|  |
| --- |
| **TABUĽKA ZHODY****návrhu právneho predpisu s právom Európskej únie** |
| **SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018,**ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb | 1. **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov**
2. **zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**
3. **zákon 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 v znení neskorších predpisov**
4. **zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov**
5. **zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov**
6. **zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov**
7. **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 (ďalej len „návrh zákona“)**
 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Článok(Č, O,V, P) | Text smernice | Spôsob transp.(N, O, D, n.a.) | Číslo | Článok (Č, §, O, V, P) | Text zhody | Zhoda (Ú, Č, R, N) | Poznámky |
| **Č: 1** **B: 1****P: a)** | a) nadpis sa nahrádza textom „Predmet a rozsah pôsobnosti“ | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1** **B: 1****P: b)** | b) vkladajú sa tieto odseky: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1** **B: 1****P: b)****O: 1** | 1. Touto smernicou sa zabezpečuje ochrana vyslaných pracovníkov počas ich vyslania v súvislosti so slobodou poskytovať služby stanovením záväzných ustanovení týkajúcich sa pracovných podmienok a ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ktoré sa musia dodržiavať. | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1** **B: 1****P: b)****O: 1a** | 1a. Touto smernicou sa nijakým spôsobom neovplyvňuje výkon základných práv uznaných v členských štátoch a na úrovni Únie vrátane práva na štrajk alebo slobody štrajkovať alebo prijímať iné opatrenia patriace do rozsahu pôsobnosti osobitných systémov pracovnoprávnych vzťahov v členských štátoch v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. Touto smernicou tiež nie je dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy alebo právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **Č: 10****V: 1** | Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. | **Ú** |  |
| **Č: 1** **B: 1****P: c)** | c) odsek 3 sa mení takto: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1** **B: 1****P: c)****B: i)** | i) písmeno c) sa nahrádza takto: 3. Táto smernica platí vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1 prijmú niektoré z nasledovných nadnárodných opatrení: c) prenájom pracovníkov zo strany dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskej agentúry užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu, za predpokladu, že medzi dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, a pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah. | **O** | **311/2001 Z. z.** | **§ 5** **O: 6****P: c****§ 58****O: 4** | (6) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničnéc) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.(4) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviaže zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania. | **Ú** |  |
| **Č: 1** **B: 1****P: c)****B: ii)** | ii) dopĺňajú sa tieto pododseky:Ak má pracovník, ktorý bol prenajatý dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou užívateľskému podniku uvedenému v písmene c), vykonávať prácu v rámci nadnárodného poskytovania služieb v zmysle písmena a), b) alebo c) užívateľským podnikom na území iného členského štátu, než kde pracovník bežne pracuje pre dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskú agentúru alebo užívateľský podnik, pracovník sa považuje za vyslaného na územie daného členského štátu dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, s ktorými je pracovník v pracovnoprávnom vzťahu. Dočasný zamestnávateľ alebo sprostredkovateľská agentúra sa považuje za podnik uvedený v odseku 1 a je v plnom súlade s príslušnými ustanoveniami tejto smernice a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ (\*1).Užívateľský podnik informuje dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskú agentúru, z ktorých bol pracovník prenajatý, v dostatočnom predstihu pred začatím výkonu práce, ako sa uvádza v druhom pododseku.(\*1) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11). | **N** | **311/2001 Z. z.****návrh zákona (čl. I)** | **§ 5** **O: 6****§ 58****O: 3****§ 5****O: 4P: b** | (6) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničnéa) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.(3) Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.(4) Pri vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky podľa odseku 6 písm. c) b) užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hosťujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie, | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2** | 2. Článok 3 sa mení takto: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)** | **Vzťahy a podmienky zamestnania**a) odsek 1 sa nahrádza takto:1. Členské štáty zabezpečia bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, aby podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili na základe rovnakého zaobchádzania pracovníkom, ktorí sú vyslaní na ich územie, pracovné podmienky vzťahujúce sa na tieto oblasti, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené:- v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach, a/alebo- v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8: | **N** | **311/2001 Z. z.****návrh zákona****(čl. I)** | **§ 13****O: 1****§ 5****O: 2** | (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: a)** | (a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku, | **N** | **311/2001 Z. z.**  | **§ 5****O: 2****P: a** | 1. dĺžku pracovného času a odpočinok,
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: b)** | (b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky, | **N** | **311/2001 Z. z.**  | **§ 5****O: 2****P: b** | 1. dĺžku dovolenky,
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: c)** | (c) odmeňovanie vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia, | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5****O: 2****P: c** | 1. minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: d)** | (d) podmienky prenajímania pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov dočasnými zamestnávateľmi, | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5****O: 2****P: g** | 1. podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: e)** | (e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci; | **N** | **311/2001 Z. z.**  | **§ 5****O: 2****P: d** | 1. bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: f)** | (f) ochranné opatrenia týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých; | **N** | **návrh zákona (čl. I)**  | **§ 5****O: 2****P: e** | 1. pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov,
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: g)** | (g) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia, | **N** | **311/2001 Z. z.**  | **§ 5****O: 2****P: f****§ 13****O: 1 a 2** | 1. rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie.

