**Dôvodová správa**

**Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

Navrhovaná zmena vyplýva z potreby zosúladenia používanej terminológie s inými právnymi predpismi.

**K bodu 2**

Navrhovaná zmena vyplýva z čl. 3 ods. 1 písm. c) smernice 957/2018/EÚ, kde sa rozširuje pôvodný rozsah tvrdého jadra smernice z tzv. minimálnych mzdových taríf (v SR minimálna mzda a minimálne mzdové nároky) na koncept „odmeňovania“. Vzhľadom na to, že v podmienkach SR neexistuje legislatívny koncept (pojem) „odmeňovania“, transpozícia sa navrhuje vykonať výslovným vymenovaním tých zložiek mzdy, ktoré sú zo Zákonníka práce povinné. V prípade osobitných predpisov a prípadnej všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluvy (pozn. v podmienkach SR reprezentatívna kolektívna zmluva podľa § 7 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní) sa navrhuje ponechať všeobecné vyjadrenie „iné povinné zložky mzdy“, keďže Zákonník práce nemôže vymenúvať zložky mzdy vyplývajúce z iných predpisov ako ani nevie predvídať, aké povinné zložky mzdy sa dohodnú v príslušnej všeobecne uplatniteľnej kolektívnej zmluve. Do konceptu odmeňovania podľa práva EÚ spadá aj náhrada mzdy za dovolenku (hoci podľa práva SR - § 118 ZP sa za mzdu nepovažuje náhrada mzdy). Z toho hľadiska je hosťujúci zamestnávateľ povinný vyplatiť aj náhradu mzdy vo výške, ktorá vyplýva z právnych predpisov Slovenskej republiky.

**K bodu 3**

Navrhovaná zmena vyplýva z čl. 3 ods. 1 písm. f) smernice 957/2018/EÚ vo väzbe na terminológiu používanú v SR.

**K bodu 4**

Navrhovaná zmena vyplýva z čl. 3 ods. 1 písm. d) smernice 957/2018/EÚ vo väzbe na terminológiu používanú v SR – ide o podmienky prenájmu zamestnancov, t.j. podmienky za ktorých sa môže uskutočniť dočasné pridelenie na územie SR, nie o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania. Do podmienok prenájmu patrí napr. dodržanie maximálnej doby dočasného pridelenia, zákaz dočasného pridelenia na rizikovú prácu štvrtej kategórie.

V prípade pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania smernica ustanovuje v čl. 3 ods. 1b, že *„Členské štáty stanovia, že podniky uvedené v článku 1 ods. 3 písm. c) zaručujú vyslaným pracovníkom pracovné podmienky, ktoré sa uplatňujú podľa článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES (\*2) na dočasných agentúrnych pracovníkov prenajatých agentúrami dočasného zamestnávania zriadenými v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.“.* Z tohto hľadiska sa navrhuje ustanoviť zásadu najmenej rovnako priaznivých pracovných podmienok aj v § 5, a to prostredníctvom použitia pojmu „pracovné podmienky vrátané mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca“, čo je spojenie, ktoré Zákonník práce vymedzuje v § 58 ods. 9 a 11.

**K bodu 5**

Navrhovaná zmena vyplýva z čl. 3 ods. 1 písm. h a i) smernice 957/2018/EÚ. Smernica v bode 8 úvodných ustanovení uvádza, že *„(8) Vyslaným pracovníkom, ktorí sú dočasne vyslaní zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v hostiteľskom členskom štáte na iné miesto výkonu práce, by sa mali zaplatiť aspoň také isté prídavky alebo náhrady nákladov na cestovanie, stravovanie a ubytovanie pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov, ako platia pre miestnych pracovníkov v tomto členskom štáte. To isté pravidlo by sa malo uplatňovať aj v prípade nákladov vzniknutých vyslaným pracovníkom, od ktorých sa požaduje, aby cestovali do svojho obvyklého miesta výkonu práce a zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v hostiteľskom členskom štáte. Malo by sa vyhnúť dvojitému preplateniu výdavkov na cestovanie, ubytovanie a stravu.”.* Následne v čl. 3 ods. 1 smernica ustanovuje, že do tvrdého jadra podľa písm. h) patria podmienky ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce, a pod písm. i) prídavky alebo náhrada cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov. V prípade písm. h) ide o otázku kvality ubytovania. V súvislosti s písm. i) smernica ustanovuje, že *„Písmeno i) sa uplatňuje výlučne na cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, ktoré vynakladajú vyslaní pracovníci vtedy, keď sa od nich požaduje, aby cestovali do svojho obvyklého miesta výkonu práce a zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v členskom štáte, na ktorého územie boli vyslaní, alebo keď sú ich zamestnávateľom dočasne vyslaní z uvedeného obvyklého miesta výkonu práce na iné miesto výkonu práce.“.* V tomto kontexte sa navrhuje zmeniť aj právna úprava SR: 1) zamestnancovi vyslanému na územie SR patria vyššie uvedené náhrady len za podmienok, za ktorých by patrili zamestnancovi vykonávajúcemu prácu v SR, ktorý nie je na územie SR vyslaný, 2) platí zásada, že za tú istú skutočnosť sa nemá platiť dvakrát, t.j. ak náhrada alebo iné plnenie zamestnancovi poskytované podľa práva štátu vyslania zamestnancovi kryje výdavok na stravu, dopravu, ubytovanie, zamestnávateľ nie je povinný poskytovať na tú istú skutočnosť plnenie podľa práva SR.

