

Osobitná časť

K čl. I (Zákonník práce)

K bodom 1 až 4 a 6

Legislatívno-technická zmena v súvislosti s navrhovaným znením § 130a a presunutím niektorých častí ustanovení § 5 do § 130a.

K bodu 5

Navrhuje sa rozšíriť ustanovenie § 36 o preklúzií práva o ustanovenie § 130a ods. 1 písm. b) v súvislosti s ustanovením preklúzie, pokiaľ ide o právo zamestnanca uplatniť právo na vyplatenie mzdy podľa § 130a.

K bodu 7

Európska komisia adresovala Slovenskej republike odôvodnené stanovisko C(2023)93 final vydané dňa 26. januára 2023 v súlade s článkom 258 prvého odseku Zmluvy o fungovaní Európskej únie týkajúce sa konania o porušení zmlúv INFR(2018)2242 (ďalej len „porušenie INFR(2018)2242“). Predmetné konanie je vedené z dôvodu nesúlady slovenských vnútroštátnych opatrení so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28. 5. 2014, s. 11 - 31) (ďalej len „smernica 2014/67/EÚ“). Sťažnosť Komisie sa týka transpozície čl. 12 smernice 2014/67/EÚ do právnej úpravy Slovenskej republiky.

Podľa čl. 12 ods. 1 smernice 2014/67/EÚ: *„V záujme boja proti podvodom a zneužívaniu môžu členské štáty po konzultácii s príslušnými sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou prijať ďalšie opatrenia na nediskriminačnom a primeranom základe s cieľom zabezpečiť, aby vyslaný pracovník mohol v rámci subdodávateľských reťazcov uplatniť voči dodávateľovi, ktorého priamy subdodávateľ je zamestnávateľom (poskytovateľom služieb), na ktorého sa vzťahuje článok 1 ods. 3 smernice 96/71/ES, zodpovednosť, ktorú tento dodávateľ nesie spolu so zamestnávateľom alebo namiesto zamestnávateľa, pokiaľ ide o akékoľvek nevyplatené čisté mzdy zodpovedajúce minimálnym mzdovým tarifám a/alebo príspevkom, ktoré sa majú zaplatiť do spoločných fondov alebo inštitúciám sociálnych partnerov, ak sa na ne vzťahuje článok 3 smernice 96/71/ES.“*

Podľa čl. 12 ods. 2 smernice 2014/67/EÚ: *„Pokiaľ ide o činnosti uvedené v prílohe k smernici 96/71/ES, členské štáty ustanovia opatrenia, ktorými sa zabezpečí, aby vyslaný pracovník mohol v rámci subdodávateľských reťazcov uplatniť voči dodávateľovi, ktorého priamy subdodávateľ je zamestnávateľom, zodpovednosť, ktorú tento dodávateľ nesie spolu so zamestnávateľom alebo namiesto zamestnávateľa, v súvislosti s právami vyslaných pracovníkov uvedenými v odseku 1 tohto článku.“*

V kontexte transpozície čl. 12 smernice 2014/67/EÚ zákonodarca s účinnosťou od 18. júna 2016 novelizoval Zákonník práce a zmenil § 5 Zákonníka práce. Podľa doteraz účinného znenia § 5 ods. 11 Zákonníka práce: *„Hostujúci zamestnanec, ktorému hostujúci zamestnávateľ pri vyslaní podľa odseku 6 písm. a) alebo písm. b) neposkytol splatnú mzdu podľa odseku 2 písm.*

c) alebo odseku 3 alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“), ktorej priamym subdodávateľom je hosťujúci zamestnávateľ. Dodávateľ služby je povinný poskytnúť hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hosťujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hosťujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Dodávateľ služby je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy podľa druhej vety. Pri vyslaní podľa odseku 6 písm. c) sa postupuje podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4.“

Podľa Európskej komisie z porovnania článku 12 smernice 2014/67/EÚ a ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že smernica vyžaduje zavedenie tzv. subdodávateľskej zodpovednosti podľa čl. 12 na nediskriminačnom základe, t. j. nielen na cezhraničné situácie, ale aj na vnútroštátne situácie, avšak subdodávateľská zodpovednosť zavedená v § 5 ods. 11 Zákonníka práce sa týka len zodpovednosti za vyplatenie miezd, ak ide o priameho subdodávateľa, ktorý vysiela zamestnancov v rámci cezhraničného poskytovania služieb na územie Slovenskej republiky, ale netýka sa zodpovednosti za vyplatenie miezd, ak ide o priameho subdodávateľa, v rámci vnútroštátneho poskytovania služieb (výnimkou je právna úprava v § 58 Zákonníka práce, ktorá sa týka dočasného pridelenia – vid'. § 58 ods. 10 Zákonníka práce). V tomto ohľade Európska komisia uvádza „Slovenská republika tým, že stanovila, že dodávateľ je zodpovedný len za nároky vyslaných pracovníkov, zaviedla prekážku slobody poskytovať služby, ktorá je v rozpore s požiadavkou nediskriminácie uvedenou v článku 12 smernice. Komisia zastáva názor, že zavedením tejto prekážky Slovenská republika porušuje článok 12 smernice.“.

Nesúlad vnútroštátnych opatrení s čl. 12 smernice 2014/67/EÚ sa netýka len Slovenskej republiky ale aj väčšieho počtu štátov Európskej únie. Slovenská republika, ako aj iné členské štáty Európskej únie komunikovali svoje pohľady na tento článok a jeho rozsah a predložili argumenty podľa nich o správnej aplikácii smernice 2014/67/EÚ. Európska komisia predložené argumenty v prípade Slovenskej republiky a viacerých štátov neprijala.

V nadväznosti na to sa viaceré členské štáty vrátane Slovenskej republiky rozhodli požiadavke Európskej komisie vyhovieť s cieľom prevencie podania žaloby zo strany Európskej komisie na Súdny dvor Európskej únie, hoci majú pretrvávajúce výhrady k argumentácii Európskej komisie. Ako príklad možno uviesť Českú republiku a § 324a Zákonníka práce Českej republiky o osobitnej úprave ručenia za mzdy účinný od 1. januára 2024.

V odseku 1 sa ustanovuje právo zamestnanca uplatniť právo na vyplatenie mzdy, ktorá mu nebola vyplatená jeho zamestnávateľom v deň jej splatnosti, aj voči dodávateľovi služby na území Slovenskej republiky, ktorého priamym subdodávateľom je jeho zamestnávateľ.

Navrhované znenie vychádza z doterajšieho znenia § 5 ods. 11, podľa ktorého „*Hosťujúci zamestnanec, ktorému hosťujúci zamestnávateľ pri vyslaní podľa odseku 6 písm. a) alebo písm. b) neposkytol splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo odseku 3 alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“), ktorej priamym subdodávateľom je hosťujúci zamestnávateľ.“.*

Na rozdiel od doteraz účinného znenia sa navrhuje vo väzbe na požiadavku Európskej komisie rozšírenie pôsobnosti tohto ustanovenia nielen na zamestnávateľov, ktorí zamestnancov vysielajú na územie Slovenskej republiky podľa § 5 ods. 6 písm. a) a b) Zákonníka práce, ale aj na vnútroštátne situácie.

Vzhľadom na to, že smernica 2014/67/EÚ v čl. 12 ods. 2 vyžaduje povinné zavedenie tohto druhu zodpovednosti len na stavebné práce v zmysle prílohy smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, navrhuje sa uplatňovanie tohto práva len pokiaľ ide o stavebné práce podľa prílohy č. 1aa (pozn. práce vymedzuje doterajšie znenie § 5 ods. 9 Zákonníka práce). Nejde teda o právo na vyplatenie akejkoľvek nevyplatenej mzdy dodávateľom za priameho subdodávateľa (zamestnávateľa), ale nevyplatená mzda je rámcovaná prácami vykonávanými v rámci zmluvného vzťahu medzi dodávateľom a priamym subdodávateľom.

Právo na vyplatenie mzdy je rovnako ako v súčasnom znení § 5 ods. 11 Zákonníka práce obmedzené len na vzťah dodávateľa služby a priameho subdodávateľa služby, a teda dodávateľ služby nezodpovedá za nevyplatenú mzdu za celú reťaz subdodávateľov, rovnako ako priamy subdodávateľ nezodpovedá za jeho subdodávateľov.

Z dôvodu právnej istoty, keďže mzda sa uplatňuje u iného subjektu ako je zamestnávateľ, navrhuje sa ustanoviť prekluzívnu lehotu 6 mesiacov na uplatnenie práva.

V odseku 2 sa spresňuje rozsah, do ktorého právo na vyplatenie mzdy od iného subjektu patrí. Tento je v zmysle čl. 12 ods. 1 smernice 2014/67/EÚ obmedzený len do rozsahu minimálnej mzdy, pričom ak zamestnávateľ vyplatí časť mzdy, rozsah sa znižuje o vyplatenú mzdu. Ako referenčná jednotka sa navrhuje hodinová minimálna mzda, vzhľadom na rozdiely v rozsahu práce (z hľadiska času), ktorý sa v jednotlivých mesiacoch vykonáva, a to nielen na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ale aj na rozdielny počet pracovných dní v mesiaci s rozdielnym fondom pracovného času, pričom však suma mesačnej minimálnej mzdy je pevná. Ak teda zamestnanec v rámci príslušného mesiaca vykonáva stavebné práce v medziach vzťahu dodávateľa služby a priameho subdodávateľa napr. 100 hodín, je v príslušnom mesiaci limitový sumou $4,31 \times 100$ hodín (rok 2024) bez ohľadu na to, že nevyplatená mzda za tento čas (100 hodín) by bola 750 eur (mesačná minimálna mzda v roku 2024). Zároveň však platí, že dodávateľ nie je povinný uhradiť zamestnancovi vyššiu mzdu, akoby mu patrila podľa pracovnej zmluvy. Navrhované ustanovenie sa týka len rozsahu, do ktorého by zamestnanec mohol uplatniť nevyplatenú mzdu, nejde o ustanovenie, ktoré zamestnancovi priznáva inú mzdu. Ak ide o ďalšie práce, ktoré zamestnanec vykonáva pre svojho zamestnávateľa, ktoré vykonáva v rámci iných činností (napr. nejde o stavebné práce podľa prílohy) alebo v rámci iného zmluvného vzťahu medzi jeho zamestnávateľom a iným príjemcom služby (napr. dodávateľ č. 2), nevyplatenú mzdu voči dodávateľovi č. 1 si zamestnanec nemôže uplatniť.

Odseky 4 až 5 nadväzujú na doterajšie znenie § 5 ods. 11 a 12 o súčinnosti medzi dodávateľom služby a zamestnávateľom na účely splnenia si povinností, ktoré v takomto prípade vznikajú, rovnako aj na ochranu svojich práv (napr. možnosť posúdenia dôvodnosti požiadavky, prípadne jej spochybnenie, určenie zrážok, apod.). Odsek 3 ustanovuje základné náležitosti žiadosti zamestnanca, aby sa uľahčila situácia dodávateľa z hľadiska posúdenia práva zamestnanca, t. j. identifikácie napr. kto je jeho zamestnávateľ, akú sumu žiada, prepojenie na prácu dodávateľa (napr. aké práce vykonával a v akom rozsahu). Na základe údajov zo žiadosti a ďalších informácií získaných súčinnosťou, dodávateľ služby by mal vedieť posúdiť splnenie podmienok na vyplatenie mzdy a je povinný vyplatiť zamestnancovi mzdu,

a to do 30 dní od uplatnenia práva. Predĺženie z 15 dní na 30 dní sa navrhuje z dôvodu, že môže ísť o komplexnejšie situácie, kde sa vyžaduje súčinnosť, a teda nie v každom prípade je možné plniť v takom čase, v akom plní zamestnávateľ svojmu zamestnancovi – napr. výplatný termín 10., či 15. deň v nasledujúcom kalendárnom mesiaci.

Dodávateľ služby nemá povinnosť vykonať a odvieť zrážky zo mzdy a čistú mzdu vypočíta v kontexte zrážok, ktoré by inak vykonal zamestnávateľ. V odseku 4 sa dopĺňa aj prezumpcia, že dodávateľ vykoná len prednostné zrážky podľa § 131 ods. 1, ak zo žiadosti zamestnanca alebo súčinnosti zamestnávateľa nevyplýva väčší rozsah zrážok.

V odseku 6 sa navrhuje upraviť aj informačná povinnosť dodávateľa voči zamestnancovi (o vypláti mzdy alebo nevyplatení mzdy – v druhom prípade so zdôvodnením) a voči subdodávateľovi (o tom, že si zamestnanec uplatnil právo, o vyplatení alebo nevyplatení mzdy – v druhom prípade so zdôvodnením), aby subdodávateľ vôbec vedel, že jeho zamestnanec uplatnil takéto právo (a mohol prípadne namietať niektoré skutočnosti).

Odsek 7 sa navrhuje vo väzbe na čl. 12 ods. 5 smernice 2014/67/EÚ, podľa ktorého „*Členské štáty môžu v prípadoch uvedených v odsekoch 1, 2 a 4 stanoviť, že dodávateľ, ktorý splní povinnosť vynaložiť náležitú starostlivosť vymedzenú vo vnútroštátnom práve, nie je zodpovedný.*“. Prípady, kedy dodávateľ služby môže odoprieť vyplatenie mzdy, sa navrhuje viazať na skutočnosť, že pri výbere priameho subdodávateľa postupoval s náležitosťou starostlivosťou, t. j. preukázanie, že vyvinul úsilie, aby si vybral zmluvného partnera, u ktorého nie je predpoklad, že mzdy zamestnancom nevypláti (napr. preveril si podlžnosti voči štátu, či nejde o schránkovú spoločnosť, apod. a teda, že nejde o spoločnosť, u ktorej možno predvídať nevyplatenie mzdy). Naplnenie niektorého z písmen a) až g) automaticky neznamená, že nebola vynaložená náležitá starostlivosť, ale prípad sa musí posúdiť ako celok (napr. nedoplatok na poistení 50 eur u spoločnosti, ktorá funguje 20 rokov môže indikovať aj určitý omyl, ktorý je možné vysvetliť, jednorazové zlyhanie pri nelegálnom zamestnávaní – napr. zlyhanie zamestnanca pri prihlasovaní zamestnancov na sociálne poistenie, automaticky nie je indikátorom možného nevyplatenie mzdy zamestnancom).

Právo odoprieť vyplatenie mzdy nemožno použiť, ak dodávateľ nezaplatil subdodávateľovi za vykonanie práce, t. j. subdodávateľ má pohľadávku voči dodávateľovi v čase uplatnenia práva zamestnanca (t. j. príčinou nevyplatenia mzdy môže byť aj skutočnosť nevyplatenia subdodávateľa). Čiastočným vzorom pre danú úpravu bolo znenie § 69 a nasl. zákona č. 222/2004 Z. z. o DPH, kde je upravený aj inštitút tzv. ručenia za daň z pridanej hodnoty.

V odseku 8 sa navrhuje upraviť možnosť regresu dodávateľa voči subdodávateľovi. Tento sa spravuje osobitnými predpismi vo väzbe na právny základ daného vzťahu (napr. Občiansky zákonník, Obchodný zákonník).

V odseku 9 sa navrhuje z dôvodu právnej istoty ustanoviť, že aj spor medzi dodávateľom služby a zamestnancom je pracovnoprávnym sporom.

K bodu 8

V prechodnom ustanovení sa navrhuje upraviť, ako sa postupuje v prípade právnych vzťahov medzi dodávateľom služby a subdodávateľom, ktorý vznikol pred účinnosťou zákona, a to v kontexte novej právnej úpravy, ak právna regulácia pred účinnosťou zákona neexistovala,

ako aj v kontexte novej právnej úpravy, ak právna regulácia pred účinnosťou zákona existovala (§ 5 ods. 11).

K bodu 9

Legislatívno-technická zmena. Vzhľadom na zvolené technické riešenie presunutia časti ustanovení § 5 do navrhovaného § 130a a ustanovenie povinnosti dodávateľa za vyplatenie mzdy v subdodávateľských vzťahoch v oblasti stavebných prác, navrhuje sa v novej prílohe č. 1aa spoločne pre § 5 ods. 9 a § 130a upraviť okruh „stavebných prác“ tak, aby sa vychádzalo aj z textácie vyplývajúcej z uvádzacej vety prílohy smernice 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

K čl. II

Navrhuje sa nadobudnutie účinnosti zákona od 1. augusta 2024.