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).(2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. | Ú |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: h)** | (h) podmienky ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce, | **N** | **návrh zákona (čl. I)****vyhláška č. 259/2008 Z. z.** | **§ 5** **O: 2****P: h****celá vyhláška** | 1. podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V:1****P: i)** | (i) prídavky alebo náhrada cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov. | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5** **O: 2****P: i** | 1. náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.
 | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V: 2** | Písmeno i) sa uplatňuje výlučne na cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, ktoré vynakladajú vyslaní pracovníci vtedy, keď sa od nich požaduje, aby cestovali do svojho obvyklého miesta výkonu práce a zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v členskom štáte, na ktorého územie boli vyslaní, alebo keď sú ich zamestnávateľom dočasne vyslaní z uvedeného obvyklého miesta výkonu práce na iné miesto výkonu práce. | **N** | **návrh zákona (čl. I)**  | **§ 5** **O: 2****P: i** | 1. náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.
 | **Ú** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V: 3** | Na účely tejto smernice sa pojem „odmeňovanie“ vymedzuje vnútroštátnym právom a/alebo praxou členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a zahŕňa všetky zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo podľa kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli v tomto členskom štáte vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 5****O: 2****P: c****§ 43****O: 1****P: d****§ 119****§ 120****O: 1** | (2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú1. minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.(3) V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V: 4** | Bez toho, aby bol dotknutý článok 5 smernice 2014/67/EÚ, členské štáty uverejňujú informácie o pracovných podmienkach v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou bez zbytočného odkladu a transparentným spôsobom na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke uvedenej v tomto článku vrátane zložiek odmeňovania podľa tretieho pododseku tohto odseku a všetky pracovné podmienky v súlade s odsekom 1a tohto článku. | **N** | **125/2006 Z. z.** | **§ 6****O: 1****P: m** | (1) Národný inšpektorát prácem) zverejňuje na svojom webovom sídle informácie o pracovných podmienkach podľa osobitného predpisu a informácie o povinnostiach zamestnávateľa podľa osobitného predpisu, | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V: 5, 6** | Členské štáty zabezpečia, aby informácie poskytnuté na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke boli presné a aktuálne. Komisia na svojej webovej stránke uverejňuje adresy jednotných oficiálnych vnútroštátnych webových stránok. | **N** | **125/2006 Z. z.** | **§ 6****O: 1****P: m** | (1) Národný inšpektorát prácem) zverejňuje na svojom webovom sídle informácie o pracovných podmienkach podľa osobitného predpisu a informácie o povinnostiach zamestnávateľa podľa osobitného predpisu, | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: a)****O: 1****V: 7** | Ak v rozpore s článkom 5 smernice 2014/67/EÚ informácie na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke neuvádzajú, ktoré pracovné podmienky sa majú uplatniť, táto okolnosť sa zohľadní v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou pri určení sankcií v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice, a to v rozsahu potrebnom na zabezpečenie ich primeranosti. | **N** | **125/2006 Z. z.** | **§ 6****O: 1****P: m****§ 19****O: 6** | (1) Národný inšpektorát prácem) zverejňuje na svojom webovom sídle informácie o pracovných podmienkach podľa osobitného predpisu a informácie o povinnostiach zamestnávateľa podľa osobitného predpisu,(6) Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu, d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku, e) opakované zistenie toho istého nedostatku. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)** | b) vkladajú sa tieto odseky: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)****O: 1a****V: 1** | 1a. Ak skutočné trvanie vyslania presahuje 12 mesiacov, členské štáty zabezpečia, aby bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili na základe rovnakého zaobchádzania pracovníkom vyslaným na ich územie okrem pracovných podmienok uvedených v odseku 1 tohto článku aj všetky uplatniteľné pracovné podmienky, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené:- v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach, a/alebo- v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8. | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5** **O: 3****V: 1** | (3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru.  | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)****O: 1a****V: 2** | Prvý pododsek tohto odseku sa nevzťahuje na tieto záležitosti:a) postupy, formality a podmienky uzatvárania a skončenia pracovnoprávneho vzťahu vrátane doložiek o zákaze konkurencie,b) zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia. | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5** **O: 3****V: 1** | (3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)****O: 1a****V: 3** | Ak poskytovateľ služieb podá oznámenie obsahujúce odôvodnenie, členský štát, v ktorom sa služba poskytuje, predĺži obdobie uvedené v prvom pododseku na 18 mesiacov. | **N** | **návrh zákona (čl. I)****návrh zákona (čl. III)** | **§ 5** **O: 3V: 1****§ 4** **O: 5** | (3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru.(5) Hosťujúci zamestnávateľ podáva oznámenie podľa odseku 1 a odôvodnené oznámenie podľa osobitného predpisu6a) na formulári, ktorého vzor určí Národný inšpektorát práce, alebo prostredníctvom registračného portálu dostupného na webovom sídle Národného inšpektorátu práce.6a) § 5 ods. 3 Zákonníka práce. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)****O: 1a****V: 4** | Ak podnik uvedený v článku 1 ods. 1 nahrádza vyslaného pracovníka iným vyslaným pracovníkom vykonávajúcim tú istú úlohu na tom istom mieste, trvanie vyslania je na účely tohto odseku súhrnné trvanie období vyslania dotknutých jednotlivých vyslaných pracovníkov. | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5** **O: 3** | (3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)****O: 1a****V: 5** | Pojem „tá istá úloha na tom istom mieste“ uvedený v štvrtom pododseku tohto odseku sa okrem iného vymedzuje s ohľadom na povahu služby, ktorá sa má poskytnúť, prácu, ktorá sa má vykonať, a adresu/adresy miesta výkonu práce. | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5** **O: 3** | (3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)****O: 1b****V: 1** | 1b. Členské štáty stanovia, že podniky uvedené v článku 1 ods. 3 písm. c) zaručujú vyslaným pracovníkom pracovné podmienky, ktoré sa uplatňujú podľa článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES (\*2) na dočasných agentúrnych pracovníkov prenajatých agentúrami dočasného zamestnávania zriadenými v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva. | **N** | **návrh zákona (čl. I)****311/2001 Z. z.** | **§ 5** **O: 2****P: g****§ 58****O: 11** | (2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujúg) podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),(11) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky, b) mzdové podmienky,c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých, g) právo na kolektívne vyjednávanie,h) podmienky stravovania. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: b)****O: 1b****V: 2** | Užívateľský podnik informuje podniky uvedené v článku 1 ods. 3 písm. c) o pracovných podmienkach, ktoré uplatňuje, pokiaľ ide o pracovné podmienky a odmeňovanie, v rozsahu stanovenom v prvom pododseku tohto odseku. | **N** | **návrh zákona (čl. I)** | **§ 5****O: 4****P: a** | (4) Pri vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky podľa odseku 6 písm. c) a) užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú, | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: c)** | c) odsek 7 sa nahrádza takto: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 2****P: c)****O: 7****V: 1** | 7. Odseky 1 až 6 nebránia uplatneniu pracovných podmienok, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníka. | **N** | **návrh zákona (čl. I)**  | **§ 5****O: 5****V: 1** | (5) Ustanovenia odsekov 2 a 3 nebránia uplatňovaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie. ... | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2**P: c)O: 7**V: 2** | Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť odmeny, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.  | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 118****O: 2** **§ 118****O: 3 a 4** | (2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.(4) Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitostia) obdobia letných dovoleniek,b) vianočných sviatkov. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: c)****O: 7****V: 3** | Zamestnávateľ bez toho, aby bol dotknutý odsek 1 prvý pododsek písm. h), nahradí vyslanému pracovníkovi takéto náklady v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, ktoré sa vzťahujú na pracovnoprávny vzťah. | **N** | **návrh zákona (čl. II)****283/2002 Z. z.