**K bodu 6**

Navrhovaná zmena vyplýva z čl. 3 ods. 1a smernice 957/2018/EÚ - rozdelenie vyslania 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/. Tým nie je dotknutá zásada výhodnosti pri porovnaní pracovného práva SR a pracovného práva štátu odkiaľ je zamestnanec vyslaný na územie SR.

Smernica 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).

Novelou sa transponuje aj ustanovenie čl. 1 ods. 3 písm. c) doplnenie pododseku, kde sa rieši situácia, kedy je zamestnanec vyslaný na územie členského štátu dočasným zamestnávateľom (napr. agentúrou dočasného zamestnania) k užívateľskému zamestnávateľovi, ktorý prostredníctvom tohto zamestnanca chce poskytnúť cezhranične službu (t.j. potrebuje ho vyslať na územie iného členského štátu). Navrhuje sa ustanoviť informačná povinnosť užívateľského zamestnávateľa voči zahraničnému zamestnávateľovi (v dostatočnom predstihu vopred), aby si ten vedel splniť svoje povinnosti, ktoré mu ukladajú právne predpisy jeho štátu (napr. zmena pracovnej zmluvy) a právne predpisy štátu vyslania (napr. dodržanie pracovných a mzdových podmienok v danom členskom štáte, nahlásenie vyslania kontrolným orgánom vopred, preklad pracovnej zmluvy, apod.).

Zároveň sa navrhuje neaplikovať tie ustanovenia Zákonníka práce, ktoré za zamestnávateľa považujú inú osobu, ako tú, ktorá má so zamestnancom uzatvorený pracovnoprávny vzťah – t.j. § 57 ods. 2 ZP – vyslanie na pracovnú cestu, § 58 ods. 7 – zánik pracovnoprávneho vzťahu, pretože právo SR by nemalo meniť právny základ vzťahu, ktorý vychádza z právneho predpisu iného štátu (pozn. ani po uplynutí 12/18 mesiacov sa z práva SR na vyslaného zamestnanca nevzťahujú ustanovenia pracovného práva SR, ktoré upravujú založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu).

**K bodom 7 až 12**

Legislatívno-technická zmena vo väzbe na doplnenie právnej úpravy. V prípade vnútropodnikového presunu z tretieho štátu je smernica 2014/66/EÚ naviazaná na pravidla smernice 96/71/ES, a teda sa navrhuje aj doplnenie pravidiel pri vnútropodnikovom presune.

**K bodu 13**

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje upraviť otázku posúdenia doby trvania vyslania, ak vyslanie na územie SR začalo pred účinnosťou novely Zákonníka práce a pokračuje po jej účinnosti, a to tak, že doba trvania vyslania pred účinnosťou novely sa nezapočíta. Pre tieto účely sa započíta len doba vyslania od 30. júla 2020.

**K bodu 14**

Do zoznamu transponovaných smerníc sa dopĺňa aj smernica 2018/957/EÚ.

