**Doložka vybraných vplyvov**

|  |
| --- |
| **1.  Základné údaje** |
| **Názov materiálu** |
| Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony |
| **Predkladateľ (a spolupredkladateľ)** |
| Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky |
| **Charakter predkladaného materiálu** |    Materiál nelegislatívnej povahy |
|    Materiál legislatívnej povahy  |
|    Transpozícia práva EÚ  |
|  |
| **Termín začiatku a ukončenia PPK** | Začiatok:    25.3.2019Ukončenie: 29.3.2019 |
| **Predpokladaný termín predloženia na MPK\*** |  |
| **Predpokladaný termín predloženia na Rokovanie vlády  SR\*** |  |

|  |
| --- |
| **2.  Definícia problému** |
| Cieľom vládneho návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“) je vykonať transpozíciu smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 957/2018/EÚ z 28. júna 2018 ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. |
| **3.  Ciele a výsledný stav** |
| Hlavným cieľom návrhu zákona je splniť si povinnosť transpozície práva EÚ do právneho poriadku SR. Ide najmä o:- doplnenie okruhu ustanovení pracovného práva SR, ktoré sa na pracovnoprávny vzťah zamestnanca vyslaného na územie SR majú aplikovať – napr. ide o aplikáciu ďalších povinných zložiek mzdy ako sú mzdové zvýhodnenia za prácu, náhradu stravy, ubytovania, dopravy v prípade pracovnej cesty v rozsahu a za podmienok ako sú hradené aj slovenským zamestnancom s uplatnením zásady vylúčenia dvojitého hradenia nákladov,- zabezpečenie porovnateľných pracovných a mzdových podmienok pre zamestnancov vyslaných zahraničnou agentúrou dočasného zamestnávania k užívateľskému zamestnávateľovi, - odlíšenie tzv. „krátkodobého vyslania“ (do 12 alebo 18 mesiacov), kde sa aplikuje pracovné právo SR len rozsahu tvrdého jadra a tzv. „dlhodobého vyslania“ (nad 12 alebo 18 mesiacov), kde sa má aplikovať celé pracovné právo SR s výnimkou pravidiel založenia, vzniku, skončenia a zániku pracovného pomeru, zákazu výkonu inej zárobkovej činnosti počas trvania pracovného pomeru a zákazu konkurenčnej činnosti,- ustanovenie pravidiel počítania doby vyslania vo vzťahu k tzv. reťazeniu vyslaní (ak vyslaného zamestnanca na tom istom mieste a s tým istým druhom práce vystrieda iný vyslaný zamestnanec),- úpravu informačnej povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči dočasnému zamestnávateľovi (agentúre dočasného zamestnávania), keď zamestnanec vyslaný na územie SR dočasným zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) k užívateľskému zamestnávateľovi má byť v rámci cezhraničného poskytovania služieb užívateľským zamestnávateľom v inom štáte vyslaný na výkon práce do iného štátu. |
| **4.  Dotknuté subjekty** |
| Zamestnávatelia vysielajúci zamestnancov na územie SR na výkon práce v rámci cezhraničného poskytovania služieb, sčasti aj slovenské subjekty – napr. užívateľský zamestnávateľ usadený na území SR. |
| **5.  Alternatívne riešenia** |
| Alternatívne riešenia neboli posudzované vzhľadom na povinnosť SR transponovať smernicu EÚ  |
| **6.  Vykonávacie predpisy** |
| Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov?                             Áno              Nie |
| **7.  Transpozícia práva EÚ**  |
| Transpozícia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 957/2018/EÚ z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb |
| **8.  Preskúmanie účelnosti\*\*** |
|  |

\* vyplniť iba v prípade, ak materiál nie je zahrnutý do Plánu práce vlády Slovenskej republiky alebo Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky.

\*\* nepovinné

|  |
| --- |
| **9.   Vplyvy navrhovaného materiálu** |
| **Vplyvy na rozpočet verejnej správy**    z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy |        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
|        Áno |        Nie |      Čiastočne |
| **Vplyvy na podnikateľské prostredie**    z toho vplyvy na MSP |        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
|        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
| **Sociálne vplyvy** |        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
| **Vplyvy na životné prostredie** |        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
| **Vplyvy na informatizáciu** |        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
| **Vplyvy na služby pre občana z toho**    vplyvy služieb verejnej správy na občana    vplyvy na procesy služieb vo verejnej    správe |        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
|        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |
| **Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu** |        Pozitívne |        Žiadne |      Negatívne |

|  |
| --- |
| **10.  Poznámky** |
| Ministerstvo hospodárstva SR  rozhodlo, že pri predmetnom návrhu zákona (zaradenom v pláne legislatívnych úloh vlády SR na tento rok)  je potrebné  vykonať konzultácie s podnikateľským prostredím a test vplyvov na malé a stredné podniky podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov. Uvedené rozhodnutie bolo nášmu ministerstvu doručené dňa 26. februára 2019, pričom podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov má MH SR lehotu na informovanie dotknutých predkladateľov (návrhov právnych predpisov zaradených do legislatívneho plánu) o svojom rozhodnutí o povinnosti vykonania testu vplyvov na malé a stredné podniky  a konzultácií s podnikateľským prostredím do 10 pracovných dní od schválenia príslušného legislatívneho plánu vládou Slovenskej republiky. Plán legislatívnych úloh vlády SR na tento rok bol schválený  vládou SR dňa 19. decembra 2018.  Predbežná informácia k návrhu zákona bola zverejnená v termíne od 5. februára 2019 do 5. marca 2019.  Počas daného obdobia boli vznesené tri pripomienky, ktoré boli mimo vecného zamerania pripravovaného návrhu zákona. Návrh nepredpokladá žiadne vplyvy (resp. môžu vzniknúť marginálne sociálne vplyvy a marginálne vplyvy na podnikateľské prostredie ktoré nie je možné v súčasnosti kvalitatívne ani kvantitatívne vyjadriť), preto sa príslušné analýzy nemôžu vypracovať. Podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov sa vplyvy na malé a stredné podniky neoznačujú ak návrh nemá vplyv na podnikateľské prostredie. Centrum lepšej regulácie v rámci procesu pripomienkovania predbežnej informácie zaslalo žiadosť o podrobnejšie informácie zástupcovi predkladateľa uvedeného na predbežnej informácii dňa 15. februára 2019 s požiadavkou o bližšie informácie týkajúce sa možných vplyvov predkladaného návrhu na MSP a pre prípadnú potrebu vykonať Test MSP. Predkladateľ vo svojom vyjadrení zaslanému SBA bližšie špecifikoval niektoré skutočnosti z pripravovanej právnej úpravy. Predkladaný materiál čiastočne mení pravidlá pre slovenských zamestnávateľov, avšak len v kontexte informačnej povinnosti užívateľského zamestnávateľa v SR voči zahraničnej ADZ (informácie o pracovných podmienkach porovnateľného zamestnanca + informácia zahraničnej ADZ-ke vopred, že potrebuje dočasne prideleného zamestnanca vyslať do iného členského