekt** | **Pripomienka** | **Typ** | **Vyhodn.** | **Odôvodnenie** |
| **APZ** | **k doložke vplyvov** V doložke vybraných vplyvov k návrhu zákona sa v časti 9. Vplyvy na podnikateľské prostredie uvádza: žiadne. S týmto tvrdením si dovoľujeme nesúhlasiť. Odôvodnenie: Navrhované zmeny budú mať za následok zvýšenie personálnych nákladov vysielajúceho subjektu, ako aj nárast nákladov spojených s novými administratívnymi povinnosťami. Z toho dôvodu predpokladáme, že tieto zvýšené náklady vysielajúceho subjektu budú mať za následok zvýšenie ceny služby poskytovanej vysielajúcim subjektom voči užívateľovi, ktorý sa nachádza na území SR. | **O** | **N** | V doložke vplyvov sa vymedzuje vplyv na slovenských podnikateľov/zamestnávateľov. Pripomienkujúci subjekt hovorí o sekundárnych vplyvoch, z dôvodu, že by primárny subjekt mal zvýšené náklady, ktoré prenesie na podnikateľský subjekt.  K uvedenému možno uviesť:  1. Novela sa týka priamo primárne zahraničných subjektov a len nepriamo slovenských (odberateľ služby – nemusí to byť len podnikateľ ale aj súkromná osoba a príjemca služby de facto nemusí byť ani v SR).  2. Vyslanie do SR môže byť zo všetkých štátov EÚ – počet zamestnávateľov, štruktúra z hľadiska počtu zamestnancov/ročne, podielu štátov, ich existujúcich pracovných podmienok, dĺžky vyslania sa stále mení – je vysoko individuálne. Obdobne je individuálne, kto je príjemcom služby – podnikateľ, fyzická osoba.  3. Štáty na západ od SR majú spravidla výhodnejšie mzdové podmienky – vyslanie zamestnanca z tohto štátu spravidla ani nemení jeho pracovnú zmluvu (nedá sa predpokladať, že si dohodne pre neho zjavne nevýhodnejšie podmienky – navyše podľa EK je takýto postup v rozpore so smernicou EÚ).  4.Vyslania v priemere trvajú 3-4 mesiace, t.j. dominujú krátkodobé vyslania, kde ku zmenám dochádza len o oblasti  aplikácie ďalších ustanovení mzdovej časti ZP (z komparatívneho hľadiska vo väčšine štátov existujú príplatky za nočnú prácu, sviatok, takže sa nedá predpokladať, že by títo zamestnávatelia ich už neplatili).  Možno predpokladať, že vysielajúci zamestnávateľ bude mať reálne vyššie náklady len v minimálnom počte prípadov. Zároveň to neznamená, že automaticky prenesie náklady na príjemcu služby.  V II. časti bode 9 Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov  sa uvádza: „Ak predkladaný materiál nemá žiadny z vybraných vplyvov alebo je jeho vplyv marginálny (zanedbateľný), predkladateľ označí krížikom žiadny vplyv.“.  Podľa predkladateľa dopady návrhu budú marginálne, a teda v zmysle metodiky sa uvádza, že materiál nemá  žiadne vplyvy.  Primárny vplyv bude na vysielajúci subjekt. |
| **Klub 500** | **Všeobecná pripomienka** Navrhujeme legislatívne nanovo upraviť minimálne mzdové nároky (§ 120 Zákonníka práce) podľa stupňa náročnosti práce, ktoré sú v súčasnosti viazané na násobky minimálnej mzdy. Odôvodnenie: Považujeme za nezmyselné, aby rast minimálnej mzdy mal dopady na zamestnancov, ktorí majú vyššie príjmy. | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **Klub 500** | **Všeobecná pripomienka** Navrhujeme vyriešiť absenciu právnej úpravy súbehu mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok. Odôvodnenie: Po minuloročnom zavedení nových typov príplatkov a zvýšení existujúcich nedošlo k úprave situácie (§ 122 a nasledujúce ustanovenia Zákonníka práce), ak zamestnanec pracuje v sobotu alebo v nedeľu, pričom ide zároveň o sviatok. Účelom predmetných príplatkov je kompenzovať zamestnancovi diskomfort a nevýhody vyplývajúce z toho, že pracuje v deň, ktorý je pre väčšinu obyvateľstva dňom pracovného pokoja. Duplicitným priznaním príplatkov sledujúcich totožný účel podľa nás dochádza k neoprávnenému zvýhodneniu týchto zamestnancov, preto navrhujeme zachovať v týchto situáciách len jeden, vyšší príplatok. | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **Klub 500** | **Všeobecná pripomienka** Navrhujeme zvýšiť nezdaniteľnú časť základu dane na úroveň minimálnej mzdy, pričom tento mechanizmus legislatívne zakotviť aj do budúcnosti. | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **MDaVSR** | **bodu 13** V bode 13 odporúčame nahradiť navrhovaný nadpis § 252n nadpisom ,,Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 30. júla 2020“. | **O** | **N** | Nadpis korešponduje s doterajšími nadpismi prechodných ustanovení v Zákonníku práce. |
| **MDaVSR** | **Čl. III** Odporúčame spojiť v Čl. III body 1. a 2.. | **O** | **N** | Body nemožno spojiť, nakoľko poznámka pod čiarou k odkazu 3 sa nemení. |
| **MFSR** | **Všeobecne** Beriem na vedomie, že návrh nemá vplyv na rozpočet verejnej správy. | **O** | **A** |  |
