**Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1**

Zavádza sa vymedzenie pojmu užívateľsky zamestnávateľ, ktoré sa ako legislatívna skratka používa v ďalšej časti Zákonníka práce.

**K bodu 2**

Vo väzbe na vznik pracovného pomeru zo zákona podľa § 58 ods. 7 sa do § 42 ods. 1 vkladá odchýlka od spôsobu vzniku pracovného pomeru, ktorý sa inak zakladá pracovnou zmluvou.

**K bodu 3**

Na základe potrieb aplikačnej praxe sa navrhuje, aby zamestnanci agentúry dočasného zamestnávania, ktorí vykonávajú prácu pre užívateľského zamestnávateľa počas dočasného pridelenia mohli byť vyslaní na pracovnú cestu len týmto zamestnávateľom. Navrhovanou právnou úpravou sa zabráni uskutočňovaniu fiktívnych pracovných ciest agentúrami dočasného zamestnávania.

Zároveň sa ustanovuje, že pre účely vyslania na pracovnú cestu (napr. vydanie príkazu na pracovnú cestu) sa bude užívateľský zamestnávateľ považovať za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

**K bodu 4**

Navrhuje sa zakázanie dočasného pridelenia zamestnanca na výkon rizikovej práce 4. kategórie v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, a to z dôvodu ochrany zdravia dočasne prideľovaných zamestnancov, ako aj z dôvodu ochrany zdravia zamestnancov užívateľského zamestnávateľa. Vzhľadom na riziká, ktoré vznikajú pri výkone takejto práce, nie je možné na výkon práce prideliť zamestnancov agentúry dočasného zamestnávania, ktorí často nie sú dostatočne zaškolení alebo chránení, čo v praxi vedie k zvýšenému riziku pracovných úrazov a k ohrozovaniu zamestnancov užívateľského zamestnávateľa. Zároveň práca v tejto kategórií prináša osobitné riziká, ktorých obmedzenie alebo vylúčenie možno realizovať hlavne vtedy, ak je zamestnanec priamo zamestnaný u zamestnávateľa.

Uvedené obmedzenie sa navrhuje vo väzbe na článok 5 ods. l smernice 91/383/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s dočasným pracovným pomerom. V článku 5 ods. 1 sa ustanovuje, že členské štáty majú možnosť zakázať agentúrnym pracovníkom, „aby boli využívaní pre určitú prácu, ktorá by bola zvlášť nebezpečná pre ich bezpečnosť alebo zdravie, a obzvlášť pre určité práce, ktoré si vyžadujú osobitné zdravotné sledovanie.“.

Návrh vychádza aj z čl. 2 ods. 4 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997.

V tejto súvislosti ide aj o aplikáciu čl. 4 ods. 1 smernice 2008/104/ES, pričom obmedzenie sa odôvodňuje ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov a zabezpečením zdravia a bezpečnosti pri práci, kde hrozí zvýšené riziko ohrozenia života a zdravia zamestnancov.

**K bodu 5**

Z dôvodu sprehľadnenia právnej úpravy sa do Zákonníka práce presúva ustanovenie § 29 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

V Zákonníku práce bude teda zadefinované, že dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú alebo fyzickú osobu, ak takáto činnosť bude vykazovať určité znaky, rozvedené v písm. a) až c), na základe ktorých možno dôjsť k záveru, že ide o dočasné pridelenie hoci sa zmluvné strany dojednali inak.

Cieľom je riešiť otázku obchádzania ustanovení o porovnateľných pracovných a mzdových podmienkach pre dočasne pridelených zamestnancov v porovnaní s tzv. kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa cez fiktívne poskytovanie služieb cez právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá podľa uzatvorenej zmluvy neposkytuje zamestnancov ale službu, avšak v skutočnosti je predmetom zmluvy poskytnutie zamestnancov na činnosť, ktorá tvorí predmet činnosti zastretého užívateľského zamestnávateľa a týchto zamestnancov nebude riadiť právnická alebo fyzická osoba, ale zastretý užívateľský zamestnávateľ a práca sa bude vykonávať prevažne v priestoroch, na zariadeniach alebo pracovnými prostriedkami inej právnickej alebo fyzickej osoby. V tejto súvislosti nie je dôležité, či má iná právnická alebo fyzická osoba tieto zariadenia vo vlastníctve alebo v prenájme.