štátu, a teda aby to ADZ ako právny zamestnávateľ riešila – napr. nahlásenie vyslania, zmeny pracovnej zmluvy, apod.). V danom kontexte nejde o úpravu, ktorá by mala významný vplyv na podnikateľské prostredie a v tom ani na kategóriu malých a stredných podnikov. V kontexte absencie relevantných vplyvov na podnikateľské prostredie nebol Centrom lepšej regulácie (Slovak Business Agency) vykonaný test vplyvov na malé a stredné podniky. Pri vyslaní ide vždy iba o dočasné trvanie výkonu práce na území Slovenskej republiky v rámci cezhraničného poskytovania služieb a nedochádza k trvalému výkonu práce na území SR, t.j. tieto osoby sa po vykonaní služby vracajú do iného členského štátu a pokračujú vo vykonávaní práce pre svojho zamestnávateľa. Drvivá väčšina vyslaní je krátkodobého charakteru. Z návrhu zákona môžu vzniknúť nanajvýš marginálne sociálne vplyvy plynúce z potreby riešenia prístupu k tovarom a službám pre skupinu zamestnancov, ktorých vyslanie na Slovensko bude dlhodobejšieho charakteru (presiahne 12, resp. 18 mesiacov). Tieto vplyvy sa v súčasnosti nedajú kvalitatívne ani kvantitatívne odhadnúť. Vzhľadom na to, že návrh zákona predpokladá zvýšenie niektorých garantovaných nárokov vysielaných zamestnancov (zamestnancov prichádzajúcich do SR krátkodobo za účelom vykonania služby) na úroveň, ktorá už v súčasnosti je garantovaná pre slovenských zamestnancov prostredníctvom platnej legislatívy, nedochádza k negatívnym vplyvom na podnikateľské prostredie. Slovenská legislatíva aj doposiaľ nepodporovala sociálny dumping, a preto ide najmä o legislatívne spresnenie, že ani pri vyslaných zamestnancoch ich nároky počas výkonu práce na území SR nebudú pod úrovňou garantovanou pre domácich zamestnancov. Marginálne vplyvy môžu plynúť zo situácie, 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). Návrh predpokladá ustanoviť informačnú povinnosť užívateľského zamestnávateľa voči zahraničnému zamestnávateľovi (v dostatočnom predstihu vopred), aby si ten vedel splniť svoje povinnosti, ktoré mu ukladajú jeho právne predpisy (napr. zmena pracovnej zmluvy) a právne predpisy štátu vyslania (napr. dodržanie pracovných a mzdových podmienok, nahlásenie vyslania kontrolným orgánom, preklad pracovnej zmluvy, apod.).  |
| **11.  Kontakt na spracovateľa** |
| Ing. Mikuláš HamuľákMPSVR SRodbor pracovných vzťahovmikulas.hamulak@employment.gov.sk |
| **12.  Zdroje** |
| Pri vypracovávaní doložky vplyvov sa vychádzalo z údajov Národného inšpektorátu práce. |
| **13.  Stanovisko Komisie pre posudzovanie vybraných vplyvov z PPK** |
| stanovisko komisie **(predbežné pripomienkové konanie)****k návrhu****zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony****I. Úvod:** Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky dňa 22. marca 2019 predložilo Stálej pracovnej komisii na posudzovanie vybraných vplyvov (ďalej len „Komisia“) na predbežné pripomienkové konanie materiál: *„Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony“*, spolu so žiadosťou o skrátenie PPK. Komisia tejto žiadosti vyhovela. Materiál nepredpokladá žiadne vplyvy.**II. Pripomienky a návrhy zmien:** Komisia uplatňuje k materiálu nasledovné pripomienky a odporúčania:**K vplyvom na podnikateľské prostredie**Komisia žiada predkladateľa vyznačiť vplyvy na podnikateľské prostredie – negatívne a dopracovať Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie. Ak nie je možné vyčísliť náklady, je potrebný odhad, alebo len popis vplyvov.Odôvodnenie: Návrh zákona jednoznačne ovplyvní podnikateľov, zamestnávateľov negatívne. Komisia je toho názoru, že vzniknú náklady a administratívna záťaž vzhľadom napr. na Čl. I. bod 5, kde hovorí o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste, atď. čo musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pri cezhraničnom zamestnávaní.Komisia odporúča predkladateľovi vyznačiť v Doložke vybraných vplyvov negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie, nakoľko sám v jej časti „10. Poznámky“ uvádza na adresu vplyvov na podnikateľské prostredie, že *„Marginálne vplyvy môžu plynúť zo situácie, 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). Návrh predpokladá ustanoviť informačnú povinnosť užívateľského zamestnávateľa voči zahraničnému zamestnávateľovi (v dostatočnom predstihu vopred), aby si ten vedel splniť svoje povinnosti, ktoré mu ukladajú jeho právne predpisy (napr. zmena pracovnej zmluvy) a právne predpisy štátu vyslania (napr. dodržanie pracovných a mzdových podmienok, nahlásenie vyslania kontrolným orgánom, preklad pracovnej zmluvy, a pod.)“*, pričom obdobné tvrdenie uvádza aj vo všeobecnej časti Dôvodovej správy nasledovne: *„Prípadné vplyvy na podnikateľské prostredie môžu byť nanajvýš marginálne z dôvodu zavedenia informačných povinností užívateľského zamestnávateľa, pričom tieto vplyvy v súčasnosti nie je možné kvalitatívne ani kvantitatívne zhodnotiť.“*. Keďže podľa bodu 4.5. Jednotnej metodiky pre posudzovanie vybraných vplyvov (ďalej len „Jednotná metodika“) je predkladateľ povinný v prípade identifikácie vplyvov (pozn. t. j. akýchkoľvek, subjektívne zhodnotenie, že ide o marginálne vplyvy nie je relevantné) vypracovať príslušnú analýzu – v tomto prípade Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie.  V rámci vypracovania Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie odporúča Komisia predkladateľovi, aby zohľadnil – kvalitatívne – popisom resp. aj kvantitatívne – výpočtom (aspoň jednotkovo) na základe Kalkulačky nákladov vplyvy na podnikateľské prostredie. Ide o vplyvy, ktoré popisuje predkladateľ v osobitnej časti Dôvodovej správy nasledovne:K zmene v bode 6 čl. I:„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.).“K zmene v bode 7 čl. III:„Navrhuje sa doplniť povinnosť domáceho zamestnávateľa poskytovať nielen informácie ale aj podklady ak sú potrebné pre Národný inšpektorát práce na účely identifikácie vyslania a kontroly dodržiavania pravidiel vyslania a ďalšie informácie súvisiace s vyslaním.“**K doložke vybraných vplyvov**Komisia odporúča predkladateľovi doplniť časti 5. Alternatívne riešenia a 12. Zdroje, keďže tieto nie sú vypracované v súlade s Jednotnou metodikou.**III. Záver:** Stála pracovná komisia na posudzovanie vybraných vplyvov vyjadruje **nesúhlasné stanovisko**s materiálom predloženým na predbežné pripomienkové konanie s odporúčaním na jeho dopracovanie podľa pripomienok v bode II.**IV. Poznámka:** Predkladateľ zapracuje pripomienky a odporúčania na úpravu uvedené v bode II a uvedie stanovisko Komisie do doložky vybraných vplyvov spolu s vyhodnotením pripomienok.Nesúhlasné stanovisko Komisie neznamená zastavenie ďalšieho schvaľovacieho procesu. Stanovisko Komisie slúži ako podklad pre informované rozhodovanie vlády Slovenskej republiky a ďalších subjektov v rámci schvaľovacieho procesu. Predkladateľ má možnosť dopracovať materiál podľa pripomienok a zaslať ho na opätovné schválenie Komisie, ktorá môže následne zmeniť svoje stanovisko. |

**Vyhodnotenie pripomienok uplatnených v rámci predbežného pripomienkového konania:**

Komisia žiada predkladateľa vyznačiť vplyvy na podnikateľské prostredie – negatívne a dopracovať Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie. Ak nie je možné vyčísliť náklady, je potrebný odhad, alebo len popis vplyvov.

Odôvodnenie: Návrh zákona **jednoznačne ovplyvní podnikateľov, zamestnávateľov negatívne.** Komisia je toho názoru, že vzniknú náklady a administratívna záťaž vzhľadom napr. na Čl. I. bod 5, **kde hovorí o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste, atď. čo musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pri cezhraničnom zamestnávaní.**

***Vyjadrenie predkladateľa:***

*Upozorňujeme predkladateľa pripomienok, že uvádzané výdavky vo všeobecnosti vznikajú zahraničnému subjektu a nie slovenskému subjektu.*

*Pre porovnanie, v reverznej situácií vyslanie občana SR do SRN tieto výdavky musí hradiť slovenský zamestnávateľ aj podľa súčasnej úpravy /dopadať na neho bude len právna úprava iného štátu – otázne je v akom rozsahu, keďže podľa práva SR sa pri vyslaní do SRN hradí 45,- eur stravné/denne, ubytovanie, doprava/.. Je predpoklad, že tieto výdavky mali aj zahraničné subjekty, ktoré vysielajú na územie SR aj v súčasnosti, pretože z ich právnych úprav vyplýva, že tieto výdavky sa hradia (ubytovanie, doprava, stravné).*

*Ak by aj vznikla z právnej úpravy SR dodatočná povinnosť /nad rámec toho, čo je teraz/, vzniká zahraničnému subjektu, nie slovenskému subjektu.*

*Upozorňujeme aj na výnimku (neaplikáciu § 57 ods. 2 ZP) v kontexte vyslania, ak je na územie SR vysielaný zamestnanec zahraničnej ADZ.*

*----*

Komisia odporúča predkladateľovi vyznačiť v Doložke vybraných vplyvov negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie, nakoľko sám v jej časti „10. Poznámky“ uvádza na adresu vplyvov na podnikateľské prostredie, že *„Marginálne vplyvy môžu plynúť zo situácie, 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). Návrh predpokladá ustanoviť informačnú povinnosť užívateľského zamestnávateľa voči zahraničnému zamestnávateľovi (v dostatočnom predstihu vopred), aby si ten vedel splniť svoje povinnosti, ktoré mu ukladajú jeho právne predpisy (napr. zmena pracovnej zmluvy) a právne predpisy štátu vyslania (napr. dodržanie pracovných a mzdových podmienok, nahlásenie vyslania kontrolným orgánom, preklad pracovnej zmluvy, a pod.)“*, pričom obdobné tvrdenie uvádza aj vo všeobecnej časti Dôvodovej správy nasledovne: *„Prípadné vplyvy na podnikateľské prostredie môžu byť nanajvýš marginálne z dôvodu zavedenia informačných povinností užívateľského zamestnávateľa, pričom tieto vplyvy v súčasnosti nie je možné kvalitatívne ani kvantitatívne zhodnotiť.“*. Keďže podľa bodu 4.5. Jednotnej metodiky pre posudzovanie vybraných vplyvov (ďalej len „Jednotná metodika“) je predkladateľ povinný v prípade identifikácie vplyvov (pozn. t. j. akýchkoľvek, subjektívne zhodnotenie, že ide o marginálne vplyvy nie je relevantné) vypracovať príslušnú analýzu – v tomto prípade Analýzu vplyvov na podnikateľské prostredie.

***Vyjadrenie predkladateľa:***

*K jednotnej metodike: podľa bodu II.9 Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov schválenej uznesením vlády SR „Ak predkladaný materiál nemá žiadny z vybraných vplyvov alebo je jeho vplyv marginálny (zanedbateľný), predkladateľ označí krížikom žiadny vplyv.“* *Príslušné separátne analýzy (v tom aj analýza vplyvov na podnikateľské prostredie) sa v zmysle uvádzanej Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov vypracúvajú len v prípade vyznačenia pozitívnych alebo negatívnych vplyvov*.

*Predkladateľ* ***sa objektívne domnieva****, že dopady návrhu budú marginálne, pretože navrhovaná právna úprava sa týka 1. zahraničných subjektov, 2.  formulovaná povinnosť slovenského užívateľského zamestnávateľa je odvoditeľná aj zo súčasného znenia Zákonníka práce – viď. ďalej.*

----

V rámci vypracovania Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie odporúča Komisia predkladateľovi, aby zohľadnil – kvalitatívne – popisom resp. aj kvantitatívne – výpočtom (aspoň jednotkovo) na základe Kalkulačky nákladov vplyvy na podnikateľské prostredie. Ide o vplyvy, ktoré popisuje predkladateľ v osobitnej časti Dôvodovej správy nasledovne:

K zmene v bode 6 čl. I:

 „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.).“

***Vyjadrenie predkladateľa:***

*K vyššie uvádzanému textu: slovenský užívateľský zamestnávateľ a ADZ nie sú ani dnes izolované subjekty a musia spolu komunikovať. Ani* ***podľa súčasného právneho stavu nie je možné, aby užívateľský zamestnávateľ vysielal zamestnanca /ktorého má prideleného ADZ z Rumunska/ zo SR do iného členského štátu EÚ****, pretože nie je jeho právny zamestnávateľ (nemá s ním uzatvorenú zmluvu) – nemôže teda s ním uzatvoriť ani dohodu o vyslaní ani sa dohodnúť na vyslaní ale musí požiadať ADZ a tá sformalizuje vyslanie.*

***Toto ustanovenie je v revízii smernici preto, aby sa vyjasnilo, kto je za čo zodpovedný a aký je postup. Aj doterajšia právna úprava v § 58 ZP viedla k rovnakému výkladu. § 58 ods. 8 ZP:*** *Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa* ***nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony*** *v mene zamestnávateľa alebo* ***agentúry dočasného zamestnávania.***

---

K zmene v bode 7 čl. III:

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

***Vyjadrenie predkladateľa:***

*Z hľadiska dopadu možno uviesť, že:*

*1.novela sa týka priamo primárne zahraničných subjektov a len nepriamo slovenských subjektov (odberateľ služby – nemusí to byť len podnikateľ ale aj súkromná osoba a príjemca služby de facto nemusí byť ani v SR), povinnosť z hľadiska komunikácie medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom možno odvodiť zo zákona, slovenský užívateľský zamestnávateľ a ADZ nie sú ani dnes izolované subjekty a musia spolu komunikovať. Ani podľa súčasného právneho stavu nie je možné, aby užívateľský zamestnávateľ vysielal zamestnanca /ktorého má prideleného ADZ z Rumunska/ zo SR do iného členského štátu EÚ, pretože nie je jeho právny zamestnávateľ (nemá s ním uzatvorenú zmluvu) – nemôže teda s ním uzatvoriť ani dohodu o vyslaní ani sa dohodnúť na vyslaní ale musí požiadať ADZ a tá sformalizuje vyslanie. Aj doterajšia právna úprava v § 58 ZP viedla k rovnakému výkladu a preto doplnenie tohto pravidla do zákona nemôže vyvolať zvýšenie nákladov. § 58 ods. 8 ZP: Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.*

*2.vyslanie do SR môže byť zo všetkých štátov EÚ/EHP – počet zamestnávateľov, štruktúra z hľadiska počtu zamestnancov/ročne, podielu štátov, ich existujúcich pracovných podmienok, dĺžky vyslania sa stále mení – je vysoko individuálna. Obdobne je individuálne, kto je príjemcom služby – podnikateľ, fyzická osoba. Napr. podľa informácií z NIP medzi štáty s najvyšším počtom vyslaní patrí aj SRN.*

*3. štáty na západ od SR majú spravidla výhodnejšie mzdové podmienky – vyslanie zamestnanca z tohto štátu spravidla ani nemení jeho pracovnú zmluvu (nedá sa predpokladať, že si dohodne pre neho zjavne nevýhodnejšie podmienky – navyše podľa EK je takýto postup v rozpore so smernicou EÚ).*

*4.vyslania v priemere trvajú 3-4 mesiace, t.j. dominujú krátkodobé vyslania, kde ku zmenám dochádza len o oblasti  aplikácie ďalších ustanovení mzdovej časti ZP /z komparatívneho hľadiska vo väčšine štátov existujú príplatky za nočnú prácu, sviatok takže sa nedá predpokladať, že by títo zamestnávatelia ich už neplatili)*