** | **§ 6****O: 1****§ 10****§ 13****§ 14** | (1) Zamestnávateľ môže počas dočasného pridelenia poskytnúť zamestnancovi náhrady najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie, patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste, **ak mu nepatria výhodnejšie náhrady podľa práva štátu vyslania**.Na poskytovanie náhrad pri zahraničných pracovných cestách vrátane iných náhrad a vyšších náhrad sa vzťahujú ustanovenia § 3 až 9, ak tento zákon neustanovuje inak.(1) Pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnancovi patrí za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom stravné v eurách alebo v cudzej mene. Stravné v eurách alebo v cudzej mene je ustanovené v závislosti od času trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky v kalendárnom dni, pričom čas trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky je rozdelený na časové pásma a) do 6 hodín vrátane,b) nad 6 hodín až 12 hodín,c) nad 12 hodín.(2) Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo financií Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo financií“). (3) Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene podľa odseku 2 pre jednotlivé krajiny alebo skupiny krajín ustanoví ministerstvo financií po posúdení návrhu Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo zahraničných vecí") vypracovaného podľa podkladov zastupiteľských úradov o cenách jedál a nealkoholických nápojov vo verejných stravovacích zariadeniach v jednotlivých krajinách alebo s využitím štatistických údajov Medzinárodného menového fondu, Organizácie Spojených národov alebo iných medzinárodných finančných štatistických údajov. (4) Ak zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvá v kalendárnom dni a) do 6 hodín vrátane, patrí zamestnancovi stravné vo výške 25 % zo základnej sadzby stravného, b) nad 6 hodín až 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného, c) nad 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume základnej sadzby stravného.(5) Stravné v eurách alebo v cudzej mene za kalendárny deň poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v mene a vo výške stravného ustanoveného pre krajinu, v ktorej zamestnanec strávi v kalendárnom dni najviac hodín. Ak zamestnanec strávi v kalendárnom dni rovnaký počet hodín vo viacerých krajinách, zamestnávateľ poskytne stravné v eurách alebo v cudzej mene, ktoré je pre zamestnanca výhodnejšie. V prípade leteckého spôsobu dopravy sa za rozhodujúci čas pre posúdenie času stráveného v jednotlivých krajinách považuje čas odletu lietadla podľa letového poriadku, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 16). (6) So zamestnancom, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno dohodnúť v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru odchylne od tohto zákona podmienky na poskytovanie stravného v eurách alebo v cudzej mene, ako aj nižšie stravné, ako je ustanovené v odseku 4, najviac však o 5 %. (7) Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné určené podľa odsekov 1 až 6 kráti o 25 % za bezplatne poskytnuté raňajky, o 40 % za bezplatne poskytnutý obed a o 35 % za bezplatne poskytnutú večeru z ustanovenej sumy stravného pre časové pásmo nad 12 hodín alebo z najvyššej dohodnutej sumy stravného podľa odseku 6. (8) Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb, zamestnávateľ stravné podľa odsekov 1 až 6 kráti spôsobom ustanoveným v odseku 7. (9) Zamestnávateľ stravné v eurách alebo v cudzej mene nekráti spôsobom ustanoveným v odsekoch 7 a 8, ak zamestnanec nemohol využiť zabezpečené jedlo alebo poskytnuté raňajky z dôvodov, ktoré nezavinil. (10) Preukázanie zabezpečeného jedla podľa odseku 7 alebo poskytnutých raňajok podľa odseku 8 sa môže nahradiť vyhlásením zamestnanca vo vyúčtovaní náhrad. (11) Po dobu prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny (§ 12) alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2) stravné v eurách alebo v cudzej mene zamestnancovi nepatrí. Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť pri zahraničnej pracovnej ceste popri náhrade preukázaných potrebných vedľajších výdavkov [§ 4 ods. 1 písm. d)] vreckové v eurách alebo v cudzej mene vo výške do 40 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 a 5. Po dobu prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny (§ 12) alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2) vreckové v eurách alebo v cudzej mene zamestnancovi nepatrí.  | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: c)****O: 7****V: 4** | Ak pracovné podmienky uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah neurčujú, či a ktoré zložky prídavku, ktorý sa špecificky vzťahuje na vysielanie, sú vyplácané ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním alebo ktoré sú súčasťou odmeny, potom sa celý prídavok považuje za vyplácaný ako náhrada nákladov. | **N** | **návrh zákona (čl. II)** | **§ 6****O: 1** | (1) Zamestnávateľ môže počas dočasného pridelenia poskytnúť zamestnancovi náhrady najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie, patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste, **ak mu nepatria výhodnejšie náhrady podľa práva štátu vyslania**. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: d)** | d) v odseku 8 sa druhý a tretí pododsek nahrádzajú takto: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 2****P: d****O: 8****V: 2** | Ak neexistuje systém na vyhlásenie kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov za všeobecne aplikovateľné v zmysle prvého pododseku, alebo popri takomto systéme, sa členské štáty podľa vlastného rozhodnutia môžu opierať o:- kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sú všeobecne uplatniteľné na všetky podobné podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle, a/alebo- o kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sa uplatňujú na celom území príslušného štátu,za predpokladu, že ich uplatnenie na podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zabezpečí rovnosť zaobchádzania v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1 tohto článku a primerane so zreteľom na pracovné podmienky, ktoré sa majú zaručiť vyslaným pracovníkom v súlade s odsekom 1a tohto článku, medzi danými podnikmi a inými podnikmi uvedenými v tomto pododseku, ktoré sú v podobnej situácii. | **N** | **2/1991 Zb.**  | **§ 7** | (1) Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi a) organizáciou zamestnávateľov, v ktorej združení zamestnávatelia, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, zamestnávajú väčší počet zamestnancov ako zamestnávatelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, a b) vyšším odborovým orgánom odborovej organizácie,1. v ktorej združené odborové organizácie pôsobia u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa [§ 4 ods. 1 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-4.odsek-1.pismeno-b) a v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa [§ 9a ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-1), boli zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa [§ 11 ods. 2](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-11.odsek-2) s cieľom jej uzatvorenia; uvedená podmienka, že združené odborové organizácie boli zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa [§ 11 ods. 2](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-11.odsek-2) s cieľom jej uzatvorenia, sa považuje za splnenú pre odborovú organizáciu, ktorá ku dňu oznámenia podľa [§ 9a ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-1) pôsobí u zamestnávateľa zaradeného do zoznamu zamestnávateľov podľa [§ 4 ods. 1 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-4.odsek-1.pismeno-b) menej ako 24 mesiacov, alebo 2. ak bolo doručené spoločné oznámenie zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa [§ 9a ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-1). (2) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna v odvetví alebo v časti odvetvia, v ktorých spĺňa podmienky podľa odseku 1. (3) Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, a) od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa [§ 9a ods. 6 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-6.pismeno-a) alebo [ods. 7 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-7.pismeno-b), ak bolo toto oznámenie zverejnené do pätnásteho dňa príslušného kalendárneho mesiaca, b) od prvého dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa [§ 9a ods. 6 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-6.pismeno-a) alebo [ods. 7 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-7.pismeno-b), ak bolo toto oznámenie zverejnené po pätnástom dni príslušného kalendárneho mesiaca. (4) Odseky 1 až 3 sa primerane vzťahujú aj na dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.  | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: d****O: 8****V: 3** | Rovnosť zaobchádzania v zmysle tohto článku sa považuje za danú tam, kde vnútroštátne podniky v podobnej situácii:- podliehajú v danom mieste alebo v dotknutom odvetví rovnakým povinnostiam ako podniky uvedené v článku 1 ods. 1, pokiaľ ide o záležitosti uvedené v odseku 1 prvom pododseku tohto článku, a primerane, pokiaľ ide o pracovné podmienky, ktoré sa majú zaručiť vyslaným pracovníkom v súlade s odsekom 1a tohto článku, a- musia plniť tieto povinnosti s rovnakým účinkom. | **N** | **2/1991 Zb.