Samotný cieľ ustanovenia sa nezameriava len na ochranu zamestnancov, ale aj na zabezpečenie spravodlivej hospodárskej súťaže medzi zamestnávateľmi v situácií, ak zamestnávateľ A má zamestnancov od agentúry dočasného zamestnávania, ktorá dodržiava ustanovenia § 58 a zamestnávateľ B má zamestnancov od inej právnickej alebo fyzickej osoby (ktorá dočasne neprideľuje zamestnanca) a ktorá obchádza ustanovenia § 58 (nedodržiava zákon), čím môže poskytovať zamestnancov za nižšie náklady, čo má následný dopad aj na spravodlivo vedenú hospodársku súťaž. Subjekt A, ktorý zákon dodržiava je následne, z hľadiska svojich nákladov na pracovnú silu, znevýhodnený voči subjektu B, čo má následne dopad napr. aj na celkovú cenu jeho výrobkov (služieb).

Obdobne ide aj o zabezpečenie spravodlivej súťaže v oblasti prenájmu pracovnej sily. Subjekty – agentúry dočasného zamestnávania dodržiavajúce povinnosti podľa § 58 majú vyššie náklady ako subjekty nedodržiavajúce ustanovenia § 58, a teda nemusia byť úspešné v prípade súťaže o prenájom pracovnej sily.

Vo vyššie uvedenom prípade ide aj aplikáciu čl. 4 ods. 1 smernice 2008/104/ES, pričom obmedzenie sa odôvodňuje ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov a potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce (ako aj súťaže medzi subjektmi poskytujúcimi prenájom pracovnej sily) a predchádzanie zneužívaniu (vo väzbe na nedodržiavanie porovnateľných podmienok).

V odseku 3 sa navrhuje zákaz dočasného pridelenia už dočasne prideleného zamestnanca. Účelom dočasného pridelenia je pridelenie zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi na výkon práce a nie jeho pridelenie na účel jeho ďalšieho pridelenia k ďalšiemu subjektu. Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi. Uvedené sa navrhuje s cieľom ochrany zamestnanca, ako aj z hľadiska efektívneho výkonu kontroly, keďže v niektorých prípadoch (v rámci reťazenia pridelení) je problematické zistiť, kto je skutočným zamestnávateľom zamestnanca.

**K bodom 6, 14 a 15**

V odseku 5 sa navrhuje ustanoviť, že doba trvania dočasného pridelenia má byť dohodnutá dátumom jeho skončenia (t.j. konkrétnym dňom, napr. 31.12.) a nie spôsobom, podľa ktorého *„skončením dočasného pridelenia sa skončí aj pracovný pomer na určitú dobu“*, a to z dôvodu, že v praxi sa dojednáva doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu v prípade dočasného pridelenia vo väzbe na trvanie dočasného pridelenia. Pri takomto dojednaní trvania pracovného pomeru  sa tento skončí zo dňa na deň vrátením zamestnanca agentúre dočasného zamestnávania, čo možno z hľadiska porovnania s právami zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu podľa § 48 Zákonníka práce vnímať ako zneužívanie práva zamestnávateľom. Samotný zamestnanec spravidla nemá právo jednostranne skončiť dočasné pridelenie, ktoré by viedlo aj ku skončeniu pracovného pomeru.

V ustanovení je zároveň upravená aj výnimka pre zastupovanie zamestnanca v rozsahu podľa § 48 ods. 4 písm. a) - zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. V tomto prípade nie je vždy možné odhadnúť dĺžku zastupovania zamestnanca, a teda dojednať aj konkrétny dátum skončenia pracovného pomeru na určitú dobu.

V nadväznosti na uvedené sa v § 63 ods. 1 písm. b) dopĺňa samostatná skutková podstata skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo. Po skončení dočasného pridelenia teda agentúra dočasného zamestnávania, ak nemá pre zamestnanca prácu (na ktorú by ho dočasne pridelila), môže uplatniť tento výpovedný dôvod alebo sa so zamestnancom dohodnúť na skončení pracovného pomeru. Zároveň, ak je dôvodom predčasného skončenia dočasného pridelenia iná skutočnosť (napr. strata predpokladov pre výkon práce), môže agentúra dočasného zamestnávania skončiť pracovný pomer aj z tohto dôvodu, t.j. v § 63 ods. 1 písm. b) je daná len možnosť postupovať podľa tohto výpovedného dôvodu, čím nie sú dotknuté iné dôvody skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 ako ani iné spôsoby skončenia pracovného pomeru.

V § 63 ods. 2 sa navrhuje zavedenie výnimky z tzv. ponukovej povinnosti (ponuka inej vhodnej práce) agentúry dočasného zamestnávania vzhľadom na to, že agentúra zamestnáva zamestnanca na účel jeho dočasného pridelenia a ponukovú povinnosť by nemohla realizovať vo vzťahu k miestam, na ktorých zabezpečuje svoju činnosť ani voči miestam u užívateľských zamestnávateľov (napr. vo väzbe na nedostatok vedomostí o voľných kapacitách, veľký počet klientov, apod.). V tomto prípade nemožno vylúčiť ani ďalšiu dohodu o dočasnom pridelení.

**K bodu 7**

V odseku 6 sa navrhuje obmedzenie maximálnej dĺžky trvania dočasného pridelenia (nová úprava) a obmedzenie počtu opätovných pridelení a predĺžení dočasného pridelenia (presun právnej úpravy zo zákona o službách zamestnanosti so zmenami).

Navrhuje sa obmedziť maximálnu dĺžku trvania dočasného pridelenia na najviac 24 mesiacov. Uvedený návrh vyplýva z charakteru „dočasnosti“ pridelenia. Cieľom pridelenia je dočasné poskytnutie zamestnancov inému subjektu a nie ich trvalé pridelenie, čo by de facto znamenalo zastretie priameho právneho vzťahu medzi zamestnancom a iným subjektom.

Z tohto hľadiska sa navrhuje hranica dočasnosti, a to na najviac 24 mesiacov (z hľadiska praktických poznatkov trvajú dočasné pridelenia priemerne tri, resp. štyri mesiace). Stanovením maximálnej dĺžky trvania dočasného pridelenia sa zároveň zabráni zneužívaniu dočasného pridelenia na obchádzanie priameho vzťahu medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Ak je vyčerpaná dĺžka pridelenia 24 mesiacov (počítaná od prvého dočasného pridelenia), zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania musí počkať s ďalším dočasným pridelením šesť, resp. štyri mesiace.

Do odseku 6 sa zároveň navrhuje preniesť zo zákona o službách zamestnanosti právna úprava týkajúca sa maximálneho reťazenia počtu dočasných pridelení (vzorec 1+5 počas 24 mesiacov) k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Cieľom tohto ustanovenia je, pri zabezpečení dostatočnej flexibility pre zamestnávateľa, zabrániť zneužívaniu mechanizmu dočasného pridelenia napr. opakovaným uzatváraním zmlúv na týždeň, či mesiac. Zároveň sa upravuje aj obmedzenie počtu predĺžení dočasného pridelenia.

V odseku 6 sa zároveň upravuje, čo sa považuje za opätovné dočasné pridelenie. Ide o pridelenie pred uplynutím šiestich, resp. v niektorých prípadoch štyroch mesiacov pred skončením predchádzajúceho dočasného pridelenia. Uvedené má význam z hľadiska posúdenia, či sa dočasné pridelenie „pripočíta“ k predchádzajúcemu dočasnému prideleniu z hľadiska dodržania maximálnej dĺžky 24 mesiacov alebo sa začne nové počítanie.

Prvá veta (t.j. maximálna dĺžka dočasného pridelenia) a druhá veta (reťazenie dočasných pridelení a predĺženie dočasného pridelenia) sa nevzťahuje na dočasné pridelenie na zastupovanie zamestnanca užívateľského zamestnávateľa v rozsahu dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) (t.j. materská dovolenka, rodičovská dovolenka, dovolenka bezprostredne nadväzujúca na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasná pracovná neschopnosť a dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie a odborovej funkcie).

V odseku 7 sa vymedzuje právny následok porušenia povinností podľa odseku 6. Právnym následkom porušenia oboch povinností bude zánik pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vznik pracovného pomeru na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom (nevyvrátiteľná právna domnienka), t.j. bude sa mať za to, že v prípade porušenia povinností už cieľom nebol prenájom pracovnej sily, ale priamy právny vzťah medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Ide teda o zánik a vznik pracovného pomeru zo zákona ako následok zneužitia inštitútu dočasného pridelenia.

V tejto súvislosti sa zároveň upravuje aj

* potvrdenie pre zamestnanca, že mu vznikol pracovný pomer podľa tohto ustanovenia s užívateľským zamestnávateľom - užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku (t.j. že sa osoba stala jeho zamestnancom),
* otázka, akými pravidlami sa bude spravovať pracovný pomer medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom, ktorý sa stal zamestnávateľom - pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou (v prípade, ak je dohoda o dočasnom pridelená jej súčasťou) uzatvorenou medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom. Zo slova „primerane“ vyplýva, že sa aplikuje to, čo je použiteľné z nich na nový pracovný pomer.

V tejto súvislosti ide aj o aplikáciu čl. 4 ods. 1 smernice 2008/104/ES, pričom obmedzenie sa odôvodňuje ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov a potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu (napr. v podobe nahrádzania priameho právneho vzťahu reťazením dočasných pridelení).

**K bodu 8**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 9**

V odseku 10 sa navrhuje ustanoviť tzv. systém spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti (spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy). Vzorom je právna úprava SRN (a podobný model majú aj v iných štátoch EÚ), pričom k právnej úprave sa vyjadril aj Súdny dvor EÚ v právnej veci C-60/03 z 12. 10. 2004 (Wolff-Müller, bod. 37) s tým, že tento mechanizmus nie je v rozpore s právom EÚ.

Cieľom tejto navrhovanej úpravy je zaangažovanie užívateľského zamestnávateľa na plnení povinností agentúrou dočasného zamestnávania (resp. zamestnávateľom). Užívateľský zamestnávateľ je ten subjekt, ktorý prácu skutočne potrebuje, agentúra dočasného zamestnávania alebo iný zamestnávateľ je len „sprostredkovateľom“ („zamestnávanie na účel pridelenia“) a ak by neexistoval systém dočasného pridelenia, užívateľský zamestnávateľ by musel uzatvoriť pracovnú zmluvu priamo so zamestnancom.

Za dodržanie porovnateľných pracovných a mzdových podmienok podľa platnej a účinnej právnej úpravy zodpovedá priamy zamestnávateľ (agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ) - nie užívateľský zamestnávateľ, a to aj vtedy, ak mu užívateľský zamestnávateľ neposkytne dostatočné prostriedky alebo žiadne prostriedky, prípadne informácie (o porovnateľnej mzde), aby si priamy zamestnávateľ splnil svoju povinnosť. Uvedené vyplýva z tohto, že užívateľský zamestnávateľ nie je zaangažovaný na dodržaní povinnosti iným subjektom. Z tohto dôvodu bol napr. v Holandsku, v SRN, v Rakúsku vytvorený systém spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti, ktorý užívateľského zamestnávateľa núti sledovať, či si priamy zamestnávateľ splnil svoje mzdové povinnosti, resp. vyberie si takéto zmluvného partnera, u ktorého je garancia dodržiavania zákona (postupuje teda pri výbere druhej zmluvnej strany s tzv. obvyklou opatrnosťou – „due dilligence“). Tento mechanizmus má vplyv aj na voľbu zmluvného partnera, pretože ak si priamy zamestnávateľ nesplní svoje záväzky voči zamestnancom, nastupuje ako zodpovedný subjekt popri alebo namiesto zamestnávateľa užívateľský zamestnávateľ.

Zákonník práce vyžaduje, aby sa urobilo porovnanie mzdových podmienok tzv. (porovnateľného) kmeňového zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a agentúrneho zamestnanca (resp. dočasne prideleného zamestnanca zamestnávateľom) a aby dočasne pridelený zamestnanec mal tieto podmienky najmenej rovnako priaznivé.

Návrhom sa navrhuje ustanoviť, že ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu, najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný poskytnúť mu ju (ak sa nevyplatila žiadna mzda) alebo jej rozdiel (ak sa síce vyplatila mzda ale nižšia ako porovnateľná mzda) do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania užívateľský zamestnávateľ.

V nadväznosti na zabránenie nedodržania vyššie uvedenej povinnosti agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom, ktorý zamestnanca poskytuje „cezhranične“ vyslaním zamestnanca z územia iného členského štátu na územie SR, navrhuje sa ustanoviť, že rovnaká povinnosť sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.

V súvislosti so vznikom zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie mzdy sa rieši aj otázka zrážok zo mzdy podľa § 131. Zodpovednosť za ich vykonanie sa tiež prenáša na užívateľského zamestnávateľa. Podľa § 35 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vyberie preddavok na daň zo zdaniteľnej mzdy s výnimkou uvedenou v odseku 8. Zdaniteľnou mzdou je úhrn zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti zúčtovaných a vyplatených zamestnancovi za kalendárny mesiac alebo zdaňovacie obdobie, znížený o sumy zrazené na poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec a nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka [§ 11 ods. 2 písm. a)]. Na nezdaniteľné časti základu dane podľa § 11 ods. 2 písm. b), ods. 3, 6, 8 a 10 zamestnávateľ prihliadne až pri ročnom zúčtovaní za zdaňovacie obdobie.

Zamestnanec, ktorému bude vyplatená mzda podľa § 58 ods. 10 návrhu, bude povinný podať za zdaňovacie obdobie daňové priznanie podľa § 32 zákona o dani z príjmov alebo bude môcť požiadať zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania podľa § 38 ods. 1 zákona o dani z príjmov.

**K bodu 10**

Navrhuje sa ustanoviť povinnosť užívateľského zamestnávateľa viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorá mu zamestnanca dočasne pridelila, a údaj o dátume vzniku a skončenia dočasného pridelenia. Cieľom predovšetkým získať prehľad (aj pre účely kontroly) o zamestnancoch iného zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorí vykonávajú prácu pre užívateľského zamestnávateľa.

**K bodu 11**

V § 58a ods. 1 druhá veta sa navrhuje doplniť, že ak ide o dočasné pridelenie zamestnávateľom, okrem objektívneho prevádzkového dôvodu, ktorý je potrebné naplniť, aby sa zamestnanec mohol dočasne prideliť, takéto pridelenie sa môže uskutočniť najskôr po uplynutí troch mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru. Uvedené sa navrhuje z dôvodu, že na rozdiel od dočasného pridelenia agentúrou dočasného zamestnávania, kde ide o zamestnávanie na účel dočasného pridelenia zamestnanca, a teda zamestnanec vstupuje do pracovného pomeru s tým, že ho agentúra dočasného zamestnávania dočasne pridelí, v prípade zamestnávateľa má zamestnanec pracovnú zmluvu na druh práce a miesto výkonu práce, ktorý sa má vykonávať u tohto zamestnávateľa a do tohto pracovného pomeru nevstupuje s cieľom jeho dočasného pridelenia ale priameho výkonu práce pre zamestnávateľa. Navrhovanou zmenou sa rieši aj obchádzanie  činnosti agentúr dočasného zamestnávania cez prideľovanie zamestnancov osobami bez povolenia.

**K bodu 12**

Návrhom na zavedenie spoločnej zodpovednosti sa nevstupuje do obchodnoprávneho vzťahu medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom ale je na zmluvných stranách, aby si dojednali sankcie za porušenie povinností, ako aj podrobné mechanizmy kontrolovania plnenia povinností. V tejto súvislosti je však návrhom zákona vymedzené, že aby si užívateľský zamestnávateľ skutočne mohol plniť svoje povinnosti vo väzbe na kontrolu vyplácania porovnateľnej mzdy, ustanovuje sa informačná povinnosť zamestnávateľa a agentúry dočasného zamestnávania voči užívateľskému zamestnávateľovi. Z hľadiska rozsahu ide o údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosť vo vzťahu k mzdovým podmienkam zamestnancov, ktorí k nemu boli dočasne pridelení a tieto údaje sa poskytujú v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu kontroly (aké údaje to budú, závisí od dojednania medzi zmluvnými stranami). Zároveň, aby si užívateľský zamestnávateľ mohol splniť povinnosť vyplatenia porovnateľnej mzdy, ak u neho táto povinnosť vznikla, má rovnako právo na údaje potrebné na vykonanie zrážok zo mzdy podľa § 131.

**K bodu 13**

Ustanovenie sa dopĺňa vo väzbe na zánik pracovného pomeru zo zákona podľa § 58 ods. 7.

**K bodu 16**

V navrhovanom § 99 ods. 2 sa osobitne upravuje vedenie evidencie podľa § 99 ods. 1 pri dočasnom pridelení zamestnanca. Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania bude povinná viesť evidenciu pracovného času v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca počas dočasného pridelenia, čím sa reaguje na prax, že táto evidencia je vedená v sídle zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, čo v niektorých prípadoch znemožňuje efektívnu kontrolu skutočne odpracovaného času v mieste výkonu práce.

**K bodu 17**

V súvislosti so zmenou v zákone o cestovných náhradách, ak sa počas dočasného pridelenia neposkytujú cestovné náhrady - stravné, navrhuje sa v § 152 ustanoviť aj povinnosť zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania zabezpečiť zamestnancovi stravu počas dočasného pridelenia v rozsahu podľa § 152.

**K bodu 18**

V § 252k ods. 1 sa rieši otázka dočasného pridelenia dohodnutého pred 1. januárom 2015 vo vzťahu k zákazu dočasného pridelenia na rizikové práce 4. kategórie. Ustanovenie o tomto zákaze sa nevzťahuje na dočasné pridelenia dohodnuté pred 1. januárom 2015.

V § 252k ods. 2 sa rieši otázka skončenia dočasného pridelenia (maximálnej doby jeho trvania), ktoré bolo dohodnuté pred 1. januárom 2015, keď právna úprava neustanovovala konkrétne obmedzenie jeho trvania. Dočasné pridelenie sa v tomto prípade skončí najneskôr do 31. decembra 2016, aj keď by bolo dojednané na dlhšiu dobu.

V § 252k ods. 3 sa rieši otázka započítania dočasných pridelení uskutočnených pred 1. januárom 2015 do maximálneho počtu dočasných pridelení.

V § 252l sa na prechodnú dobu od 1. januára 2015 do 30. júna 2015 rieši otázka zmeny dojednanej dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ktorá sa u agentúry dočasného zamestnávania musí dojednať konkrétnym dátumom, zo zákona. Ak užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončia dočasné pridelenie pred uplynutím dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, zo zákona sa mení dohodnutá doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu tak, že trvá ešte určitý (ochranný) počet dní po skončení dočasného pridelenia. Konkrétny počet dní je určený dĺžkou trvania dočasného pridelenia (odsek 1). Agentúra dočasného zamestnávania sa môže pred uplynutím (ochranných) dní dohodnúť so zamestnancom na skončení pracovného pomeru. V takom prípade patrí zamestnancovi odstupné (odsek 2).

**K čl. II**

Navrhuje sa upraviť výnimku z ustanovenia § 58 ods. 6 Zákonníka práce v súvislosti so zavedením jednotného mechanizmu dohľadu Európskou centrálnou bankou (ďalej len „ECB“). Nariadením 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), bola ECB poverená osobitnými úlohami v oblasti obozretného dohľadu nad úverovými inštitúciami, vytvoril sa Jednotný mechanizmus dohľadu (Single Supervisory Mechanism), ktorý pozostáva z ECB a príslušných vnútroštátnych orgánov dohľadu (vrátane Národnej banky Slovenska – ďalej len „NBS“) zúčastnených členských štátov (vrátane Slovenskej republiky).

Podrobnosti o tomto osobitnom systéme dohľadu (JMD/SSM) upravuje vykonávacie rozhodnutie Rady 2014/77/EÚ z 11. februára 2014, ktorým sa vykonáva nariadenie (EÚ) č. 1024/2013, ktorým sa Európska centrálna banka poveruje osobitnými úlohami, pokiaľ ide o politiky týkajúce sa prudenciálneho dohľadu nad úverovými inštitúciami (Ú. v. EÚ L 41, 12. 2. 2013) a nariadenie Európskej centrálnej banky (EÚ) č. 468/2014 (ECB/2014/17) zo 16. apríla 2014 o rámci pre spoluprácu v rámci jednotného mechanizmu dohľadu medzi Európskou centrálnou bankou, príslušnými vnútroštátnymi orgánmi a určenými vnútroštátnymi orgánmi (nariadenie o rámci JMD) (Ú. v. EÚ L 141, 14. 5. 2014).

Uvedeným osobitným systémom dohľadu sa vytvára nová štruktúra dohľadu na európskej úrovni spočívajúcu v intenzívnej spolupráci ECB s národnými orgánmi dohľadu (vrátane NBS), s čím je spojené aj zabezpečovanie celého radu nových úloh. Zapojenie NBS do jednotného mechanizmu dohľadu (ďalej len „JMD“) má značný dopad na jednotlivé procesy a úloh, ktoré plní NBS v rámci výkonu dohľadu nad bankami.

Zamestnanci NBS, ako centrálnej banky Eurosystému, budú súčasťou medzinárodných dohliadacích tímov, ktoré budú vykonávať tento dohľad.

Jednou z alternatív predložených ECB na zabezpečenie harmonizácie pravidiel vykonávania dohľadu v rámci JMD je inštitút „dočasného pridelenia zamestnanca centrálnej banky“ (secondment).

Zamestnanec NBS sa môže zúčastniť dohliadky opakovane viackrát (cca 7 až 8-krát) ročne, a to bez 6-mesačnej prestávky medzi prideleniami, keďže ide o výkon jeho práce.

Z tohto hľadiska sa zavádza aj výnimka z ustanovenia § 58 ods. 6, aby sa zabezpečilo plnenie úloh vyplývajúcich z vyššie uvedených právnych predpisov.

**K čl. III**

**K bodu 1**

Legislatívno-technická úprava vo väzbe na navrhované zmeny v čl. 1 bod 1a 4.

**K bodom 2, 5 a 6**

Dôvodom navrhovaných zmien je, že zamestnávateľom zamestnanca, ktorý je dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi je počas jeho dočasného pridelenia stále agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ zamestnanca.

Navrhuje sa rozšíriť poskytovanie cestovných náhrad aj zamestnancom, ktorí sú dočasne pridelení pri pracovných cestách, ktoré vykonajú počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi a to zo strany užívateľského zamestnávateľa.

Navrhovaná zmena nadväzuje na navrhovanú zmenu v čl. I bod 3 (§ 57 ods. 2 Zákonníka práce), podľa ktorej môže zamestnanca počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len tento užívateľský zamestnávateľ.

Na účely vyslania na pracovnú cestu (podľa navrhovaného § 57 ods. 2 Zákonníka práce - čl. I bod 3), ako aj na účely poskytovania cestovných náhrad (podľa navrhovanej úpravy v § 2 ods. 6 zákona o cestovných náhradách - bod 5) sa tento užívateľský zamestnávateľ bude považovať za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

Súčasne sa navrhuje, aby sa dočasne pridelený zamestnanec vo väzbe na vyššie uvedené zmeny/účely považoval za zamestnanca na účely zákona o cestovných náhradách (bod 6).

Navrhovanými úpravami sa tiež zabezpečí, aby si užívateľský zamestnávateľ mohol poskytnuté cestovné náhrady za pracovné cesty dočasne prideleného zamestnanca počas dočasného pridelenia uplatniť do daňových výdavkov a aby takto poskytnuté cestovné náhrady neboli u dočasne prideleného zamestnanca považované za predmet dane zo závislej činnosti.

Navrhovaný postup bude rovnaký pri dočasnom pridelení zamestnanca agentúrou dočasného zamestnávania, ako aj pri dočasnom pridelení zamestnanca zamestnávateľom.

**K bodu 3**

Legislatívno-technická úprava vo väzbe na navrhovanú zmenu v bode 4.

**K bodu 4**

Navrhuje sa presne zadefinovať pravidelné pracovisko dočasne prideleného zamestnanca na účely pracovných ciest, ktoré vykoná počas dočasného pridelenia a na ktoré ho môže podľa navrhovaných zmien (čl. I bod 3) vyslať iba užívateľský zamestnávateľ.

Miesto pravidelného pracoviska zamestnanca na účely pracovných ciest, ktoré vykoná počas dočasného pridelenia sa navrhuje miesto jeho výkonu práce dohodnuté podľa § 58 ods. 5 Zákonníka práce v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve. Na tento účel sa § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách nebude aplikovať, t. j. nebude sa môcť dohodnúť pravidelné pracovisko iným miestom a  pravidelné pracovisko sa nebude môcť so zamestnancom, u ktorého častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania dohodnúť v mieste jeho pobytu (trvalý alebo prechodný pobyt).

Navrhovanou úpravou/obmedzením sa zabráni, aby dočasne pridelení zamestnanci boli fiktívne vysielaní na pracovné cesty.

**K bodu 7**

V § 6 ods. 1 sa navrhuje namiesto obligatórneho nároku na cestovné náhrady v prípade dočasného pridelenia, ktoré sa poskytujú v rozsahu a vo výške ako pri pracovnej ceste, ustanoviť možnosť zamestnávateľa (alebo agentúry dočasného zamestnávania) poskytovať počas dočasného pridelenia cestovné náhrady, a to pokiaľ ide o rozsah a ich výšku, najviac do rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste. Cieľom je riešiť problém vyplácania zamestnancov cez cestovné náhrady (namiesto porovnateľnej mzdy) počas trvania dočasného pridelenia. Takto poskytnuté cestovné náhrady budú predmetom dane zo závislej činnosti na strane dočasne prideleného zamestnanca.

**K bodu 8**

Navrhovaná úprava reaguje na navrhované zmeny v čl. I bod 3 a v bodoch 2, 5 a 6.

Vzhľadom na to, že nenárokové cestovné náhrady podľa § 6 ods. 1, v rámci ktorých sa môže poskytovať aj stravné, poskytuje agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ a nárokové  cestovné náhrady pri pracovných cestách počas dočasného pridelenia poskytuje užívateľský zamestnávateľ, v praxi by vznikol problém posúdiť, ktoré stravné je pre zamestnanca výhodnejšie.

Z uvedeného dôvodu sa navrhuje, aby v tomto prípade nebol vylúčený súbeh pri poskytovaní stravného; ak agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ bude poskytovať počas dočasného pridelenia nenárokové stravné podľa § 6 ods. 1 a v tomto čase bude dočasne pridelený zamestnanec užívateľským zamestnávateľom vyslaný na pracovnú cestu, pri ktorej mu vznikne nárok na stravné, dočasne pridelenému zamestnancovi sa budú poskytovať obidve plnenia.

**K bodu 9**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s prečíslovaním odsekov v § 2.

**K bodu 10**

Súčasne znenie § 30 zákona o cestovných náhradách upravuje dočasné primerané ubytovanie pre vyslaného zamestnanca na výkon práce v zahraničí, jeho manžela a deti, ktoré však môže byť aplikované iba dočasne/na kratšie obdobie a to do doby poskytnutia bytu so štandardným vybavením.

Pre výkon predsedníctva Slovenskej republiky v Rade Európskej únie v roku 2016 budú zamestnanci ústredných orgánov štátnej správy dočasne vysielaní do Bruselu na kratšie obdobie ako je obvyklé, a to na 1 až 2 roky. Z uvedeného dôvodu sa navrhuje možnosť zabezpečiť primerané ubytovanie na prechodné obdobie do 30. júna 2017 a to tak, aby nebolo obmedzené na nevyhnutne dočasnú dobu do doby nájdenia bytu so štandardným vybavením.

**K čl. IV**

**K bodu 1**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s prečíslovaním odsekov v § 29 (novelizačný bod 4).

**K bodom 2 až 4**

Vzhľadom na vecnú pôsobnosť sa navrhuje presun právnej úpravy zo zákona o službách zamestnanosti (§ 29 ods. 1 a 2) do Zákonníka práce (čl. I body 3 a 5).

**K bodu 5**

S cieľom predísť konaniu a lepšie postihovať konanie právnických osôb a fyzických osôb, ktoré vykonávajú činnosť agentúry dočasného zamestnávania bez povolenia na túto činnosť sa navrhuje ustanoviť osobitnú pokutu v tomto prípade.

**K čl. V**

Navrhuje sa nadobudnutie účinnosti zákona od 1. januára 2015 okrem bodov 14 a 15 v čl. I, ktoré nadobudnú účinnosť od 1. júla 2015.

Bratislava 24. septembra 2014

**Robert Fico v. r.**

predseda vlády

Slovenskej republiky

**Ján Richter v. r.**

minister práce, sociálnych vecí a rodiny

Slovenskej republiky