| **MFSR** | **Všeobecne** Návrh je potrebné zosúladiť s prílohou č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády SR (napríklad v čl. I bode 4 § 5 ods. 2 písm. g) pred slovom „pracovné“ vypustiť slovo „a“, v bode 12 za slovami „odsekov 2, 3, 5, až 10“ vypustiť slovo „sa“, v čl. III bode 2 poznámky pod čiarou k odkazom 4 a 5 uviesť v úvodzovkách, v bode 3 § 4 ods. 1 písm. i) čiarku a slovo „a“ nahradiť bodkočiarkou, v bode 6 vypustiť slová „podľa osobitného predpisu“ ako nadbytočné, bod 9 upraviť, pretože odsek 4 sa v § 9 ods. 2 vyskytuje dvakrát). | **O** | **ČA** |  |
| **MKSR** | **Čl. III bod 9**  Pred slová "ods. 4" a "ods. 6" odporúčame vložiť slová "§ 4". Odôvodnenie: Spresnenie. Slová "ods. 4" sa v § 9 ods. 2 nachádzajú dvakrát, aj v spojení s § 7. | **O** | **A** |  |
| **MPRVSR** | **doložke vybraných vplvyvov** V bode 9 doložky vybraných vplyvov na základe Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov odporúčame vplyvy na malé a stredné podniky neoznačovať, pretože návrh zákona nemá vplyv na podnikateľské prostredie. | **O** | **A** |  |
| **MPRVSR** | **doložke zlučitelnosti** V bode 3 doložky zlučiteľnosti odporúčame na základe prílohy č. 2 k LPV SR v písm. b) - sekundárne právo uviesť aj gestora. | **O** | **A** |  |
| **MPRVSR** | **predkladacej správe** Do predkladacej správy odporúčame podľa čl. 18 ods. 1 písm. f) doplniť odôvodnenie dátumu účinnosti a dĺžky legisvakancie návrhu zákona. | **O** | **A** |  |
| **MSSR** | **K čl. III bodu 3 návrhu zákona** Novelizačný bod zavádza oznamovaciu povinnosť hosťujúceho zamestnávateľa voči Národnému inšpektorátu práce v prípade, že vyslaný zamestnanec nahrádza iného, už vyslaného, zamestnanca. Slovné spojenie použité v predmetnom novelizačnom bode „nahrádzaného vyslaného zamestnanca“ v súvislosti s oznamovaním údajov o vyslanom zamestnancovi, ktorý nahrádza iného vyslaného zamestnanca, odporúčame zmeniť na „nahrádzajúceho vyslaného zamestnanca“, nakoľko nahrádzaný vyslaný zamestnanec je ten, ktorý sa má nahradiť a nahrádzajúci vyslaný zamestnanec je ten, ktorý nahrádza iného, už vyslaného, zamestnanca. | **O** | **N** | Zámerom ustanovenia je identifikovať zamestnanca, ktorý bude nahradený. Údaje o nahrádzajúcom zamestnancovi zamestnávateľ poskytne podľa § 4 ods. 1 písm. d) zákona č. 351/2015 Z. z. |
| **MSSR** | **K Doložke vybraných vplyvov** V bode 2 (Definícia problému) odporúčame vetu začať slovami „Cieľom návrhu zákona“ vzhľadom na ďalej použité slovo „je“, alebo ponechať slová „Návrh zákona“ a slovo „je“ nahradiť slovom „sleduje“. Ide o gramatickú pripomienku. | **O** | **A** |  |
| **MŠVVaŠSR** | **čl. III bodu 1 a 2** Odporúčame - spojiť novelizačné body do jedného bodu a - na konci odkazu 1 pripojiť slová "v znení neskorších predpisov" vzhľadom na to, že citované ustanovenie bolo novelizované viac ako raz. | **O** | **N** | Body nemožno spojiť, nakoľko poznámka pod čiarou k odkazu 3 sa nemení. |
| **MZVEZ SR** | **doložke vplyvov** Odporúčame v bode 7 uviesť, v ktorých ustanoveniach ide vnútroštátna právna úprava nad rámec minimálnych požiadaviek EÚ (tzv. goldplating) spolu s odôvodnením opodstatnenosti. | **O** | **N** | Vnútroštátna právna úprava nejde nad rámec požiadaviek práva EÚ. |
| **MZVEZ SR** | **Doložke zlučiteľnosti návrhu právneho predpisu s právom EÚ** V časti 3 písm. b) Odporúčame k uvedeným smerniciam doplniť ich gestorov. | **O** | **A** |  |
| **NBS** | **K čl. I bodu 12** V bode 12 v § 5 ods. 17 odporúčame za slovami „odsekov 2, 3, 5 až 10“ vypustiť slovo „sa“ z dôvodu nadbytočnosti. | **O** | **A** |  |
| **NBS** | **K čl. I bodu 4** V bode 4 v § 5 ods. 2 písm. g) odporúčame za slovom „prideliť,“ vypustiť slovo „a“. | **O** | **A** |  |
| **NBS** | **K čl. I novému bodu 15**  Z hľadiska pôsobnosti, úloh a činnosti Národnej banky Slovenska v rámci Eurosystému a v rámci európskeho Jednotného mechanizmu dohľadu (SSM) v oblasti bankovníctva odporúčame do článku I návrhu novely Zákonníka práce vložiť za novonavrhovaný trinásty a štrnásty bod nový pätnásty bod s týmto znením: „15. V § 83 ods. 1 a § 83a ods. 1 sa za slová „konkurenčný charakter“ vkladá čiarka a slová „alebo pri vykonávaní ktorej by bolo možné využiť alebo sprístupniť iným osobám informácie o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania u zamestnávateľa a o ktorých je povinný zachovávať mlčanlivosť“.“. Súčasne predkladateľom navrhované body 13 a 14 je potrebné prečíslovať ako body 16 a 17. Odôvodnenie: Navrhnutým doplnením ustanovení § 83 ods. 1 a § 83a ods. 1 sa majú vytvoriť legislatívne predpoklady na plnohodnotné uplatňovanie nariadenia Rady (EÚ) č. 1024/2013 z 15. októbra 2013, ktorým sa Európska centrálna banka poveruje osobitnými úlohami, pokiaľ ide o politiky týkajúce sa prudenciálneho dohľadu nad úverovými inštitúciami (Ú. v. EÚ L 287, 29. 10. 2013) a uplatňovanie usmernenia Európskej centrálnej banky (EÚ) 2015/855 z 12. marca 2015, ktorým sa ustanovujú zásady etického rámca Eurosystému a zrušuje sa usmernenie ECB/2002/6 o minimálnych normách pre Európsku centrálnu banku a národné centrálne banky pri výkone operácií menovej politiky, výkone devízových operácií s devízovými rezervami ECB a riadení devízových rezervných aktív ECB (ECB/2015/11) (Ú. v. EÚ L 135, 2. 6. 2015), ako aj usmernenia Európskej centrálnej banky (EÚ) 2015/856 z 12. marca 2015, ktorým sa ustanovujú zásady etického rámca pre jednotný mechanizmus dohľadu (ECB/2015/12) (Ú. v. EÚ L 135, 2. 6. 2015). Jednou z povinností členských štátov vyplývajúcich z uvedeného nariadenia Rady (EÚ) a usmernení Európskej centrálnej banky je mať vytvorený mechanizmus na zamedzenie využívania informácií alebo znalostí nadobudnutých počas trvania pracovného pomeru, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu. Súčasne platné znenia ustanovení § 83 ods. 1 a § 83a ods. 1 Zákonníka práce, ktoré upravujú obmedzenia vykonávať zárobkovú činnosť len k činnosti, ktorá má konkurenčný charakter k predmetu činnosti zamestnávateľa, nie je postačujúce. Predložený návrh § 83 ods. 1 a § 83a ods. 1 sa navrhuje upraviť aj v nadväznosti na platné znenie ustanovenia § 83a ods. 2 Zákonníka práce. Podľa tohto podnetu by novelizované ustanovenia § 83 ods. 1 a § 83a ods. 1 Zákonníka práce zneli takto: „§ 83 (1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, alebo pri vykonávaní ktorej by bolo možné využiť alebo sprístupniť iným osobám informácie o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania u zamestnávateľa a o ktorých je povinný zachovávať mlčanlivosť, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil. § 83a (1) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, alebo pri vykonávaní ktorej by bolo možné využiť alebo sprístupniť iným osobám informácie o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania u zamestnávateľa a o ktorých je povinný zachovávať mlčanlivosť.“. | **O** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **NBS** | **K čl. I novým bodom 13 a 14** Do čl. I návrhu novely Zákonníka práce odporúčame vložiť za navrhovaný dvanásty bod nové body 13 a 14 s týmto znením: „13. V § 42 ods. 1 prvej vete sa za slovo „zákon“ vkladajú slová „alebo osobitný predpis“. 14. V § 42 ods. 2 sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „ak osobitný predpis neustanovuje inak.“. Odôvodnenie: Navrhnuté doplnenie zabezpečuje vzájomné zosúladenie § 42 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a § 7 ods. 2 a § 6 ods. 2 písm. f) zákona NR SR č. 566/1992 Zb. o Národnej banke Slovenska v znení zákona č. 149/2001 Z. z. Zároveň odporúčame zvážiť k slovám „osobitný predpis“ doplnenie poznámky pod čiarou s odkazom na vyššie citované ustanovenia zákona o Národnej banke Slovenska. | **O** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **NBS** | **K čl. I pôvodnému bodu 13 (§ 252n)** V pôvodnom bode 13 je potrebné nadpis tohto prechodného ustanovenia upraviť podľa bodu 21.3. prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov takto: „Prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 30. júla 2020“. | **O** | **N** | Nadpis korešponduje s doterajšími nadpismi prechodných ustanovení v Zákonníku práce. |
| **NBS** | **K čl. III bodu 2** V bode 2 odporúčame poznámky pod čiarou uviesť v úvodzovkách. | **O** | **A** |  |
| **NBS** | **K doložke zlučiteľnosti** Vzhľadom na to, že informácia o právnych predpisoch, v ktorých sú uvádzané euroúnijné právne akty už prebrané, spolu s rozsahom ich prebrania, nie je úplná, odporúčame doplniť znenie bodu 4. písm. c) v časti týkajúcej sa smernice 96/71/ES v platnom znení. | **O** | **N** | Z pripomienky nie je zrejmé, v čom spočíva neúplnosť bodu 4 písm. c) doložky zlučiteľnosť, ani ako by mala byť doložka doplnená. |
| **NIP** | **K súčasnému zneniu ust. § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 351.2015 Z. z.**  Navrhujeme nahradiť znenie ust. § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 351/2015 Z. z. znením: „a) svoje obchodné meno a sídlo, ak ide o právnickú osobu, alebo svoje obchodné meno, meno a priezvisko a miesto podnikania, ak ide o fyzickú osobu“ Odôvodnenie: Spresnenie povinnosti hosťujúcich zamestnávateľov, fyzických osôb vždy oznámiť Národnému inšpektorátu práce svoje meno a priezvisko aj obchodné meno. Zároveň je pri fyzických osobách – zamestnávateľoch, ktorí poskytujú služby na území SR potrebné z praktických dôvodov uvádzať miesto podnikania, ktoré je uvedené aj v príslušnom registri, nie miesto trvalého pobytu. | **O** | **A** |  |
| **NIP** | **čl. I ods. 3:** Navrhujeme nahradiť slovo „žien“ v slovnom spojení „žien do konca deviateho mesiaca po pôrode“ slovom „matiek“. Odôvodnenie: Zjednotenie terminológie v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorý v tejto súvislosti používa len tento pojem. | **O** | **A** |  |
| **NIP** | **čl. I ods. 5** Navrhujeme v písm. h) vložiť za slovo „zamestnancom“ slovné spojenie „,ktoré spĺňa minimálne požiadavky podľa osobitného predpisu, najmenej počas predpokladaného obdobia vyslania,“ Odôvodnenie: Zjednotenie minimálnych požiadaviek na ubytovanie, ktoré sú stanovené napr. v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov v súvislosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín odkazom na ust. § 62 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zároveň bude potrebné vyjasniť kompetencie orgánov príslušných pre vykonanie kontroly tohto ustanovenia. | **O** | **N** | Účelom § 5 ods. 2 Zákonníka práce je ustanoviť, v akom rozsahu sa na zamestnancov vyslaných na výkon prác na územie Slovenskej republiky vzťahuje platné slovenské pracovné právo (a nie ustanoviť „nové“ povinnosti pre zahraničných zamestnávateľov nad rámec povinností vyplývajúcich pre slovenských zamestnávateľov). Z právneho poriadku SR v súčasnosti nevyplýva povinnosť zamestnávateľov zabezpečiť pre zamestnancov ubytovanie; aplikácia § 5 ods. 2 písm. h) preto prichádza do úvahy, ak by táto povinnosť vyplývala zo všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluvy. |
| **NIP** | **čl. III ods. 6** Navrhujeme v ods. 5 vložiť za slovo „odseku 1“slovné spojenie: „,zmenu údajov podľa ods. 2“. Odôvodnenie: Určenie jednotnej formy aj v prípade oznamovania zmeny údajov. | **O** | **A** |  |
| **NIP** | **čl. III ods. 9** Navrhujeme preformulovať úpravu ust. § 9 ods. 2 tak, že sa slová „§ 4 ods. 4“ nahradia slovami „§ 4 ods. 6“. | **O** | **A** |  |
| **NIP** | **K súčasnému zneniu ust. § 4 ods. 1 písm. h) zákona č. 351.2015 Z. z.** Navrhujeme vložiť v ust. § 4 ods. 1 písm. h) zákona č. 351/2015 Z. z. za slovo „doručovanie“ slovné spojenie „ a zasielanie“ a za slovo „písomností“ slovné spojenie „a spoluprácu s príslušnými orgánmi“. Odôvodnenie: S ohľadom na znenie smernice 2014/67/EÚ zároveň navrhujeme aj rozšírenie účelu kontaktných osôb o spoluprácu s príslušnými orgánmi najmä v rozsahu prijímania a poskytovania potrebnej dokumentácie. Uvedené bude znamenať zjednodušenie činnosti príslušných orgánov pri získavaní relevantných informácií potrebných pre plnenie svojich úloh. | **O** | **ČA** |  |
| **NIP** | **K súčasnému zneniu ust. § 4 ods. 1 písm. h) zákona č. 351.2015 Z. z.**  Navrhujeme vložiť v ust. § 4 ods. 1 písm. h) zákona č. 351/2015 Z. z. za slovo „bude“ slovné spojenie „na tejto adrese“. Odôvodnenie: Potreba odstrániť terminologické nezrovnalosti a následné aplikačné problémy súvisiace s oznamovaním adresy mimo územia Slovenskej republiky. | **O** | **N** | Nadbytočné, z platného znenia § 4 ods. 1 písm. h) vyplýva, že ide o adresu na území Slovenskej republiky. |
| **NIP** | **K súčasnému zneniu ust. § 9 ods. 3 zákona č. 351.2015 Z. z.** Navrhujeme v ust. § 9 ods. 3 zákona č. 351/2015 Z. z. nahradiť slovné spojenie „podľa § 6 a 7“ slovným spojením „ podľa § 5, 6 a 7“ Odôvodnenie: Vzhľadom k existencii povinnosti doručovať písomnosti súvisiace s vyslaním podľa § 5 ods. 1 písm. c) zákona č. 351/2015 Z. z., na ktoré v súčasnom znení nie je možné použiť správny poriadok, považujeme za potrebné zjednotiť prístup zákona na doručovanie písomností súvisiacich s vyslaním s doručovaním podľa § 6 a 7 zákona č. 351/2015 Z. z., na ktoré sa správny poriadok vzťahuje. | **O** | **A** |  |
| **RÚZSR** | **1. Všeobecná pripomienka k čl I. návrhu zákona**  Zamestnávatelia vnímajú, že cezhraničné zamestnávanie je jedným z aktuálnych aspektov trhu práce, avšak v tomto smere vysielanie zamestnancov a implementácia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 957/2018/EÚ do Zákonníka práce je len jedným z nástrojov, ktorý si vyžaduje úpravu právnych predpisov. S ohľadom na situáciu na pracovnom trhu a priblíženie slovenskej právnej úpravy k EÚ štandardom a súčasným štandardom dynamiky trhu práce je potrebné modifikovať aj legislatívnu úpravu vzťahov medzi zástupcami zamestnancov navzájom a tiež medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Uvedené by malo pomôcť sprehľadniť vzťahy v prípade podnikov kde sú aktívne viaceré organizácie zástupcov zamestnancov a tiež kde sú aktívne cezhraničné organizácie zástupcov zamestnancov pôsobiace v rámci príslušného odvetvia európskeho priemyslu alebo v rámci skupiny podnikov, ktorej súčasťou je aj zamestnávateľ pôsobiaci na Slovensku. Navrhované znenie by malo zodpovedať trendom pracovného trhu, reflektovať nadnárodné prvky v súlade s ostatnou časťou návrhu zákona upravujúceho cezhraničné zamestnávanie a tiež sprehľadniť pravidlá a vzťahy v kolektívnom vyjednávaní. | **O** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **RÚZSR** | **2. Zásadná pripomienka k čl. I., novelizačný bod 5, v časti §5 odsek 2, písmeno h)** Podľa súčasného právneho stavu je otázka vyslania zamestnancov v rámci cezhraničného poskytovania služieb, ktorá vychádza zo smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci cezhraničného poskytovania služieb, upravená najmä v Zákonníku práce (§ 5 ods. 2 a nasl.). V Zákonníku práce sú vymedzené základné pojmy a pravidlá pracovného práva, ktoré vysielajúci (hosťujúci) zamestnávateľ musí pri vyslaní zamestnanca na územie SR dodržať (tzv. tvrdé jadro smernice – čl. 3 ods. 1 transponované do § 5 ods. 2 Zákonníka práce). Predkladaný návrh zmeny zákonníka práce prináša v § 5 ods. 2 písm. h) rozšírenie tzv. „tvrdého jadra“, kde na základe uvedeného pridaného ustanovenia písm. h) dochádza ku garancií „podmienok ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom“ Sme názoru, že v prípade stavebného priemyslu, je dôležité definovanie „rovnakých“ podmienok na ubytovanie ako je to v prípade domácich zamestnancov. Pokiaľ ide o vysielanie na územie Slovenskej republiky, teda hostiteľským štátom je SR, vysielaný zamastenec môže očakávať vyšší štandard ubytovania, ktorý v stavebnom priemysle žiaľ absentuje. Na strane druhej aj keď zamestnávateľ v stavebnom priemysle rutinne zabezpečuje ubytovanie pre svojich zamestnancov, často krát je toto ubytovanie riešené prostredníctvom zabezpečenia firemných bytov prípadne ubytovní. Naopak v prípade vysielania zamestnancov na výkon prác do zahraničia a pri poskytovaní služieb je z nášho pohľadu nevyhnutné, aby vysielajúci zamestnávateľ, v spolupráci s hostiteľským zamestnávateľom v dotknutom členskom štáte vydiskutovali všetky potrebné detaily ubytovania a o tomto bol vysielaný zamestnanec upovedomený. Ďalej v návrhu zákona sa predkladá v § 5 ods. 2 nasledovné ustanovenie: „Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností, povahu poskytovanej služby a miesto jej výkonu.“ Navrhovaná zmena čl. 3 ods. 1a smernice 957/2018/EÚ - rozdeľuje vyslanie na „krátkodobé“ - do 12 mesiacov (s možnosťou zamestnávateľa poslať oznámenie, ktoré obsahuje odôvodnenie, a teda možnosťou do 18 mesiacov aplikovať pravidlá vyslania ako pri krátkodobom vyslaní) a „dlhodobé“ - nad 12 (resp. 18 mesiacov). Smernica nemá dopad na možnosť zamestnávateľa vyslať zamestnanca na výkon práce pri cezhraničnom poskytovaní služieb na územie SR aj na viac ako 12 (18) mesiacov, ale kým v prípade krátkodobého vyslania sa zachováva aplikácia pracovného práva SR v rozsahu tzv. tvrdého jadra /§ 5 ods. 2 Zákonníka práce/, v prípade dlhodobého vyslania sa má aplikovať celé pracovné právo SR s výnimkou vymenovaných ustanovení /ich rozsah vychádza zo smernice/. Smernica tiež upravuje aj započítanie tzv. reťazenia vyslaní do doby trvania vyslania na územie členského štátu (kritéria uvedené v § 5 ZP vychádzajú z kritérií, ktoré vymedzuje smernica). Sme toho názoru, že v stavebnom priemysle bude táto doba vždy dlhodobá nakoľko dĺžka trvania stavieb a stavebných procesov je zdĺhavá. S navrhovaným reťazením sa podľa nášho názoru v prípade zamestnávania a v oblasti stavebníctva nedá súhlasiť v plnej miere. Pre zamestnávateľa v stavebnom odvetví by bolo takéto reťazenie vždy od samotného začiatku „dlhodobé“ z tohto dôvodu sa nám predkladané ustanovenie zdá v plnej miere neakceptovateľné pre oblasť stavebníctva. | **Z** | N | Ide o povinnú transpozíciu smernice 2018/957/EÚ, navyše podmienky ubytovanie sa musia dodržiavať v SR iba cez príslušnú KZ, ak by táto KZ ustanovovala takéto povinnosti, o čom rozhodujú subjekty, ktoré ju uzatvoria.  Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 9. mája 2019. |
| **RÚZSR** | **3. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu** RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením: „ V § 230 ods. 1 znie: (1) Odborová organizácie je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia, predložiť mu doklady preukazujúce jej právnu subjektivitu a predložiť mu menný zoznam členov odborového orgánu. Členom odborového orgánu môže byť len osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi, u ktorého odborová organizácia pôsobí.“ Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať Odôvodnenie: Navrhovanou zmenou sa spresňujú povinnosti odborovej organizácie pri jej vzniku voči zamestnávateľovi u ktorého má odborová organizácia pôsobiť a podmienky jej pôsobenia. | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **RÚZSR** | **4. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu** RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením: „ V § 230 ods. 2 znie: (2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie na pracovisku odborovej organizácii, ktorá preukáže, že najmenej 30% zamestnancov tohto zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii. Odborová organizácia, ktorá chce pôsobiť u zamestnávateľa a zastupovať jeho zamestnancov je povinná preukázať splnenie tejto podmienky do 24 mesiacov odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1; počas plynutia tejto lehoty nemá odborová organizácia voči zamestnávateľovi postavenie zástupcu zamestnancov pôsobiaceho na pracovisku zamestnávateľa. Odborová organizácia preukáže, že zastupuje najmenej 30% zamestnancov u zamestnávateľa tak, že predloží písomné osvedčenie o počte odborovo organizovaných zamestnancov tejto odborovej organizácie u zamestnávateľa vydané rozhodcom zapísaným v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa osobitného právneho predpisu1). Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, podmienku podľa tohto ustanovenia musí preukázať každá odborová organizácia samostatne.“ Zároveň, doplniť odkaz k tomuto ustanoveniu na predpis: ) Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať Odôvodnenie: Navrhovanou zmenou nedochádza k obmedzenie vzniku odborových organizácií, ZP sa vracia k ustanoveniu platnému do 31.12.2011, v zmysle ktorého pokiaľ odborová organizácia chce pôsobiť priamo u konkrétneho zamestnávateľa musí preukázať, že zastupuje najmenej 30 % všetkých zamestnancov. Nakoľko táto podmienka spôsobovala v minulosti v praxi problémy v súvislosti s preukazovaním počtu členov, osvedčenie, ktoré bude pre zamestnávateľa záväzné vydá nezávislý rozhodca, ktorý v rámci svojej činnosti je oprávnený skúmať a preverovať počet členov odborovej organizácie pri riešení sporov o reprezentatívnosť. Nepôjde teda z tohto pohľadu o zavedenie novej kompetencie rozhodcu, nakoľko tento len využije svoju metodiku a zavedené postupy používané pri rozhodovaní sporov o reprezentatívnosť medzi odborovými organizáciami. Dôsledkom zavedenia tohto kvantitatívneho kritéria sa zjednoduší, zrýchli a zefektívni proces kolektívneho vyjednávania u zamestnávateľa, ktorý bude povinný viesť kolektívne vyjednávanie iba s takou odborovou organizáciou, ktorá preukáže splnenie tejto podmienky. Eliminuje sa tak negatívny dopad špekulatívneho zakladania odborových organizácií, ktoré majú minimálnu podporu u zamestnancov, ale spôsobujú formálne obštrukcie a predlžovanie procesu kolektívneho vyjednávania. Obmedzením možnosti požadovať výhody poskytované de lege odborovým organizáciám pôsobiacim u zamestnávateľa a členom odborového orgánu sa zabráni zvyšovaniu nákladov na poskytované materiálne a technické zabezpečenie činnosti odborovej organizácie a osobných výhod pre členov odborového orgánu, ktoré nemá ani z pohľadu zamestnancov reálne žiadnu pridanú hodnotu a pozitívny dopad na zlepšovanie pracovných podmienok alebo miezd. Aj samotné odborové organizácie považujú za kľúčové získanie čo najväčšej členskej základe a uvádzajú, že na efektívne fungovanie a presadzovanie záujmov zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa je potrebné získať podporu aspoň 40% zamestnancov. Podľa navrhovanej zmeny bude mať odborová organizácia, ktorá chce pôsobiť u zamestnávateľa povinnosť preukázať tomuto zamestnávateľovi, že zastupuje najmenej 30% všetkých jeho zamestnancov, a to do 24 mesiacov odo dňa kedy zamestnávateľa informovala o svojom vzniku. Zamestnávateľ má povinnosť umožniť na svojom pracovisku pôsobenie len takej odborovej organizácii, ktorá preukázala splnenie tejto podmienky. Navrhovanou zmenou po spresnení, ktoré zabezpečí vstup nezávislého overovateľa počtu členov odborovej organizácie u zamestnávateľa v podobe rozhodcu do tohto procesu, odpadli dôvody, ktoré viedli k vypusteniu predmetného ustanovenia zákonom č. 361/2012 Z.z. ako aj aplikačné problémy, ktoré pôvodne boli s týmto ustanovením spojené. Navrhovaným znením ustanovenia § 230 ods. 2 ZP nedochádza k obmedzeniu práva na združovanie, ktoré je garantované čl. 36 písm. g) a čl. 37 ods. 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky a ani k rozporu s požiadavkami Dohovoru č. 87 MOP o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovoru č. 98 MOP o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať. | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **RÚZSR** | **5. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu** RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením: V § 230 ods. 3 prvá veta znie: „Zamestnávateľ je povinný umožniť členovi odborového orgánu vstup do priestorov zamestnávateľa alebo jeho častí súvisiacich s účelom vstupu, len za predpokladu, že to charakter prevádzky z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia dovoľuje; osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, zamestnávateľ umožní vstup do priestorov zamestnávateľa alebo jeho častí ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie. ....“ Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať Odôvodnenie: Navrhovaná zmena má za cieľ jednoznačnejšie vymedziť povinnosť zamestnávateľa voči členom odborového orgánu alebo osôb, ktoré konajú v mene odborovej organizácie (napr. advokát, špecialista BOZP apod.) v súvislosti so vstupovaním do priestorov zamestnávateľa tak aby bola rešpektovaná zodpovednosť zamestnávateľa zabezpečiť podmienky BOZP na svojich pracoviskách. | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **RÚZSR** | **6. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu** RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením: „V § 230 ods. 3 druhá veta znie: V prípade, ak zamestnávateľ nemá objektívnu vedomosť o tom, ktorej odborovej organizácie je zamestnanec členom, postupuje sa podľa odseku 3 ako v prípade zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.“ Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať Odôvodnenie: Navrhovanou zmenou sa reflektuje na potrebu jednoznačne vymedziť vo vzťahu ku ktorej odborovej organizácii zamestnávateľ plní svoje povinnosti prerokovania v prípade existencie viacerých odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **RÚZSR** | **7. Zásadná pripomienka k čl. I. – vloženie nového novelizačného bodu** RÚZ navrhuje doplnenie návrhu zákona v Článku I. o nový bod s nasledovným znením: „V §252n sa dopĺňa nový odsek 2 v znení: (2) Odborová organizácia, ktorá informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa § 230 ods. 1 v období do 24 mesiacov pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona preukáže splnenie podmienky podľa § 230 ods. 2 v lehote do 24 mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona.“ Ostatné novelizačné body navrhujeme primerane prečíslovať Odôvodnenie: V súvislosti so zavedením povinnosti pre odborové organizácie preukázať, že zastupujú najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa u ktorého chcú pôsobiť sa pre odborové organizácie, ktoré si splnili oznamovaciu povinnosť o začatí svojho pôsobenia podľa § 230 ods. 1 v priebehu 24 mesiacov pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, sa doba 24 mesiacov v ktorej musia preukázať splnenie tejto povinnosti počíta odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona. | **Z** | **N** | Nad rámec predloženého návrhu zákona, ktorého cieľom je transpozícia smernice 957/2018/EÚ týkajúca sa revízie smernice 96/71/ES – oblasť cezhraničného vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb - § 5 Zákonníka práce. |
| **ZSPS** | **všeobecne** V zmysle úlohy č. 5 v mesiaci máj 2019 z Plánu legislatívnych úloh vlády SR na rok 2019 s cieľom vykonať transpozíciu smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 957/2018/EÚ z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, nám bol predložený návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“). Revízia predmetnej smernice dopĺňa ďalšie pravidlá vyslania zamestnancov s cieľom posilniť ich postavenie a zabrániť tak obchádzaniu pravidiel ale tiež vyjasniť niektoré sporné otázky. Hlavným cieľom návrhu zákona je splniť si povinnosť transpozície práva EÚ do právneho poriadku SR. Ide najmä o: • doplnenie okruhu ustanovení pracovného práva SR, ktoré sa na pracovnoprávny vzťah zamestnanca vyslaného na územie SR majú aplikovať – napr. ide o aplikáciu ďalších povinných zložiek mzdy ako sú mzdové zvýhodnenia za prácu, náhradu stravy, ubytovania, dopravy v prípade pracovnej cesty v rozsahu a za podmienok ako sú hradené aj slovenským zamestnancom s uplatnením zásady vylúčenia dvojitého hradenia nákladov, • zabezpečenie porovnateľných pracovných a mzdových podmienok pre zamestnancov vyslaných zahraničnou agentúrou dočasného zamestnávania k užívateľskému zamestnávateľovi, • odlíšenie tzv. „krátkodobého vyslania“ (do 12 alebo 18 mesiacov), kde sa aplikuje pracovné právo SR len rozsahu tvrdého jadra a tzv. „dlhodobého vyslania“ (nad 12 alebo 18 mesiacov), kde sa má aplikovať celé pracovné právo SR s výnimkou pravidiel založenia, vzniku, skončenia a zániku pracovného pomeru, zákazu výkonu inej zárobkovej činnosti počas trvania pracovného pomeru a zákazu konkurenčnej činnosti, • ustanovenie pravidiel počítania doby vyslania vo vzťahu k tzv. reťazeniu vyslaní (ak vyslaného zamestnanca na tom istom mieste a s tým istým druhom práce vystrieda iný vyslaný zamestnanec), • úpravu informačnej povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči dočasnému zamestnávateľovi (agentúre dočasného zamestnávania), keď zamestnanec vyslaný na územie SR dočasným zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) k užívateľskému zamestnávateľovi má byť v rámci cezhraničného poskytovania služieb užívateľským zamestnávateľom v inom štáte vyslaný na výkon práce do iného štátu. Podľa súčasného právneho stavu je otázka vyslania zamestnancov v rámci cezhraničného poskytovania služieb, ktorá vychádza zo smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci cezhraničného poskytovania služieb, upravená najmä v Zákonníku práce (§ 5 ods. 2 a nasl.). V Zákonníku práce sú vymedzené základné pojmy a pravidlá pracovného práva, ktoré vysielajúci (hosťujúci) zamestnávateľ musí pri vyslaní zamestnanca na územie SR dodržať (tzv. tvrdé jadro smernice – čl. 3 ods. 1 transponované do § 5 ods. 2 Zákonníka práce). Predkladaný návrh zmeny zákonníka práce prináša v § 5 ods. 2 písm. h) rozšírenie tzv. „tvrdého jadra“, kde na základe uvedeného pridaného ustanovenia písm. h) dochádza ku garancií „podmienok ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom“ Sme názoru, že v prípade stavebného priemyslu, je dôležité definovanie „rovnakých“ podmienok na ubytovanie ako je to v prípade domácich zamestnancov. Pokiaľ ide o vysielanie na územie Slovenskej republiky, teda hostiteľským štátom je SR, vysielaný zamastenec môže očakávať vyšší štandard ubytovania, ktorý v stavebnom priemysle žiaľ absentuje. Na strane druhej aj keď zamestnávateľ v stavebnom priemysle rutinne zabezpečuje ubytovanie pre svojich zamestnancov, často krát je toto ubytovanie riešené prostredníctvom zabezpečenia firemných bytov prípadne ubytovní. Naopak v prípade vysielania zamestnancov na výkon prác do zahraničia a pri poskytovaní služieb je z nášho pohľadu nevyhnutné, aby vysielajúci zamestnávateľ, v spolupráci s hostiteľským zamestnávateľom v dotknutom členskom štáte vydiskutovali všetky potrebné detaily ubytovania a o tomto bol vysielaný zamestnanec upovedomený. Ďalej v návrhu zákona sa predkladá v § 5 ods. 2 nasledovné ustanovenie: „Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností, povahu poskytovanej služby a miesto jej výkonu.“ Navrhovaná zmena čl. 3 ods. 1a smernice 957/2018/EÚ - rozdeľuje vyslanie na „krátkodobé“ - do 12 mesiacov (s možnosťou zamestnávateľa poslať oznámenie, ktoré obsahuje odôvodnenie, a teda možnosťou do 18 mesiacov aplikovať pravidlá vyslania ako pri krátkodobom vyslaní) a „dlhodobé“ - nad 12 (resp. 18 mesiacov). Smernica nemá dopad na možnosť zamestnávateľa vyslať zamestnanca na výkon práce pri cezhraničnom poskytovaní služieb na územie SR aj na viac ako 12 (18) mesiacov, ale kým v prípade krátkodobého vyslania sa zachováva aplikácia pracovného práva SR v rozsahu tzv. tvrdého jadra /§ 5 ods. 2 Zákonníka práce/, v prípade dlhodobého vyslania sa má aplikovať celé pracovné právo SR s výnimkou vymenovaných ustanovení /ich rozsah vychádza zo smernice/. Smernica tiež upravuje aj započítanie tzv. reťazenia vyslaní do doby trvania vyslania na územie členského štátu (kritéria uvedené v § 5 ZP vychádzajú z kritérií, ktoré vymedzuje smernica). Sme toho názoru, že v stavebnom priemysle bude táto doba vždy dlhodobá nakoľko dĺžka trvania stavieb a stavebných procesov je zdĺhavá. S navrhovaným reťazením sa podľa nášho názoru v prípade zamestnávania a v oblasti stavebníctva nedá súhlasiť v plnej miere. Pre zamestnávateľa v stavebnom odvetví by bolo takéto reťazenie vždy od samotného začiatku „dlhodobé“ z tohto dôvodu sa nám predkladané ustanovenie zdá v plnej miere neakceptovateľné pre oblasť stavebníctva. V Bratislave, 23. apríla 2019 | **Z** | **N** | Ide o povinnú transpozíciu smernice 2018/957/EÚ, navyše podmienky ubytovanie sa musia dodržiavať v SR iba cez príslušnú KZ, ak by táto ustanovovala takéto povinnosti, o čom rozhodujú subjekty, ktoré ju uzatvoria.  Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 9. mája 2019. |
| **ÚPVSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ÚGKKSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ÚJDSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **MOSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ÚVSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ÚNMSSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **OAPSVLÚVSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **SOCPOIST** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **MŽPSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **MHSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **PMÚSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **GPSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ŠÚSR** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |
| **ÚPPVII** | Odoslané bez pripomienok |  |  |  |

|  |
| --- |
| Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľke: |
| O – obyčajná |
| Z – zásadná |