**  | **§ 7** | (1) Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi a) organizáciou zamestnávateľov, v ktorej združení zamestnávatelia, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, zamestnávajú väčší počet zamestnancov ako zamestnávatelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, a b) vyšším odborovým orgánom odborovej organizácie,1. v ktorej združené odborové organizácie pôsobia u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa [§ 4 ods. 1 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-4.odsek-1.pismeno-b) a v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa [§ 9a ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-1), boli zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa [§ 11 ods. 2](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-11.odsek-2) s cieľom jej uzatvorenia; uvedená podmienka, že združené odborové organizácie boli zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa [§ 11 ods. 2](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-11.odsek-2) s cieľom jej uzatvorenia, sa považuje za splnenú pre odborovú organizáciu, ktorá ku dňu oznámenia podľa [§ 9a ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-1) pôsobí u zamestnávateľa zaradeného do zoznamu zamestnávateľov podľa [§ 4 ods. 1 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-4.odsek-1.pismeno-b) menej ako 24 mesiacov, alebo 2. ak bolo doručené spoločné oznámenie zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa [§ 9a ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-1). (2) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna v odvetví alebo v časti odvetvia, v ktorých spĺňa podmienky podľa odseku 1. (3) Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, a) od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa [§ 9a ods. 6 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-6.pismeno-a) alebo [ods. 7 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-7.pismeno-b), ak bolo toto oznámenie zverejnené do pätnásteho dňa príslušného kalendárneho mesiaca, b) od prvého dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa [§ 9a ods. 6 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-6.pismeno-a) alebo [ods. 7 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/20190101#paragraf-9a.odsek-7.pismeno-b), ak bolo toto oznámenie zverejnené po pätnástom dni príslušného kalendárneho mesiaca. (4) Odseky 1 až 3 sa primerane vzťahujú aj na dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: e** | e) odseky 9 a 10 sa nahrádzajú takto: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 2****P: e****O: 9** | 9. Členské štáty môžu od podnikov uvedených v článku 1 ods. 1 vyžadovať, aby zaručili pracovníkom uvedeným v článku 1 ods. 3 písm. c) okrem pracovných podmienok uvedených v odseku 1b tohto článku iné podmienky, ktoré platia pre dočasných agentúrnych pracovníkov v tom členskom štáte, kde sa práca vykonáva. | **D** | **návrh zákona (čl. I)****311/2001 Z. z.** | **§ 5****O: 2****P: g****§ 58****O: 11** | (2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujúg) podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),(11) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky, b) mzdové podmienky,c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých, g) právo na kolektívne vyjednávanie,h) podmienky stravovania. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 2****P: e****O: 10** | 10. Touto smernicou sa nevylučuje, aby členské štáty v súlade so zmluvami a na základe rovnosti zaobchádzania uplatňovali na vnútroštátne podniky a podniky iných členských štátov pracovné podmienky vzťahujúce sa na iné záležitosti, než sú záležitosti uvedené v prvom pododseku odseku 1, pokiaľ ide o ustanovenia verejného poriadku. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 3** | V článku 4 ods. 2 sa prvý pododsek nahrádza takto: |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 3****Č: 4****O: 2** | 2. Členské štáty stanovia opatrenia na vzájomnú spoluprácu medzi príslušnými orgánmi alebo subjektmi vrátane verejných orgánov, ktoré sú zodpovedné podľa vnútroštátneho práva za monitorovanie pracovných podmienok uvedených v článku 3, a to aj na úrovni Únie. Táto spolupráca bude pozostávať predovšetkým z poskytovania odpovedí na zdôvodnené žiadosti týchto orgánov alebo subjektov o poskytnutie informácií o nadnárodnom prenajímaní pracovníkov a riešenia preukázaného zneužívania alebo možných prípadov nezákonnej činnosti, ako napríklad nadnárodné prípady nedeklarovanej práce a nepravej samostatnej zárobkovej činnosti spojenej s vysielaním pracovníkov. Ak príslušný orgán alebo subjekt v členskom štáte, z ktorého je pracovník vyslaný, nedisponuje informáciami, ktoré požaduje príslušný orgán alebo subjekt členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, snaží sa získať tieto informácie od iných orgánov alebo subjektov v uvedenom členskom štáte.V prípade pretrvávajúcich omeškaní pri poskytovaní takýchto informácií členskému štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, sa informuje Komisia, ktorá prijme vhodné opatrenia. | **N** | **125/2006 Z. z.****351/2015 Z. z.****125/2006 Z. z.