**K čl. II**

S cieľom zabrániť dvojitému plateniu cestovných náhrad sa v zákone č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v § 6 ods. 1 navrhuje ustanoviť pravidlo, že náhrady podľa právneho predpisu iného členského štátu sa poskytnú len vtedy, ak sú výhodnejšie (napr. rozdielna výška, ďalšia náhrada). Zákon o cestovných náhradách upravuje okruh cestovných náhrad, ktoré zamestnávateľ musí pri vyslaní poskytnúť. V prípade ak v zmysle odkazu § 5 ods. 11 Zákonníka práce, právny predpis iného členského štátu ustanoví povinnosť (v rozsahu smernice 957/2018/EÚ) poskytovať cestovné náhrady podľa práva daného štátu /napr. pri vnútroštátnej pracovnej ceste v danom členskom štáte/, zamestnávateľ posúdi: 1) či sa rozsah týchto náhrad kryje alebo je povinný poskytnúť aj ďalšie cestovné náhrady – na tie sa pravidlo v § 6 ods. 1 nevzťahuje, 2) a ak sa tieto náhrady kryjú - napr. zamestnanec je v inom členskom štáte vyslaný na vnútroštátnu pracovnú cestu a mal by hradiť dopravu – cestovný lístok, ubytovanie – cenu hotela a stravné (napr. 15,- eur denne), t.j. takáto povinnosť vyplýva aj zo zákona o cestovných náhradách, zamestnávateľ nie je povinný ich platiť dvakrát. Posudzovanie sa robí vždy v konkrétnom prípade pretože v niektorých štátoch môže byť napr. poskytovanie dennej diéty súčasťou odmeňovania.

**K čl. III**

**K bodom 1 a 2**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 3**

Navrhuje sa spresniť povinnosť hosťujúceho zamestnávateľa tak, že hosťujúci zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, bude vždy oznamovať Národnému inšpektorátu práce svoje meno a priezvisko a aj obchodné meno a namiesto miesta trvalého pobytu bude z praktických dôvodov uvádzať miesto podnikania, keďže je tiež uvádzané v príslušnom registri.

**K bodu 4**

Za účelom zjednodušenia a zefektívnenia činnosti príslušných kontrolných orgánov pri získavaní relevantných informácií potrebných pre plnenie svojich úloh sa navrhuje doplniť povinnosť hosťujúceho zamestnávateľa uviesť aj elektronickú adresu kontaktnej osoby, ktorá bude zároveň kontrolným orgánom poskytovať potrebnú súčinnosť.

**K bodu 5**

V§ 4 ods. 1 písm. i) sa dopĺňa oznamovacia povinnosť voči Národnému inšpektorátu práce v prípade, že vyslaný zamestnanec nahrádza iného vyslaného zamestnanca na účely určenia celkovej doby trvania vyslania podľa navrhovaného § 5 ods. 3 Zákonníka práce.

**K bodu 6**

Navrhuje sa ustanoviť povinnosť hosťujúceho zamestnávateľa oznamovať Národnému inšpektorátu práce aj zmeny údajov, ak nastanú počas trvania vyslania, aby inšpekcia práce mala aktuálne údaje.

**K bodu 7**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 8**

V záujme jednotnej štruktúry a prehľadnosti sa navrhuje, aby oznámenia podľa § 4 ods. 1 zákona č. 351/2015 Z. z. (ako aj jeho zmeny) a podľa § 5 ods. 3 Zákonníka práce hosťujúci zamestnávateľ uskutočnil v listinnej alebo elektronickej podobe na predpísanom formulári alebo prostredníctvom internetovej aplikácie na webovom sídle Národného inšpektorátu práce.

**K bodu 9**

Navrhuje sa doplniť povinnosť domáceho zamestnávateľa poskytovať nielen informácie ale aj podklady, ktoré sú potrebné pre Národný inšpektorát práce na účely identifikácie vyslania a kontroly dodržiavania pravidiel vyslania a ďalšie informácie súvisiace s vyslaním.

**K bodu 10**

Navrhuje sa, aby údaje získané z oznámenia podľa § 4 ods. 1 Národný inšpektorát práce poskytoval aj Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny, čo prispeje k efektívnejšiemu plneniu úloh Ústredia práce, sociálnych vecí a úradov práce sociálnych vecí a rodiny v oblasti vysielania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb, najmä k účinnejšiemu odhaľovaniu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

**K bodu 11**

Národný inšpektorát práce sa splnomocňuje na ustanovenie vzoru formulára pre oznámenie podľa § 4 ods. 1 zákona č. 351/2015 Z. z. a podľa § 5 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré Národný inšpektorát práce sprístupní na svojom webovom sídle.

**K bodu 12**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 13**

V záujme zjednotenia prístupu zákona k doručovaniu písomností súvisiacich s vysielaním sa navrhuje uplatňovať ustanovenia správneho poriadku o doručovaní písomností okrem doručovania podľa § 6 a 7 aj na doručovanie podľa § 5 ods. 1 písm. c).

**K čl. IV**

V zmysle čl. 3 ods. 1 smernice 957/2018/EÚ je jednotne určená účinnosť zmien na 30. júla 2020.