**Osobitná časť**

**K čl. I**

**K § 1**

V § 1 sa navrhuje vymedziť predmet zákona. Zákon vo väzbe na smernicu 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) (ďalej len „smernica 2014/67/EÚ“) vymedzuje:

cezhraničnú spoluprácu príslušného orgánu Slovenskej republiky, ktorým je Národný inšpektorát práce, s príslušnými orgánmi iných členských štátov Európskej únie alebo štátov, ktoré sú zmluvnými stranami Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát“) (ktorý alebo ktoré si iný členský štát zvolí) pri kontrole dodržiavania pravidiel vysielania zamestnancov na poskytovanie služieb a s tým súvisiace povinnosti inšpektorátov práce;

niektoré povinnosti vysielajúceho zamestnávateľa pri vysielaní zamestnancov na územie Slovenskej republiky (najmä povinnosti podľa § 4 tohto zákona).

Tento zákon sa nevzťahuje na vymáhanie pokút, na ktoré sa vzťahujú osobitné predpisy, ktorými sú rámcové rozhodnutie Rady 2005/214/SVV z 24. februára 2005 o uplatňovaní zásady vzájomného uznávania na peňažné sankcie, nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach a rozhodnutie Rady z 27. apríla 2006 o uzavretí Dohody medzi Európskym spoločenstvom a Dánskym kráľovstvom o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach ( 2006/325/ES).

**K § 2**

V § 2 sa navrhuje vymedziť pojmy príslušný orgán iného členského štátu, pravidlá vyslania a pokuta.

Cezhraničná spolupráca sa realizuje najmä pri kontrole dodržiavania pravidiel vyslania a pri následnom vymáhaní pokút za ich porušenie. Predmetom vymáhania sú len administratívne sankcie peňažnej povahy, pričom sa zároveň v § 1 upravilo, že cezhraničná spolupráca sa nevzťahuje na pokuty, ktorých vymáhanie podlieha osobitným predpisom Európskej únie.

Za pravidlá vyslania, ktoré sú predmetom cezhraničnej spolupráce, sa považujú:

minimálne podmienky uplatniteľné v oblasti vysielania podľa § 5 ods. 2 Zákonníka práce (napr. minimálna mzda, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pod.), § 5 ods. 3 Zákonníka práce (posudzovanie výhodnosti dohodnutých podmienok) a  § 5 ods. 7 Zákonníka práce (výnimka použitia niektorých uplatniteľných podmienok a vylúčenie tejto výnimky);

administratívne povinnosti (povinnosti podľa článku I § 4 návrhu zákona), ktoré musí zamestnávateľ vysielajúci zamestnancov na územie Slovenskej republiky splniť, aby inšpektoráty práce mohli účinne vykonávať dozor nad dodržiavaním právnych predpisov,

povinnosť podľa návrhu ustanovenia § 5 ods. 10 Zákonníka práce.

**K § 3**

V § 3 sa navrhuje upraviť posudzovanie skutkových okolností relevantných pre identifikáciu vyslania. Splnenie, resp. nesplnenie týchto predpokladov bude posudzovať príslušný inšpektorát práce. Predpoklady  (resp. kritériá) vyslania predstavujú návod, na základe akých skutočností má inšpektorát práce vyhodnotiť splnenie, resp. nesplnenie podmienok vyslania.

Kritéria vymedzené v § 3  sú navrhované demonštratívne. Ide o orientačné kritéria pre celkové posúdenie situácie vždy v konkrétnom prípade (so zohľadnením osobitostí situácie). Ide teda o okruh kritérií, ktoré nie sú vyčerpávajúce a ktoré by sa mali zvážiť v každom konkrétnom, osobitnom prípade. Ak niektoré kritérium nie je identifikované, resp. nevypovedá pozitívne v prospech vyslania, neznamená to, že nemusí ísť o vyslanie.

V odseku 2 ide o posúdenie, či zamestnávateľ skutočne vykonáva iné podstatné činnosti, než výlučne vnútorné riadenie, administratívne činnosti v inom členskom štáte, t. j. ide o kritéria pre posúdenie, či nejde o tzv. schránkovú spoločnosť alebo spoločnosť, ktorá sa za účelom vyhnutia sa aplikácii vnútroštátnych pravidiel premiestnila alebo si založila v inom členskom štáte pobočku, dcérsku spoločnosť, pričom okrem administratívneho personálu v skutočnosti nepôsobí v danom štáte. Podstatnými činnosťami sú hlavne činnosti, ktoré má zamestnávateľ zapísané v obchodnom registri (smernica medzi podstatné činnosti zahŕňa aj vlastné riadenie), pričom ide o posúdenie, či v štáte, v ktorom je usadený vykoná aj niektoré z týchto činností a to v takom rozsahu, aby sa mohlo dospieť k záveru, že cieľom jeho podnikateľskej činnosti je aj tento štát (viď. kritérium počtu zmlúv a obratu).

V odseku 3 ide o posúdenie, či vyslaný zamestnanec dočasne vykonáva svoju prácu v inom členskom štáte než je členský štát, v ktorom bežne pracuje. T. j., ide o posúdenie, či je zamestnanec skutočne vyslaný z členského štátu, v ktorom bežne pracuje (resp. z ktorého bežne pracuje), alebo naopak ide napr. o fiktívne vyslanie zo štátu, v ktorom zamestnanec bežne nepracuje do štátu, v ktorom zamestnanec bežne pracuje. Napríklad zamestnanec, ktorý pracuje v Slovenskej republike podpíše na území Slovenskej republiky pracovnú zmluvu alebo inú zmluvu zakladajúcu pracovnoprávny vzťah podľa práva iného členského štátu a je na územie Slovenskej republiky vyslaný zamestnávateľom so sídlom v inom členskom štáte, hoci naďalej pokračuje vo výkone tej istej práce, ktorú predtým vykonával pre slovenského zamestnávateľa.

Situácie uvedené v predchádzajúcich odsekoch predstavujú prípady, v ktorých by mal inšpektorát práce konštatovať, že nejde o vyslanie. Zamestnanci budú teda vylúčení z režimu vyslania.

Touto úpravou nie je dotknutá právomoc kontrolných orgánov kontrolovať dodržiavanie právnych predpisov aj v situáciách, keď nie je identifikované vyslanie.

**K § 4**

V § 4 ods. 1 až 3 sa navrhuje upraviť povinnosti vysielajúcich zamestnávateľov, ktorí vysielajú zamestnancov na výkon práce v rámci cezhraničného (nadnárodného) poskytovania služieb na územie Slovenskej republiky. Doteraz povinnosti upravoval len Zákonník práce v § 5 ods. 2 až 5 vo väzbe na pracovné podmienky zamestnanca, ktoré sa musia uplatniť pri jeho vyslaní na územie Slovenskej republiky (tzv. tvrdé jadro smernice – čl. 3 ods. 1 smernice 96/71/ES).

Návrhom zákona sa zavádzajú administratívne požiadavky, ktoré musí vysielajúci zamestnávateľ splniť, aby kontrolné orgány mohli účinne vykonávať kontrolu dodržiavania právnych predpisov v prípade zamestnancov vyslaných na územie Slovenskej republiky z iného členského štátu. Tieto požiadavky prispejú aj k zabráneniu zneužívania vyslania na obchádzanie pracovného práva aplikovaného na území Slovenskej republiky a k ochrane práv zamestnancov, ktoré im patria pri vyslaní na územie Slovenskej republiky. Ide o aplikáciu čl. 9 smernice 2014/67/EÚ, ktorý vychádza z judikatúry Súdneho dvora EÚ (ktorý posudzoval prax v členských štátoch v tejto oblasti z hľadiska súladu s právom EÚ). Čl. 9 smernice 2014/67/EÚ výslovne upravuje tie situácie (administratívne požiadavky), o ktorých sa Súdny dvor EÚ vyjadril, že sú v súlade s právom EÚ.

Podľa § 4 teda ide o:

jednoduchú oznamovaciu povinnosť vo väzbe na vyslanie zamestnanca – jeho identifikačné údaje a identifikačné údaje zamestnávateľa, informácie o vyslaní, ako je druh práce, miesto výkonu práce, čas vyslania, počet vyslaných zamestnancov, názov poskytovanej služby - štát a kontrolné orgány musia mať vedomosť, že na území jeho štátu vykonávajú prácu aj zamestnanci z iného členského štátu,

povinnosť v mieste výkonu práce uchovávať na nahliadnutie pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah – viď. smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah - kontrolný orgán na vykonanie kontroly dodržiavania pravidiel v § 5 ods. 2 až 5 Zákonníka práce potrebuje skúmať dokumenty, ktoré sú na území SR, nie v štáte odkiaľ sa zamestnanec vysiela,

vedenie evidencie pracovného času a možnosť nahliadnutia do nej a možnosť nahliadnutia do dokladu o zúčtovanej mzde - pre účely kontroly dodržiavania pracovného času a pravidiel o minimálnej mzde,

povinnosť doručenia dokumentov na vyzvanie príslušného orgánu Slovenskej republiky aj po skončení vyslania zamestnanca, t.j. ak aj vyslanie skončilo riadne alebo kvôli kontrole predčasne, kontrolný orgán má právo na dokumenty na vykonanie kontroly, ktoré potrebuje na vykonanie kontroly pre čas počas vyslania,

zabezpečenie prekladu dokumentov do slovenského jazyka, na žiadosť inšpektorátu práce vo väzbe na § 3 zákon  270/1995 Z. z. o štátnom jazyku Slovenskej republiky - používanie štátneho jazyka v úradnom styku a vo väzbe na vykonávanie práce na území Slovenskej republike sa ustanovuje povinnosť na žiadosť a ak to bude potrebné, t. j. ak kontrolný orgán nevie posúdiť zmluvy aj v inom jazyku, preloženie vyššie uvedených dokumentov do úradného jazyka; kontrolný orgán nemusí požadovať preloženie všetkých dokumentov do úradného jazyka.

Zároveň v súlade s čl. 9 ods. 1 písm. e) smernice 2014/67/EÚ vysielajúci zamestnávateľ je povinný ustanoviť osobu pre doručovanie písomností a rozhodnutí (kontaktná osoba), ktorá sa počas vyslania nachádza na území Slovenskej republiky, aby sa uľahčila komunikácia medzi orgánmi inšpekcie práce a zamestnávateľom.

V odseku 4 je upravená povinnosť zamestnávateľa so sídlom na našom území, ktorý vysiela zamestnanca na územie iného členského štátu (domáci zamestnávateľ). Povinnosť domáceho zamestnávateľa predstavuje všeobecnú informačnú povinnosť, ktorá smeruje taktiež k zefektívneniu cezhraničnej spolupráce a uľahčeniu činnosti kontrolných orgánov iných členských štátov pri kontrole dodržiavania pravidiel vyslania. Ide o transpozíciu čl. 6 ods. 4 smernice 2014/67/EÚ. Domáci zamestnávateľ je povinný poskytnúť informácie Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátu práce, aby ten mohol vybaviť žiadosť príslušného orgánu iného členského štátu o poskytnutie informácie podľa § 5 ods. 1 písm. a). Na to, aby inšpektorát práce získal potrebnú informáciu pre príslušný orgán iného členského štátu, nemusí teda vykonať inšpekciu práce. Informáciu získa tak, že si ju jednoducho vyžiada od domáceho zamestnávateľa, ktorý je povinný ju poskytnúť podľa citovaného ustanovenia.

**K § 5**

Ustanovenie § 5 sa týka poskytovania informácií a iných foriem spolupráce. Ide o zabezpečenie spolupráce príslušného orgánu v Slovenskej republike s príslušnými orgánmi v iných členských štátov. Týka sa to nasledujúcich oblastí:

poskytovanie informácií o skutočnostiach súvisiacich s vyslaním,

prešetrovanie skutočností súvisiacich s vyslaním

doručovanie dokumentov o skutočnostiach súvisiacich s vyslaním.

Za skutočnosti súvisiace s vyslaním sa považujú

informácie potrebné na to, aby si príslušný orgán alebo iný subjekt iného členského štátu mohol identifikovať, či zamestnávateľ usadený na území Slovenskej republiky vysiela zamestnancov na územie tohto členského štátu, teda že ide o vyslanie,

informácie potrebné na to, aby príslušný orgán iného členského štátu mohol účinne kontrolovať dodržiavanie pravidiel vyslania,

a ďalšie informácie súvisiace s vyslaním.

Vo väzbe na čl. 6 ods. 6 smernice 2014/67/EÚ sa ustanovujú lehoty, v ktorých príslušný orgán Slovenskej republiky vybaví odôvodnenú žiadosť žiadajúceho orgánu. Uvedené lehoty (2 dni a 25 dní) sa podľa čl. 6 ods. 6 smernice 2014/67/EÚ týkajú len žiadostí o informácie, ktoré upravuje § 5 ods. 1 písm. a) návrhu zákona. Článok 6 ods. 2 smernice okrem žiadostí o poskytnutie informácií  rozlišuje aj žiadosti o vykonanie kontrol, inšpekcií a prešetrovania, ktoré upravuje § 5 ods. 1 písm. b) návrhu zákona a na ktoré sa uvedené lehoty nevzťahujú.

Vo väzbe na čl. 7 ods. 4 2014/67/EÚ smernice sa ustanovuje oznamovacia povinnosť Národného inšpektorátu práce voči príslušnému orgánu iného štátu, ak má pochybnosti o dodržiavaní pravidiel vyslania. Tzn., že ak má Národný inšpektorát práce pochybnosti o dodržiavaní pravidiel vyslania domácim zamestnávateľom, oznámi príslušnému orgánu iného členského štátu skutočnosti súvisiace s vyslaním, ktoré vyvolávajú jeho pochybnosti. Národný inšpektorát práce teda postupuje z vlastnej iniciatívy. Na túto úpravu nadväzuje § 8 ods. 2 písm. b) zákona, podľa ktorého inšpektorát práce na tieto účely podáva Národnému inšpektorátu práce podnet, ak má rovnaké pochybnosti.

Ustanovenie § 5 upravuje aj možnosti príslušného orgánu Slovenskej republiky v rovnakom rozsahu žiadať o spoluprácu príslušný orgán iného členského štátu.

V súlade s čl. 6 ods. 8 smernice 2014/67/EÚ sa zabezpečuje, že informácie poskytnuté príslušným orgánom iného členského štátu môže príslušný orgán Slovenskej republiky použiť len na účel, na ktorý sa tieto informácie poskytli.

**K § 6**

V ustanovení § 6 sa navrhuje upraviť postup pri doručovaní rozhodnutia o uložení pokuty a vymáhaní pokuty uloženej hosťujúcemu zamestnávateľovi, teda spôsob, akým príslušný orgán v Slovenskej republike „komunikuje“ so zamestnávateľom usadeným v inom členskom štáte.

Ustanovenie tohto paragrafu vychádza zo všeobecného princípu, že na kontakt s hosťujúcim zamestnávateľom slúži primárne kontaktná osoba a príslušný orgán Slovenskej republiky sa snaží vybaviť vec vo vlastnej jurisdikcii bez toho, aby žiadal o spoluprácu. Na tento účel návrh zákona ustanovuje povinnosť hosťujúceho zamestnávateľa ustanoviť kontaktnú osobu. Ak to nie je možné, príslušný orgán Slovenskej republiky pristupuje k možnosti spolupráce s iným členským štátom - žiada o doručenie rozhodnutia a následne žiada o vymáhanie pokuty.

Zavádza sa aj fikcia doručenia pre prípad neúspešného doručenia rozhodnutia o uložení pokuty hosťujúcemu zamestnávateľovi príslušným orgánom iného členského štátu. Príkladom situácie, keď príslušný orgán iného členského štátu nemôže doručiť rozhodnutie hosťujúcemu zamestnávateľovi, je situácia, keď sa rozhodnutie nepodarilo doručiť na známu adresu a iná adresa nie je známa, prípadne že hosťujúci zamestnávateľ nie je ani usadený v členskom štáte, už neexistuje a pod.

Vzhľadom na časovú neobmedzenosť exekučného konania a teda nejasnosť podmienky vyjadrenej slovným spojením „nepodarilo sa vymôcť“, ktorá vyplýva aj zo smernice 2014/67/EÚ (použité slovné spojenie „nie je schopný vymôcť“), je účelom odseku 2 určiť lehotu (6 mesiacov), po uplynutí ktorej bude inšpektorát práce povinný upustiť od výkonu rozhodnutia alebo podať návrh na zastavenie exekúcie a požiadať o vymáhanie iný členský štát, ak sa nevymohla ani časť pokuty. Ak sa však v tejto lehote podarilo vymôcť aspoň časť pokuty, je už na zvážení inšpektorátu práce, ktorý je oprávneným v exekučnom konaní, či ďalšie vymáhanie bude považovať za zjavne neúspešné (napr. po porade s exekútorom), a preto sa rozhodne podať návrh na zastavenie exekúcie. V prípade zastavenia exekúcie a podania žiadosti o vymáhanie pokuty inému členskému štátu prestáva byť táto pokuta pohľadávkou Slovenskej republiky. Ak sa následne inému členskému štátu podarí pokutu vymôcť, stáva sa jeho príjmom.

Žiadosť o oznámenie rozhodnutia o uložení pokuty a o výkon rozhodnutia sa predkladá pomocou jednotného nástroja (formulára), ktorý sa vytvorí na úrovni Európskej únie a na doručenie cez príslušný orgán iného členského štátu sa použije Informačný systém vnútorného trhu (IMI).

V súlade s čl. 18 smernice 2014/67/EÚ sa ustanovuje povinnosť oznamovať napadnutie rozhodnutia v Slovenskej republike príslušnému orgánu iného členského štátu, ak už bol požiadaný o výkon rozhodnutia.

**K § 7**

V § 7 sa navrhuje upraviť spolupráca príslušného orgánu Slovenskej republiky s príslušným orgánom iného členského štátu, ak ide o doručovanie rozhodnutí a výkon rozhodnutí iného členského štátu na území Slovenskej republiky, ktorými bola uložená pokuta vysielajúcemu zamestnávateľovi usadenému na území Slovenskej republiky (domáci zamestnávateľ) za  porušenie pravidiel vyslania.

Príslušný orgán Slovenskej republiky je povinný konať na základe žiadosti žiadajúceho orgánu predloženej prostredníctvom jednotného nástroja /formulára/ a cez systém IMI, a to doručiť vysielajúcemu zamestnávateľovi usadenému na území Slovenskej republiky

podľa písm. a) prvého odseku oznámenie rozhodnutia o uložení pokuty iným členským štátom a

podľa písm. b) prvého odseku vymáhať pokutu uloženú na území iného členského štátu.

Ustanovuje sa zároveň lehota na doručenie rozhodnutia o uložení pokuty alebo žiadosti o vymáhanie pokuty bez zbytočného odkladu, najneskôr do jedného mesiaca od prijatia žiadosti.

Povinnosť podľa odseku 1 písm. b) má príslušný orgán Slovenskej republiky len ak ide o právoplatné a vykonateľné rozhodnutie [čl. 16 ods. 2 písm. b) smernice]. V žiadosti o vymáhanie sa uvedie dátum, keď sa rozsudok a/alebo rozhodnutie stane vykonateľným a konečným. Vo väzbe na § 1 ods. 2 zákona sa povinnosť podľa odseku 1 nevzťahuje na vymáhanie pokút, na ktoré sa vzťahujú osobitné predpisy, ktorými sú rámcové rozhodnutie Rady 2005/214/SVV, nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 a rozhodnutie Rady 2006/325/ES.

V súlade s čl. 13 smernice 2014/67/EÚ (rozsah pôsobnosti) sa ustanovuje, na ktoré rozhodnutia a konania sa tento postup vzťahuje. Ide o:

-          porušenie pravidiel vyslania (smernica 96/71/ES, resp. smernica 2014/67/EÚ),

-         pokutu uloženú vysielajúcemu zamestnávateľovi v správnom (administratívnom) konaní (t. j. nie v trestnom konaní alebo v občianskoprávnom konaní) za porušenie pravidiel vyslania, ktoré ustanovujú právne predpisy  členského štátu vyslania.

V návrhu sa upravuje dôvody pre odmietnutie žiadosti podľa odseku 1 a osobitne podľa odseku 1 písm. b).

Povinnosť konať (oznámiť rozhodnutie alebo vymáhať pokutu) príslušný orgán Slovenskej republiky nemá, ak žiadosť nie je úplná alebo ak žiadosť zjavne nezodpovedá príslušnému rozhodnutiu (smernica čl. 16). Národný inšpektorát práce v takýchto prípadoch žiadosť podľa odseku 1 zamietne.

Národný inšpektorát práce odmietne vybaviť žiadosť o vymáhanie pokuty (ods. 1 písm. b), ak by to malo byť nehospodárne. Tzn., ak je zrejmé, že predpokladané náklady potrebné na vymáhanie pokuty sú neúmerné v porovnaní so sumou, ktorá sa má vymáhať (v súlade s čl. 17 smernice 2014/67/EÚ - dôvody zamietnutia).

Dôležitým aspektom návrhu je povinnosť príslušného orgánu Slovenskej republiky uznať rozhodnutie žiadajúceho orgánu bez toho, aby požadoval akékoľvek ďalšie náležitosti a bezodkladne prijať potrebné opatrenia na jeho výkon. Pokuta uložená v inom členskom štáte sa vymáha rovnako ako pohľadávka Slovenskej republiky, t. j. podľa procesných pravidiel platných v Slovenskej republike. Správcom a vymáhajúcim orgánom pohľadávky bude inšpektorát práce, ktorého príslušnosť sa bude určovať podľa sídla alebo miesta podnikania zamestnávateľa. Pohľadávky nebudú podliehať právnej úprave konsolidácie pohľadávok štátu podľa zákona č. 374/2014 Z. z. o pohľadávkach štátu a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Rozhodnutie poslané prostredníctvom IMI, ktoré je vykonateľné, je exekučným titulom.

Pokiaľ zamestnávateľ chce spochybniť uloženú pokutu alebo podať odvolanie alebo iný opravný prostriedok, robí tak podľa právneho poriadku žiadajúceho štátu, t. j. v rozhodnutí zo štátu vyslania je uvedené, v akej lehote a na akom mieste je možné podať opravný prostriedok, napríklad odvolanie.

Ak však ide o námietky proti výkonu rozhodnutia v Slovenskej republike, tieto sa predkladajú podľa právnych predpisov Slovenskej republiky.

V nadväznosti na priebeh procesu príslušný orgán Slovenskej republiky má informačnú povinnosť voči príslušnému orgánu iného členského štátu o dátume doručenia rozhodnutia, úkonoch, ktoré urobil alebo o dôvodoch zamietnutia alebo odmietnutia žiadosti.

Ak bola pokuta uložená v inej mene, zákon určuje spôsob prevodu do meny euro.

Výnosy pokút vymožené príslušným orgánom Slovenskej republiky sú príjmom štátneho rozpočtu, t. j. neposielajú sa do žiadajúceho štátu. Analogicky je upravený výnos z pokút, ktorých vymáhanie bolo postúpené do iného členského štátu (čl. I § 6 ods. 4 návrhu zákona). Ide o transpozíciu čl. 19 ods. 1 smernice 2014/67/EÚ.

**K § 8**

Upravujú sa úlohy Národného inšpektorátu a inšpektorátu práce vo väzbe na predchádzajúce ustanovenia návrhu. Národný inšpektorát práce, ako príslušný orgán Slovenskej republiky, v prvom rade zabezpečuje priamu spoluprácu s príslušnými orgánmi iných členských štátov, pretože na účely tohto návrhu bude mať ako jediný prístup do IMI. Národný inšpektorát práce bude podávať žiadosti príslušným orgánom členských štátov, najmä na podnet inšpektorátov práce. Zároveň sa navrhuje upraviť aj otázky činnosti Národného inšpektorátu voči Európskej komisii.

**K § 9**

V súlade so zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa návrhom zákona ustanovuje oprávnenie Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce spracúvať osobné údaje potrebné na výkon činností podľa tohto zákona bez súhlasu dotknutých osôb.

Pôsobnosť inšpektorátov práce je podľa § 7 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce vymedzená územným obvodom zhodným s územným obvodom krajov. Vzhľadom na zaužívanú prax sa v zákone na účely len niektorých ustanovení výslovne uvádza, ktorý inšpektorát práce je príslušný. Tam, kde sa výslovne príslušnosť neuvádza, bude príslušný ten inšpektorát práce, v ktorého územnom obvode sa bude nachádzať miesto výkonu práce, ak bude kontrolovať vyslaných zamestnancov hosťujúceho zamestnávateľa. Vzhľadom na špecifickosť právnej úpravy sa navrhuje osobitne upraviť určovanie príslušnosti inšpektorátu práce, ak ide o domáceho zamestnávateľa. Na účely plnenia povinnosti domáceho zamestnávateľa (§ 4 ods. 4 návrhu zákona), vybavovania žiadostí príslušného orgánu iného členského štátu o spoluprácu (§ 5 ods. 1 návrhu zákona) týkajúcich sa domáceho zamestnávateľa a na účely správy a vymáhania pohľadávky voči domácemu zamestnávateľovi (§ 7 ods. 4 návrhu zákona) bude príslušný ten inšpektorát práce, v ktorého územnom obvode má domáci zamestnávateľ sídlo, ak ide o právnickú osobu, alebo miesto podnikania, ak ide o fyzickú osobu.

Na doručovanie písomností sa navrhuje zaviesť subsidiárnu pôsobnosť zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.

Navrhuje sa ustanoviť všeobecnú povinnosť spolupráce orgánov štátnej správy, verejnoprávnych inštitúcií a iných právnických osôb s Národným inšpektorátom práce a inšpektorátmi práce potrebnej na efektívne plnenie úloh podľa tohto zákona.

**K § 10**

V prechodnom ustanovení sa navrhuje upraviť, že ustanovenia § 6 a 7 sa nevzťahujú na rozhodnutia o uložení pokuty, ktoré nadobudli právoplatnosť pred 19. júnom 2016, t. j. pred účinnosťou tohto zákona.

**K § 11**

V záverečnom ustanovení sa upravuje, že preberaným právne záväzným aktom Európskej únie je smernica 2014/67/EÚ.

**K čl. II**

**K bodu 1**

Návrhom novely zákona sa spresňuje, že ide o zamestnávateľa usadeného v inom členskom štáte (t. j. so sídlom, s miestom podnikania), ktorý poskytuje službu cezhranične. Vysielanie sa týka cezhraničného (nadnárodného) poskytovania služieb.

**K bodom 2 až 4**

Návrhom novely zákona sa v súlade s čl. 1 ods. 3 smernice 96/71/ES upravujú tri situácie, kedy ide o vyslanie zamestnanca, t. j.

poskytovanie služby pre príjemcu služby (ktorý nie je užívateľským zamestnávateľom),

vyslanie k zamestnávateľovi (časti zamestnávateľa) v skupinovom vlastníctve a

cezhranične dočasné pridelenie podľa § 58.

Pojem skupinové vlastníctvo používaný v smernici 96/71/ES sa navrhuje v súlade s  terminológiou používanou v právnom poriadku Slovenskej republiky označiť ako vzťah medzi ovládajúcim a ovládaným zamestnávateľom ako aj vzťahy medzi ovládanými zamestnávateľmi (pojem ovládajúca a ovládaná osoba vymedzuje §66a Obchodného zákonníka). Vzhľadom na to, že presné upravenie (popísanie) troch situácií vyslania má predovšetkým napomôcť právnej praxi, že terminológia použitá v Zákonníku práce je prispôsobená na podmienky SR, a že ustanovenie pokrýva vyslanie na územie SR aj z územia SR, je potrebné mu dať eurokonformný výklad v súlade s čl. 1 smernice 96/71/ES. V tomto kontexte do úvahy pripadá nielen vymedzenie podľa §66a Obchodného zákonníka ale aj vymedzenie „skupinového vlastníctva“ podľa právnych predpisov iného štátu.

Návrhom sa definuje pojem vysielajúci zamestnávateľ (ako hosťujúci alebo domáci zamestnávateľ). Zákonník práce doteraz riešil primárne len práva vyslaného zamestnanca, ale zákonom o vysielaní sa ukladajú povinnosti vysielajúcim zamestnávateľom, ktoré sú osobitne spojené s vyslaním, z tohto dôvodu je potrebné zadefinovať tento pojem do Zákonníka práce.

V návrhu sa osobitne upravujú aj práva vyslaných zamestnancov na územie Slovenskej republiky vo väzbe na možnosť obrátenia sa na inšpekciu práce v Slovenskej republike a súd v Slovenskej republike a domáhať sa právnej ochrany podľa tohto zákona.

V návrhu sa osobitne upravuje povinnosť osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (dodávateľ služby) zaplatiť splatnú minimálnu mzdu alebo jej časť na základe žiadosti vyslaného zamestnanca namiesto vysielajúceho (hosťujúceho) zamestnávateľa, ktorý si túto povinnosť nesplnil. Ustanovenie upravuje mechanizmus, akým sa má táto povinnosť dodávateľa služby realizovať. Zároveň sa upravuje povinnosť hosťujúceho zamestnávateľa  poskytnúť dodávateľovi služby údaje potrebné na overenie, či hosťujúci zamestnávateľ zaplatil splatnú mzdu [v rozsahu podľa § 5 ods. 2 písm. c)] a ak nie, údaje potrebné na to, aby ju namiesto neho zaplatil dodávateľ služby. Tento mechanizmus je obdobný ako mechanizmus podľa § 58 ods. 10, ktorý upravuje povinnosť užívateľského zamestnávateľa zaplatiť splatnú porovnateľnú mzdu dočasne pridelenému zamestnancovi namiesto zamestnávateľa, ktorý dočasne zamestnanca pridelil Ak pôjde o vyslanie formou dočasného pridelenia, zostáva zachovaný mechanizmus podľa § 58.

Táto povinnosť hosťujúceho zamestnávateľa sa vo väzbe na ustanovenie § 2 písm. b) návrhu považuje za pravidlo vyslania, za ktorého porušenie možno uložiť pokutu, ktorej vymáhanie sa môže stať predmetom cezhraničnej spolupráce.

**K bodu 5**

V ods. 11 (doterajší ods. 6) sa navrhuje spresniť, že pracovné podmienky a podmienky zamestnávania tzv. domáceho zamestnanca vyslaného na územie iného členského štátu sa spravujú právom tohto štátu. Zároveň sa ustanovuje informačná povinnosť zamestnávateľa v Slovenskej republike, aby pred vyslaním zamestnanca do iného členského štátu zamestnancovi poskytol informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, ktoré sa na neho budú vzťahovať (t.j. tie, ktoré sú odlišné vo väzbe na vyslanie), pričom tieto môžu byť menené v kontexte zásady výhodnosti pre zamestnanca.

**K bodu 6**

V navrhovanom odseku 12 sa navrhuje osobitne upraviť dohodu o vyslaní, namiesto odkazu na § 58, t. j. primerané uplatnenie pravidiel platných pre dohody o pridelení na vyslanie, vzhľadom na to, že ide o dva rozdielne inštitúty.

Vyslanie má riešiť otázku zmeny pracovných podmienok vo väzbe na to, že zamestnanec dočasne počas vyslania vykonáva prácu na území iného štátu ako bežne pracuje a je potrebné určiť, ktoré ustanovenia právneho predpisu alebo právnych predpisov štátu vyslania sa na zamestnanca budú vzťahovať (upravuje ods. 11). Zároveň je potrebné vymedziť miesto a druh vykonávanej práce počas vyslania, deň začatia a skončenia vyslania a mzdové podmienky počas vyslania.

V navrhovanom odseku 13 sa upravuje, že v prípade vyslania agentúrou dočasného zamestnávania musí tieto náležitosti obsahovať aj dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.

**K bodu 7**

Navrhuje sa doplniť transpozičná príloha č. 2 k Zákonníku práce o smernicu 2014/67/EÚ.

**K čl. III**

Vo väzbe na bod 27 preambuly smernice, ktorý zdôrazňuje potrebu prispieť v boji proti nelegálnemu zamestnávaniu v kontexte vysielania zamestnancov, sa navrhujú ustanovenia zabezpečujúce účinnejší boj s nelegálnym zamestnávaním najmä v obchodnoprávnych vzťahoch, ktoré môžu mať aj charakter vyslania.

**K bodu 1**

V § 7b ods. 2 a 3 zostáva zachovaná úprava prechodu povinnosti zaplatiť pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania z osoby, ktorá porušila tento zákaz na osobu, s ktorou má uzatvorenú zmluvu o dodávke práce, tovaru alebo poskytnutí služby pod podmienkou, že osoba, na ktorú by mala prejsť povinnosť zaplatiť pokutu, o porušení zákazu nelegálneho zamestnávania vedela. Podľa návrhu v § 7b ods. 3 sa navrhuje špecifikácia osôb, viac zodpovedajúca požiadavkám praxe, ktoré mali o tomto porušení vedieť (ide o vedúcich zamestnancov). Navrhuje sa teda rozšíriť okruh zamestnancov odberateľa zo štatutára a osoby podpisujúcej príslušnú zmluvu aj na všetkých vedúcich zamestnancov, ktorí vedeli o predmetnom nelegálnom zamestnávaní u dodávateľa.

**K bodu 2**

V navrhovaných odsekoch 4 až 6 ustanovenia § 7b sa upravuje odchýlny postup vo vzťahu k odseku 2, teda od všeobecného prechodu zodpovednosti podľa § 7b ods. 2 a 3, ktorý sa týka širokého okruhu obchodnoprávnych vzťahov založených na dodávke práce, tovaru alebo služby a ktorý je založený na vedomosti odberateľa o porušení zákazu nelegálneho zamestnávania dodávateľom.

Odchýlnou úpravou sa navrhuje povinnosť odberateľa zaplatiť pokutu za porušenie zákazu prijať od dodávateľa službu alebo prácu (v návrhu sa používa pojem „poskytovateľ služby“) prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú dodávateľ nelegálne zamestnáva, ak ide o cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu päť dní alebo o vnútroštátnu alebo cezhraničnú dodávku práce (dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi). Táto odchýlna úprava sa uplatní, len ak odberateľom bude právnická osoba alebo fyzická osoba, podnikateľ. Nová povinnosť odberateľa služby sa obmedzuje na poskytovanie tej služby, ktorá v priebehu bežného roka trvá viac ako päť dní, a to aj v prípade „reťazenia“ viacerých zmlúv a viacerých zamestnancov, ktorí ju vykonávajú v rôznom čase v danom referenčnom období. Účelom je chrániť podnikateľov pred nežiaducim administratívnym zaťažením a ukladaním pokuty pri krátkodobom poskytovaní služby.

Odchýlna úprava spočíva v tom, že bude možné ukladať a vymáhať dve pokuty; jednu od dodávateľa za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania a druhú od odberateľa za to, že prijal službu alebo prácu prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnával dodávateľ. Odberateľ bude povinný zaplatiť pokutu bez ohľadu na jeho vedomosť o porušení zákazu nelegálneho zamestnávania. Ide o tzv. absolútnu objektívnu zodpovednosť. Predpokladá sa, že odberateľ o porušení vedel alebo vedieť mal a teda nemal od nelegálneho zamestnávateľa prijímať služby a prácu prostredníctvom nelegálne zamestnaných zamestnancov. Na ten účel sa v zákone upravuje povinnosť dodávateľa, resp. poskytovateľa služby poskytnúť odberateľovi doklady a osobné údaje fyzických osôb, prostredníctvom ktorých mu poskytuje službu alebo dodáva prácu, ktoré sú potrebné na to, aby si odberateľ mohol skontrolovať, či poskytovateľ služby neporušuje zákaz nelegálneho zamestnávania. V zásade pôjde o situácie, keď odberateľ na základe takýchto dokladov zistí, že ide o nelegálne zamestnaných zamestnancov predtým ako prostredníctvom nich prijme službu alebo prácu a na základe tohto zistenia od nich službu alebo prácu neprijme. Ak raz odberateľ prijme službu alebo prácu od nelegálne zamestnaného zamestnanca, dopustí sa porušenia „zákazu prijímať službu alebo prácu zamestnancami, ktorí sú nelegálne zamestnaní“, za čo mu bude uložená pokuta.

Účelom návrhu je pri uvedených obchodnoprávnych vzťahoch (cezhraničné poskytovanie služby, cezhraničná alebo vnútroštátna dodávka práce) zabezpečiť účinnejší boj s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním. Ide totiž o tie obchodnoprávne vzťahy, pri ktorých dochádza častejšie k úmyselnému porušovaniu zákazu nelegálneho zamestnávania po dohode zmluvných partnerov, napr. cezhraničné obchodnoprávne vzťahy vyznačujúce sa zakladaním schránkových spoločností.

Uvedený návrh reaguje na prax, keď si napríklad subjekt so sídlom v Slovenskej republike objedná službu od subjektu usadeného napr. v Českej republike, pričom subjekt usadený v Českej republike poskytuje túto službu na základe dohody o vykonaní práce uzatvorenej podľa Zákonníka práce Českej republiky občanmi Slovenskej republiky, ktorí obvykle pracujú na území Slovenskej republiky a ktorí nepreukážu príslušnosť k českému systému sociálneho poistenia prostredníctvom formuláru A1, a teda majú byť prihlásení do slovenského systému sociálneho zabezpečenia. Keďže zamestnanci nie sú prihlásení do slovenského systému sociálneho poistenia, je naplnená definícia nelegálneho zamestnávania podľa slovenského zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní osobami, ktoré pracujú na území Slovenskej republiky. Vzhľadom na to, že takýto postup si v mnohých prípadoch vyžiadal práve subjekt na území Slovenskej republiky,  je potrebné, aby bol spoluzodpovedný za dodržanie právnych predpisov o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní na území Slovenskej republiky.

Vzhľadom na uvedené prípady a v záujme účinného predchádzania nelegálnemu zamestnávaniu sa navrhuje model absolútnej objektívnej zodpovednosti. Slovenskí  odberatelia sa budú musieť vysporiadať s touto zodpovednosťou v rámci svojich obchodnoprávnych vzťahov, tzn. v zmluvách s dodávateľmi si napr. upraviť náhradu škody a pod.

V navrhovaných odsekoch 7 až 10 ustanovenia § 7b sa upravujú podmienky uloženia pokuty za porušenie zákazu prijať službu alebo prácu podľa navrhovaného odseku 4 a jej suma. Výška pokuty zodpovedá výške pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania.

**K čl. IV**

**K bodu 1**

Navrhuje sa v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov upraviť, že inšpekciou práce je aj dozor nad dodržiavaním § 4 návrhu zákona vysielajúcim zamestnávateľom, tzn. dozor nad tým, či si plní oznamovaciu povinnosť a ďalšie s tým súvisiace povinnosti.

**K bodu 2**

Vo väzbe na čl. 5 smernice, ktorý upravuje informačnú povinnosť príslušných orgánov, sa navrhuje výslovne upraviť, že Národný inšpektorát práce bude zverejňovať aktuálne informácie týkajúce sa vyslania na svojom webovom sídle.

**K bodu 3**

Legislatívno-technická úprava v nadväznosti na novelizačný bod 2.

**K bodom 4 a 5**

V nadväznosti na úlohy, ktoré sa ustanovujú v čl. I návrhu zákona Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátom prace a ktoré nespadajú pod inšpekciu práce, sa navrhuje v poznámkach pod čiarou doplniť citácia zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb.

**K bodu 6**

Navrhuje sa spresniť sa okolnosti, za ktorých sa bude protokol o výsledku inšpekcie práce považovať za prerokovaný.

Rozhodnutiu inšpektorátu práce o uložení pokuty musí vždy predchádzať prerokovanie protokolu, ktorý je výsledkom inšpekcie práce. Zámerom navrhovanej úpravy je spresniť v zákone fikcie prerokovania protokolu tak, že protokol sa považuje za prerokovaný aj vtedy, ak sa zamestnávateľ alebo ním poverený zamestnanec, alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, odmietne oboznámiť s protokolom, písomne sa nevyjadrí k doručenému protokolu alebo ho nepodpíše. Na doručovanie písomností dôležitých na výkon inšpekcie práce (teda aj protokolu) sa podľa § 21 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z. vzťahujú ustanovenia správneho poriadku upravujúce doručovanie do vlastných rúk. Fiktívne prerokovaný protokol sa stane podkladom na uloženie pokuty.

**K bodu 7**

Medzi oprávnenia inšpektora práce (§ 12 zákona o inšpekcii práce) na účely výkonu inšpekcie práce patrí aj oprávnenie používať technické prostriedky na zhotovenie fotodokumentácie, videodokumentácie a zvukových záznamov potrebných na výkon inšpekcie práce, ak ich použitie nezakazujú osobitné predpisy (zákon o ochrane utajovaných skutočností).

Oprávnenie využívať foto a videotechniku sa využíva na dokumentovanie stavu miesta udalosti, pracoviska a tiež na ochranu inšpektora práce ako verejného činiteľa pri výkone inšpekcie práce. Vyžadovanie súhlasu na spracovanie osobných údajov takto získaných by bolo obmedzujúcim faktorom uplatňovania tohto oprávnenia.

Na odstránenie pochybností, či výsledok využitia uvedeného oprávnenia má inšpektorát práce právo spracúvať bez súhlasu dotknutých osôb, dopĺňa sa § 17 odsek 1.

**K bodu 8**

Vo väzbe na navrhovaný bod 1 sa v § 19 ods. 1 písm. a) rozšírilo oprávnenie inšpektorátu práce uložiť zamestnávateľovi pokutu aj za porušenie osobitného zákona (zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb) doplneného do § 2 ods. 1 písm. a). Inšpektorát práce môže uložiť pokutu za porušenie administratívnych povinností hosťujúcim zamestnávateľom (čl. I § 4 ods. 1 až 3 návrhu zákona) a domácim zamestnávateľom (čl. I § 4 ods. 4 návrhu zákona)**.**

**K čl. V**

Vo väzbe na čl. 23 smernice 2014/67/EÚ sa navrhuje účinnosť tohto zákona od 18. júna 2016.

 Bratislava 26. augusta 2015

**Robert Fico v. r.**

predseda vlády

Slovenskej republiky

**Ján Richter v. r.**

minister práce, sociálnych vecí a rodiny

Slovenskej republiky