** | **§ 6****O: 1****P: n, o****§ 5****§ 9****O: 4****§ 18****O: 4** | (1) Národný inšpektorát prácen) poskytuje informácie občanom Slovenskej republiky a občanom členských štátov Európskej únie o pracovných podmienkach podľa osobitného predpisu v Slovenskej republike a v členských štátoch Európskej únie,o) spolupracuje s príslušnými orgánmi Európskej únie a členských štátov Európskej únie pri zisťovaní, kontrole a hodnotení pracovných podmienok podľa písmena n) a poskytuje im príslušné informácie o pracovných podmienkach v Slovenskej republike,(1) Národný inšpektorát práce v spolupráci s inšpektorátom práce na základe odôvodnenej žiadosti príslušného orgánu iného členského štátu podanej na jednotnom formulári prostredníctvom mechanizmu podľa osobitného predpisu týkajúcej sa domáceho zamestnávateľa bezplatne a) poskytne príslušnému orgánu iného členského štátu informácie na účely identifikácie vyslania a kontroly dodržiavania pravidiel vyslania a ďalšie informácie súvisiace s vyslaním (ďalej len „skutočnosti súvisiace s vyslaním“), b) prešetrí skutočnosti súvisiace s vyslaním,c) doručí písomnosti súvisiace s vyslaním.(2) Národný inšpektorát práce poskytne informácie podľa odseku 1 písm. a)a) v odôvodnených naliehavých prípadoch bezodkladne, najneskôr do dvoch pracovných dní odo dňa prijatia žiadosti, ak na poskytnutie informácií postačuje nahliadnuť do príslušného registra, b) v ostatných prípadoch do 25 pracovných dní odo dňa prijatia žiadosti, ak s príslušným orgánom iného členského štátu nedohodne kratšiu lehotu. (3) Ak nie je možné vybaviť žiadosť podľa odseku 1 alebo ak nie je možné dodržať lehotu podľa odseku 2, Národný inšpektorát práce bezodkladne informuje príslušný orgán iného členského štátu. (4) Národný inšpektorát práce aj bez žiadosti podľa odseku 1 bezodkladne informuje príslušný orgán iného členského štátu o skutočnostiach súvisiacich s vyslaním, ak sú pochybnosti o dodržiavaní pravidiel vyslania domácim zamestnávateľom. (5) Národný inšpektorát práce môže požiadať príslušný orgán iného členského štátu o poskytnutie cezhraničnej spolupráce v rozsahu podľa odseku 1 týkajúcej sa hosťujúceho zamestnávateľa. (6) Informácie poskytnuté príslušným orgánom iného členského štátu na základe žiadosti podľa odseku 5 môže Národný inšpektorát práce a inšpektorát práce použiť len na účel, na ktorý sa poskytli.(4) Orgány štátnej správy, verejnoprávne inštitúcie a iné právnické osoby sú v rozsahu svojej pôsobnosti povinné poskytnúť na požiadanie Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátu práce súčinnosť na účely § 5 ods. 2 písm. a).(4) Orgány štátnej správy v oblasti inšpekcie práce pri výkone svojej činnosti spolupracujú s ostatnými orgánmi štátnej správy, s obcami, s organizáciami zamestnancov, s organizáciami zamestnávateľov, s verejnoprávnymi inštitúciami a s ďalšími fyzickými osobami a právnickými osobami. Orgány štátnej správy, obce a verejnoprávne inštitúcie poskytujú na požiadanie orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce podklady a informácie potrebné na výkon ich činnosti. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 4** | Článok 5 sa nahrádza takto: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 4****Č: 5** | **Monitorovanie, kontrola a presadzovanie** | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1****B: 4****Č: 5****V: 1** | Členský štát, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a členský štát, z ktorého je pracovník vyslaný, sú zodpovedné za monitorovanie, kontrolu a presadzovanie povinností stanovených v tejto smernici a smernici 2014/67/EÚ a v prípade, že sa im nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, prijmú vhodné opatrenia. | **N** | **125/2006 Z. z.** | **§ 2****O: 1****P: a****B: 1,3,5, 6,8** | (1) Inšpekcia práce jea) dozor nad dodržiavaním1. pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,5. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,6. osobitného predpisu zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj,8. osobitného predpisu zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb, | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 4****Č: 5****V:2** | Členské štáty stanovia pravidlá, pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. | **N** | **125/2006 Z. z.** | **§ 19****O: 1****P: a****O: 2****P: a****B: 1** | (1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak,a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode, šiestom bode a ôsmom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur,(2) Inšpektorát práce uloží pokutua) zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe za1. porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur,  | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 4****Č: 5****V: 3** | Členské štáty najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo zástupcovia pracovníkov mali k dispozícii primerané postupy na presadzovanie povinností v zmysle tejto smernice. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **Č: 9****V: 1****§ 150****O: 2** | Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 4****Č: 5****V: 4** | V prípade, že sa na základe celkového posúdenia vykonaného podľa článku 4 smernice 2014/67/EÚ členským štátom preukáže, že podnik nenáležitým alebo podvodným spôsobom vytvára dojem, že situácia pracovníka spadá do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, tento členský štát zabezpečí, aby sa na pracovníka vzťahovalo príslušné právo a prax. | **N** | **311/2001 Z. z.****nariadenie (EÚ) č. 593/2008 (Rím I)** | **§ 5****O: 1****Č: 8** | (1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.1. Individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami v súlade s článkom 3. Takáto voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným.2. Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.3. Ak rozhodné právo nemožno určiť podľa odseku 2, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny miesta podnikania, prostredníctvom ktorého bol zamestnanec zamestnaný.4. Ak z celkovej situácie vyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s inou krajinou, než je krajina uvedená v odsekov 2 alebo 3, uplatní sa právny poriadok tejto inej krajiny. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 4****Č: 5****V: 5** | Členské štáty zabezpečia, aby tento článok nemal za následok, že dotknutý pracovník bude podliehať menej výhodným podmienkam, ako sú podmienky, ktoré sa vzťahujú na vyslaných pracovníkov. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **Č: 9****V: 1** | Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov. | **Ú** |  |
| **Č: 1****B: 5** | Úvodná časť prílohy sa nahrádza takto:Činnosti uvedené v článku 3 ods. 2 zahŕňajú všetky stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov a osobitne týchto prác: | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 5****O: 9** | (9) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužijú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania; to neplatí pre tieto práce: | **Ú** |  |
| **Č: 2** | **Preskúmanie** | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 2****O: 1** | 1.   Komisia preskúma uplatňovanie a vykonávanie tejto smernice. Komisia do 30. júla 2023 predloží správu o uplatňovaní a vykonávaní tejto smernice Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a prípadne navrhne potrebné zmeny tejto smernice a smernice 96/71/ES. | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **O: 2** | 2.   Správa uvedená v odseku 1 obsahuje posúdenie toho, či sú potrebné ďalšie opatrenia na zabezpečenie rovnakých podmienok a ochranu pracovníkov: | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 2****O: 2****P: a** | a) v prípade zadania zákazky subdodávateľovi, | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 2****O: 2****P: b** | b) vzhľadom na článok 3 ods. 3 tejto smernice, berúc do úvahy vývoj týkajúci sa legislatívneho aktu, ktorým sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES (13), pokiaľ ide o požiadavky na presadzovanie a stanovenie osobitných pravidiel vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy. | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 3** | **Transpozícia a uplatňovanie** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 3****O: 1****V: 1, 2** | **Vykonávanie**Členské štáty prijmú a uverejnia do 30. júla 2020 zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Bezodkladne oznámia Komisii znenie týchto ustanovení. | **N** | **575/2001 Z. z.** | **§ 35****O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| **Č: 3****O: 1****V: 3, 4** | Tieto ustanovenia uplatňujú od 30. júla 2020. Do uvedeného dátumu sa smernica 96/71/ES uplatňuje naďalej v znení platnom pred prijatím zmien zavedených touto smernicou. | n.a. |  |  |  |  |  |
| **Č: 3****O: 1****V: 5** | Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. | N | **311/2001 Z. z.****návrh zákona (čl. I)** | **§ 254a****Príloha č. 2****B: 24** | Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.24. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018). | Ú |  |
| **Č: 3****O: 1****V: 6** | Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 3****O: 2** | Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice. | **N** | **575/2001 Z. z.** | **§ 35****O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| **Č: 3****O: 3** | Táto smernica sa uplatňuje na odvetvie cestnej dopravy odo dňa uplatňovania legislatívneho aktu, ktorým sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky na presadzovanie a stanovenie osobitných pravidiel vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy. | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 4** | **Nadobudnutie účinnosti**Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 5** | **Adresáti**Táto smernica je určená členským štátom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |