

VYHODNOTENIE MEDZIREZORTNÉHO PRIPOMIENKOVÉHO KONANIA

Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Spôsob pripomienkového konania
Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných 29 /8
Počet vyhodnotených pripomienok 29

Počet akceptovaných pripomienok, z toho zásadných 12 /0
Počet čiastočne akceptovaných pripomienok, z toho zásadných 1 /1
Počet neakceptovaných pripomienok, z toho zásadných 16 /7

Rozporové konanie (s kým, kedy, s akým výsledkom)
Počet odstránených pripomienok
Počet neodstránených pripomienok

Sumarizácia vznesených pripomienok podľa subjektov

Č.	Subjekt	Pripomienky do termínu	Pripomienky po termíne	Nemali pripomienky	Vôbec nezaslali
1.	Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
2.	Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
3.	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	4 (0o,4z)	0 (0o,0z)		
4.	Ministerstvo financií Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		

5.	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	3 (3o,0z)	0 (0o,0z)		
6.	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	3 (3o,0z)	0 (0o,0z)		
7.	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
8.	Národný bezpečnostný úrad	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
9.	Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	6 (6o,0z)	0 (0o,0z)		
10.	Republiková únia zamestnávateľov	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
11.	Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
12.	Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
13.	Úrad vlády Slovenskej republiky	3 (1o,2z)	0 (0o,0z)		
14.	Verejnosť	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
15.	Združenie spotrebiteľov poisťných produktov	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
16.	Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
17.	Štatistický úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
18.	Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
19.	Úrad pre verejné obstarávanie	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
20.	Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	

21.	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
22.	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
23.	Národná banka Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
24.	Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
25.	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
26.	Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
27.	Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
28.	Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
29.	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
30.	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
31.	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
32.	Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
33.	Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
34.	Mesto Žilina	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
35.	Mesto Prešov	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
36.	Mesto Banská Bystrica	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

37.	Mesto Trnava	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
38.	Mesto Trenčín	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
39.	Mesto Košice	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
40.	SK 8	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
41.	Slovenská akadémia vied	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
42.	Národný inšpektorát práce	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
43.	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
44.	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
45.	Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
46.	Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
47.	Najvyšší súd Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
48.	Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
49.	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
50.	Združenie miest a obcí Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
51.	Splnomocnenec vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
52.	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
53.	Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

54.	Konferencia biskupov Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
55.	Klub 500	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
56.	Úrad vlády Slovenskej republiky - podpredseda vlády Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
57.	Žilinský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
58.	Košický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
59.	Banskobystrický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
60.	BRATISLAVSKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
61.	Trnavský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
62.	Prešovský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
63.	Nitriansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
64.	Trenčiansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
65.	Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
66.	Únia miest Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
	Spolu	29 (21o,8z)	0 (0o,0z)		

Vyhodnotenie vecných pripomienok je uvedené v tabuľkovej časti.

Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľke:

O – obyčajná A – akceptovaná
Z – zásadná N – neakceptovaná

ČA – čiastočne akceptovaná

Subjekt	Pripomienka	Typ	Vyh.	Spôsob vyhodnotenia
APZD	Celému materiálu S predloženým návrhom zákona ako celkom nesúhlasíme a žiadame ho stiahnuť z legislatívneho procesu. Odôvodnenie: Návrh vnímame ako nedomyslený a „od stola“. Predmetnú problematiku predkladateľ novely so Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska (ZSPS) ako reprezentatívnym združením stavebných podnikateľov na Slovensku (člen APZD) ani len nekonzultoval. Poukazujeme najmä na rozhodnutie Slovenskej republiky vyhovieť sťažnosti Európskej komisie uvedenej v jej stanovisku C(2023)93 final. Predkladateľ tak nevytvoril priestor ZSPS a jeho sociálnemu partnerovi Integrovanému odborovému zväzu na prerokovanie uvedenej problematiky v rámci sociálneho dialógu. Ide o transpozíciu smernice 2014/67/EÚ. Dnes po 9 rokoch je situácia na stavebnom trhu EÚ výrazne zmenená, predovšetkým narastajúceho nedostatku ľudských zdrojov. Zamestnanci sú dnes najcennejším bohatstvom každej stavebnej firmy, preto zámerné nevyplatenie miezd nedáva zmysel. Ani odborári v súčasnosti tento problém už nevnímajú ako prioritný. Taktiež je v záujme dodávateľa stavby mať spoľahlivých, kvalitných a odborných subdodávateľov, pretože sú súčasťou úspešného podnikania. Treba však zdôrazniť, že ZSPS a APDZ súhlasí s povinnosťou súladnej transpozície európskeho práva do národnej legislatívy, ale zásadne nesúhlasí s predloženým návrhom právnej úpravy, ktorou je odstránenie nesúladu s uvedenou EÚ	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 28.2.2024. APZD netrvá na pripomienke vzhľadom na konanie voči SR o nesúlade s právom EÚ.

	smernicou navrhovaná. Aktuálne predmetnú problematiku cezhraničného zamestnávania v stavebníctve v zmenených podmienkach nedostatku pracovníkov v EÚ a zvýšenej migrácie v súčasnosti aktívne riešime na úrovni Európskej federácie stavebného priemyslu (FIEC), Európskej federácie stavebných a drevárskych pracovníkov (EFBWW) a Európskeho úradu práce (ELA). Osobitný EÚ meeting sa k uvedenej problematike konal 15. 3. 2023 v Bratislave. Príčinou finančných problémov subdodávateľov je v drvivej väčšine nezaplatenie generálnym dodávateľom a to opäť predovšetkým z dôvodu nezaplatenia diela/jeho časti investorom/obstarávateľom. Na Slovensku v posledných rokoch opäť narastá fenomén nízkej platobnej disciplíny, ktorý žiaľ nie je cudzí ani verejným investorom na verejných stavbách, dokonca spolufinancovaných z EÚ fondov. Stavebníci a ich zástupcovia volajú po skutočne účinných zmluvných opatreniach v prípade verejných stavieb a to vyhradenie možnosti klienta priamo zaplatiť subdodávateľovi alebo o konečnej zúčtovacej faktúry ukončeného diela po uhradení záväzkov voči subdodávateľom. Príkladom môže byť pozitívna prax z Poľska. V súvislosti s tým vzniká pochybnosť či vôbec uvádzať jednotlivé pripomienky k ustanoveniam novely, pretože ako celok ju treba zamietnuť. Preto ďalej nami uvádzané pripomienky treba vnímať ako argumentačné odôvodnenie neudržateľnosti predloženého návrhu novely: 1. Podľa navrhovaného ustanovenia § 130a ods. 1 písm. b) ZP má dodávateľ služby zaplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá „patrí za výkon prác podľa prílohy č. 1aa, ktorých vykonávanie je obsahom záväzku zamestnávateľa v rámci právneho vzťahu			
--	---	--	--	--

	medzi zamestnávateľom ako priamym subdodávateľom a dodávateľom služby“. Mzda sa vypláca zamestnancovi za druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, ktorú vykonal zamestnanec v príslušnom mesiaci. Nebude možné zistiť, ktorá časť mesačnej mzdy zamestnanca mu patrí za jeho činnosť na subdodávke jeho zamestnávateľa vykonávanej pre dodávateľa služby, najmä v prípadoch, ak počas príslušného mesiaca vykonáva aj iné činnosti, prípadne pracuje aj na iných zákazkách. Do úvahy prichádza iba rovnomerné rozdelenie mzdy na odpracované hodiny v mesiaci a zisťovanie, koľko hodín venoval jednotlivým činnostiam v mesiaci, ale to je umelý parameter nezohľadňujúci vecnú náplň tej práce. Istý návod, ako z toho von, je uvedený v navrhovanom § 130a ods. 2, kde je ako strop pre nárok zamestnanca voči dodávateľovi služby uvedený násobok hodinovej minimálnej mzdy a počtu odpracovaných hodín, čo sa dá vypočítať bez ohľadu na výšku zamestnancovej mzdy, stále však ide iba o finančný strop, ktorý zamestnancovi nemožno priznať automaticky. Zamestnanec bude musieť pozitívnym spôsobom dokazovať príslušnú časť svojej mzdy vzťahujúcu sa na prácu pre dodávateľa služby. 2. Podľa § 130a ods. 2 sa dodávateľ služby považuje na účely vyplatenia mzdy za zamestnávateľa. Podobný režim je už v § 5 ZP, avšak máme pochybnosti, či ide o vhodné právne riešenie a či nie je lepšie ho nahradiť nejakým typickým právnym inštitútom, napr. ručením. Pri navrhutej koncepcii vzniká množstvo otázok, napr. či v prípade nevyplatenia mzdy dodávateľom služby v termíne navrhnutom v § 130a ZP nedôjde k spáchaniu trestného činu nevyplatenia mzdy a odstúpného (dodávateľ služby nebude mať			
--	---	--	--	--

	inú možnosť, ako overiť pravosť uplatneného nároku zo strany zamestnanca, iba s ním ísť do súdneho sporu – v takom prípade však nevyplatí mzdu v zákonom stanovenom čase). Ak má byť hlavným sledovaným cieľom plánovaného ustanovenia ZP akési ručenie za vyplatenie mzdy zamestnancovi, dodávateľ služby by mal stále ostať ručiteľom so zodpovedajúcimi právami a povinnosťami; postavenie do pozície zamestnávateľa je v tomto kontexte neprimerané a nesie so sebou pre dodávateľa služby najmä už uvedené riziká, pričom nemožno vylúčiť, že tento kontext so sebou môže v praxi priniesť aj ďalšie. 3. V novele chýba právo regresu dodávateľa služby voči zamestnávateľovi zamestnanca, ak vyplatí jeho zamestnancovi mzdu. 4. Novela vychádza z predpokladu, že zodpovednosť dodávateľa služby za mzdu zamestnanca jeho subdodávateľa bude založená tým, že dodávateľ služby nezaplatil subdodávateľovi cenu vykonaného plnenia a subdodávateľovi tak chýbali finančné zdroje na vyplatenie mzdy. Novela opomína fakt, že splatnosť ceny plnenia subdodávateľa môže byť s dodávateľom služby dohodnutá tak, že z nej prirodzene nebude môcť financovať mesačne vyplácané mzdy svojim zamestnancom. Nie je neobvyklé dohodnúť si jednorazové zaplatenie ceny subdodávky až po jej vykonaní, napokon aj Obchodný zákonník v ustanoveniach o zmluve o dielo konštruuje splatnosť ceny diela až po vykonaní diela. Medzitým však bude subdodávateľ povinný zaplatiť niekoľko mesačných miezd svojim zamestnancom. Bude v takom prípade dodávateľ služby zodpovedný za nevyplatenie mzdy zamestnancovi subdodávateľa? Ak zamestnanec vykonával pre zamestnanca			
--	---	--	--	--

	činnosť na viacerých zákazkách, ako zamestnanec môže zdokladovať / predpokladať, že práve z dôvodu nezaplatenia ceny za plnenie od jedného konkrétneho dodávateľa mu nebola vyplatená mzda? (návrh pokrýva len ideálny stav 1 zamestnávateľ / 1 dodávateľ služby t. j. jeden zmluvný vzťah medzi menovanými subjektami) 5. Podľa § 130a ods. 5 ZP nebude dodávateľ služby povinný zaplatiť mzdu zamestnancovi subdodávateľa, ak o. i. dôvodom nevyplatenia mzdy alebo jej časti zamestnancovi nebolo nesplnenie jeho zmluvného záväzku z právneho vzťahu medzi ním a subdodávateľom. Túto skutočnosť bude musieť preukazovať dodávateľ služby. Lenže negatívna skutočnosť (t. j. že sa niečo nestalo) sa priamo nedá dokázať, dá sa dokázať iba nepriamo, v našom prípade tak, že dodávateľ služby dokáže iný dôvod nevyplatenia mzdy zamestnancovi subdodávateľa, čím vylúči ostatné dôvody. To však nie je v silách dodávateľa služby, keďže nie je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnanec – subdodávateľ. 6. Ustanovenie § 130a ods. 5 písm. a) ZP, v zmysle ktorého „dodávateľ služby nekonal s náležitou starostlivosťou, najmä ak protihodnota za plnenie uvedená na faktúre je bez ekonomického opodstatnenia neprimerane vysoká alebo neprimerane nízka“ je nezrozumiteľné. Z kontextu ustanovenia vyplýva, že ide o faktúru subdodávateľa, ktorú má zaplatiť dodávateľ služby. V takom prípade však dodávateľ služby nemá dosah na výšku fakturovanej sumy („protihodnota uvedená na faktúre“), pretože za vyčíslenie fakturovanej sumy zodpovedá subdodávateľ, ktorý faktúru vystavil. Ak má ísť o riešenie situácie, kedy dodávateľ služby zaplatí subdodávateľovi tak málo, že to nestačí ani na			
--	---	--	--	--

	mzdy zamestnancov subdodávateľa (dáme bokom skutočnosť, že cena plnenia sa slobodne dohaduje a dodávateľ služby nezodpovedá za to, že si ju subdodávateľ dohodne tak, že mu nestačí ani na mzdy zamestnancov), prečo je do ustanovenia § 130a ods. 5 písm. a) ZP zahrnutá i situácia fakturácie neprimerane vysokej protihodnoty (t.j. ceny)? Ved' tá práve naopak zabezpečí, že subdodávateľ bude mať dostatok zdrojov na mzdy. 7. Novela zákona vychádza z úplne nesprávnej domnienky, že dodávateľ služby zodpovedá za nevyplatenú mzdu a má iba možnosť sa tejto zodpovednosti zbaviť z presne stanovených dôvodov. Zároveň, ak sa takáto právna úprava prijme, nevyhnutne spôsobí prenikanie obchodného práva do práva pracovného, napr. v podobe potreby riešiť následné vzťahy medzi dodávateľom služby a subdodávateľom (regres, ...).			
GPSR	K čl. I bodu 7 (Príloha č. 1aa)-O: V úvodnej vete v súlade s bodom 42. Prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky odporúčame slová „Za prílohu č. 1“ nahradiť slovami „Za prílohu č. 1a“. V názve prílohy slová „PRÁCE NA ÚČELY § 5 ODS. 9 A §130a ODS. 1 Práce na účely § 5 ods. 9 a § 130a ods. 1 sú stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov, najmä“ navrhujeme uviesť v tomto poradí: „STAVEBNÉ PRÁCE TÝKAJÚCE SA KONŠTRUKCIE, OPRÁV, ÚDRŽBY, PRESTAVBY ALEBO DEMOLÁCIE BUDOV Stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov sú práce na	O	N	Uvedené znenie je v súlade so znením Prílohy Smernice európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb v platnom znení.

	účely § 5 ods. 9 a § 130a ods. 1 najmä“ (legislatívno-technická pripomienka).			
KOZSR	Čl. I bodu 6 § 130a ods. 2 Navrhované znenie § 130a ods. 2 Zákonníka práce: (2) Dodávateľ služby je povinný vyplatiť zamestnancovi mzdu podľa odseku 1, najviac v rozsahu minimálnej mzdy platnej v čase vykonávania práce za každú hodinu vykonanej práce, do 15 dní odo dňa doručenia žiadosti zamestnanca o jej vyplatenie v hotovosti alebo na účet v banke určený zamestnancom po odpočítaní zrážok zo mzdy, ktoré by vykonal zamestnávateľ, ak by mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Na účely prvej vety sa dodávateľ služby považuje za zamestnávateľa. Zásadná pripomienka k navrhovanému zneniu § 130a ods. 2 Zákonníka práce - Zmeniť slová "najviac v rozsahu minimálnej mzdy platnej v čase vykonávania práce za každú hodinu vykonanej práce" za slová "najmenej v sume minimálneho mzdového nároku....." alebo "splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená....." Odôvodnenie: Podľa súčasného znenia § 5 ods. 11 Zákonníka práce: "Hostujúci zamestnanec, ktorému hostujúci zamestnávateľ pri vyslaní podľa odseku 6 písm. a) alebo písm. b) neposkytol splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c/ alebo odseku 3 alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len "dodávateľ služby"), ktorej priamym subdodávateľom je hostujúci zamestnávateľ. Dodávateľ služby	Z	N	Minimálne mzdové nároky je vnútroštátny koncept, ktorý sa však aplikuje len za podmienky, že zamestnávateľ nemá v kolektívnej zmluve dojednané mzdové podmienky. Vychádzali sme z textácie čl. 12 ods. 1 smernice 2014/67/EÚ, tzv. minimálne mzdové tarify, ktoré SR v praxi interpretovala v § 5 ZP ako minimálna mzda a nespájala ho s minimálnymi mzdovými nárokmi. Navrhujeme lehotu na vyplatenie mzdy dodávateľom služby predĺžiť na 30 dní, vzhľadom na celkovú náročnosť procesu.

	je povinný poskytnúť hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hosťujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hosťujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Dodávateľ služby je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy podľa druhej vety. Pri vyslaní podľa odseku 6 písm. c) sa postupuje podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4." Do mzdy sa teda zahŕňajú jej jednotlivé zložky podľa ods. 2 písm. c/ - ide o 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 ZP resp. ods. 3, alebo jej časť, resp. zohľadňujú sa nároky vyplývajúce z pracovnej zmluvy resp. z dohody o vyslaní. Podľa čl. 35 smernice 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 s cieľom zabezpečiť, aby sa vyslaným pracovníkom zaplatila riadna mzda, a za predpokladu, že osobitné príplatky súvisiace s vyslaním sa pokladajú za súčasť minimálnych mzdových taríf, by sa takéto			
--	---	--	--	--

	príplatky mali strhnúť zo mzdy len vtedy, ak je to stanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch, kolektívnych zmluvách a/alebo ak je to praxou hostiteľského členského štátu. Podľa čl. 36 Dodržiavanie uplatniteľných pravidiel v oblasti vysielania pracovníkov v praxi a účinná ochrana práv pracovníkov v tejto súvislosti sú predmetom osobitného záujmu v subdodávateľských reťazcoch a mali by sa zabezpečiť prostredníctvom primeraných opatrení v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi a v súlade s právom Únie. K takýmto opatreniam môže patriť dobrovoľné zavedenie mechanizmu priamej subdodávateľskej zodpovednosti po konzultácii s príslušnými sociálnymi partnermi, a to dodatočne k zodpovednosti zamestnávateľa alebo namiesto nej, pokiaľ ide o akékoľvek nevyplatené čisté mzdy zodpovedajúce minimálnym mzdovým tarifám a/alebo príspevkom, ktoré sa majú vyplatiť do spoločných fondov alebo inštitúciám sociálnych partnerov, ktoré sú upravené zákonom alebo kolektívnymi zmluvami, pokiaľ sa na ne vzťahuje článok 3 ods. 1 smernice 96/71/ES. Členské štáty však môžu vo vnútroštátnom práve stanoviť na nediskriminačnom a proporcionálnom základe prísnejšie pravidlá zodpovednosti alebo ísť nad rámec uvedených postupov. Navrhuje sa povinnosť dodávateľa služby vyplatiť zamestnancovi nevyplatenú splatnú mzdu, ktorú zamestnanec požaduje, avšak len ak ide o výkon prác podľa prílohy č. 1aa, ktorých vykonávanie je obsahom zmluvného vzťahu medzi dodávateľom a priamym subdodávateľom, a to do 15 dní odo dňa doručenia žiadosti zamestnanca o jej vyplatenie. Rozsah zodpovednosti je obmedzený len do rozsahu minimálnej mzdy,			
--	--	--	--	--

	nie do rozsahu minimálnych stupňov náročnosti práce resp. inak. Ako referenčná jednotka sa navrhuje hodinová minimálna mzda, vzhľadom na rozdiely v rozsahu práce (z hľadiska času), ktorý sa v jednotlivých mesiacoch vykonáva, a to nielen na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ale aj na rozdielny počet pracovných dní v mesiaci s rozdielnym fondom pracovného času, pričom však suma mesačnej minimálnej mzdy je pevná. Podľa dôvodovej správy zodpovednosť dodávateľa služby bude limitovaná len do rozsahu minimálnej mzdy za každú hodinu práce, ktorú zamestnanec odpracoval (resp. aj do zlomku tejto časovej jednotky). Napr. v roku 2023 ide o sumu 4,023 eura/hodina bez ohľadu na to, či hodinová mzda zamestnanca je 7 eur (dohodnutá alebo prepočítaná z mesačnej mzdy). Ak teda zamestnanec v rámci príslušného mesiaca vykonáva stavebné práce v medziach vzťahu dodávateľa služby a priameho subdodávateľa napr. 100 hodín, rozsah zodpovednosti dodávateľa služby by v roku 2023 bol v príslušnom mesiaci limitový sumou 4,023 x 100 hodín bez ohľadu na to, že nevyplatená mzda za tento čas (100 hodín) by bola 700 eur. Ak ide o ďalšie práce, ktoré zamestnanec vykonáva pre svojho zamestnávateľa, ktoré vykonáva v rámci iných činností (napr. nejde o stavebné práce) alebo v rámci iného zmluvného vzťahu medzi jeho zamestnávateľom a iným príjmom služby (napr. dodávateľ č. 2), za nevyplatenú mzdu za tieto činnosti dodávateľ č. 1 zamestnancovi nezodpovedá.			
KOZSR	Čl. I bodu 6 § 130a Stotožňujeme sa s implementáciou čl. 12 smernice EPaR	Z	ČA	Návrh bol prepracovaný na základe konzultácii so sociálnymi partnermi.

	2014/67/EÚ do legislatívy SR , ale zamestnanec by v praxi nemal mať sťažené podmienky na dosiahnutie nevyplatennej mzdy, čo navrhované znenie §130a Zákonníka práce toto opodstatnenie zakladá. Napr. zamestnanec pri nevyplatení mzdy bude nútený si ju žiadať od zamestnávateľa a subdodávateľa, ktorý vypláca len minimálnu mzdu, toto platí aj pri odvodoch... Nakoľko predmetná implementácia nie je povinnosťou členského štátu a návrh nebol konzultovaný s príslušnými sociálnymi partnermi a v súbehu s horeuvedeným žiadame návrh stiahnuť z ďalšieho legislatívneho procesu a prepracovať v zmysle pripomienok, ako aj ochrany osobných údajov zamestnanca.			
KOZSR	všeobecne Zásadná pripomienka - zvážiť novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní - § 7 a 7a Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa vrátia do zákona. § 9a a § 9b Postup pri overovaní splnenia podmienok reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a zverejnenie oznámenia o jej uzatvorení sa vrátia do zákona. Odôvodnenie: 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. Podľa čl. 36 Dodržiavanie uplatniteľných pravidiel v oblasti vysielania pracovníkov v praxi a účinná ochrana práv pracovníkov v tejto súvislosti sú predmetom osobitného záujmu v	Z	N	Rozpor odstránený.

	subdodávateľských reťazcoch a mali by sa zabezpečiť prostredníctvom primeraných opatrení v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi a v súlade s právom Únie. K takýmto opatreniam môže patriť dobrovoľné zavedenie mechanizmu priamej subdodávateľskej zodpovednosti po konzultácii s príslušnými sociálnymi partnermi, a to dodatočne k zodpovednosti zamestnávateľa alebo namiesto nej, pokiaľ ide o akékoľvek nevyplatené čisté mzdy zodpovedajúce minimálnym mzdovým tarifám a/alebo príspevkom, ktoré sa majú vyplatiť do spoločných fondov alebo inštitúciám sociálnych partnerov, ktoré sú upravené zákonom alebo kolektívnymi zmluvami, pokiaľ sa na ne vzťahuje článok 3 ods. 1 smernice 96/71/ES. Členské štáty však môžu vo vnútroštátnom práve stanoviť na nediskriminačnom a proporcionálnom základe prísnejšie pravidlá zodpovednosti alebo ísť nad rámec uvedených postupov. Pojem minimálnych mzdových taríf je potrebné stanoviť aj v súvislosti so smernicou 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v EÚ a odporúčenie zvýšenie miery pokrytia kolektívnymi zmluvami /prahová hodnota 80 % pokrytia/ . - vychádza sa aj zo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv, čo súvisí s reprezentatívnymi kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa a rozširovaním KZVS. Revízna smernica 957/2018/EÚ Zložky odmeňovania a iné pracovné podmienky v zmysle vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv uvedených v tejto smernici by mali byť jasné a transparentné pre všetky podniky a vyslaných pracovníkov. - jedná sa o zložky odmeňovania, ktoré sú povinné podľa zákonov alebo KZ, vyhlásených za všeobecne uplatniteľné, alebo sa inak			
--	---	--	--	--

	uplatňujú, nejde už len o všeobecne uplatniteľné KZ v oblasti stavebníctva. Členské štáty zabezpečia bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, - aby podniky uvedené v článku 1 ods. 1 /podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov, v súlade s odsekom 3, na územie členského štátu/ 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 nálezochoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8: ...tvrdé jadro smernice. - členské štáty môžu uplatňovať reprezentatívne regionálne alebo odvetvové kolektívne zmluvy. Tvrdé jadro nemusí byť obsiahnuté len v právnom predpise, ale aj v kolektívnej zmluve, čo príslušná kolektívna zmluva zahŕňa do odmeňovania, teda minimálne mzdové tarify, ostatné zložky mzdy, iné prvky, ako sú prémie či odmeny, alebo aj zvýšenie platu v súvislosti so služobným vekom, - členské štáty musia transparentným spôsobom špecifikovať rôzne prvky spôsobu odmeňovania na svojom území, - ak sú tieto prvky stanovené zákonom alebo vo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmluvách, musia sa pri vyplácaní vyslaných pracovníkov zohľadniť, - na vyslaných pracovníkov a na miestnych pracovníkov v hostiteľskej krajine sa uplatňujú tie isté pravidlá týkajúce sa odmeňovania. - je potrebné zabezpečiť, aby sa pri odmeňovaní s vyslanými			
--	---	--	--	--

	pracovníkmi zaobchádzalo podľa rovnakých pravidiel ako s miestnymi pracovníkmi. Nie všetky KZ sú dostatočným právnym základom. Je na členskom štáte, aby identifikoval, ktoré kolektívne zmluvy spĺňajú požadované kritériá.			
KOZSR	Celému materiálu Zásadná pripomienka - zvážiť zúženie úpravy len na stavebníctvo - ponechať na všetky odvetvia. Spoločná zodpovednosť v SR nie je v súčasnosti obmedzená len na odvetvie stavebníctva ale aplikuje sa na všetky odvetvia, navrhuje sa aplikovať len na stavebníctvo. Spoluzodpovednosť sa týka čistej mzdy. Vzhľadom na to, že smernica 2014/67/EÚ v čl. 12 ods. 2 vyžaduje povinné zavedenie tohto druhu zodpovednosti len na stavebné práce v zmysle prílohy smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, navrhuje sa uplatňovanie tejto zodpovednosti len pre stavebné práce podľa prílohy č. 1aa (práce vymedzuje doterajšie znenie § 5 ods. 9 Zákonníka práce).	Z	N	Rozpor odstránený – KOZ SR ustúpila od pripomienky.
MFSR	Celému materiálu Z formálneho hľadiska upozorňujeme, že podľa Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov sa vplyv na dlhodobú udržateľnosť verejných financií v prípade vybraných opatrení posudzuje len pri zmenách v I. a II. pilieri univerzálneho systému dôchodkového zabezpečenia s identifikovaným vplyvom od 0,1 % HDP (vrátane) na dlhodobom horizonte.	O	A	

MHSR	K Čl. I bodu 6 V §130a odporúčame doplniť odsek 6, ktorý znie: "(6) Dodávateľ služby má právo pozdržať časť uhradenej sumy za fakturované výkony prác podľa prílohy č. 1aa do doby preukázania vyplatenia miezd zamestnancom priamym subdodávateľom.". Odôvodnenie: Dôvodom navrhovanej zmeny Zákonníka práce je odôvodnené stanovisko EK, ktoré sa týka transpozície čl. 12 smernice 2014/67/EÚ do právnej úpravy Slovenskej republiky. Navrhovaná právna úprava má negatívne vplyvy na podnikateľov - dodávateľov služieb stavebných prác a zaväzuje ich k vyplateniu mzdy zamestnancov priameho subdodávateľa, ak tento nevyplatil mzdy svojim zamestnancom. Navrhovaná novelizácia Zákonníka práce stanovuje pre dodávateľov služieb množstvo povinností, ale nedáva im žiadne práva. Z dôvodu zabezpečenia proporcionality navrhujeme, aby dodávateľ mal právo viazať časť prostriedkov z fakturovanej sumy do doby preukázania vyplatenia miezd zamestnancom priamym subdodávateľom.	O	N	Úprava je nad rámec transpozície smernice 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“) a navrhovaná úprava sa javí, že by mohlo ísť aj o rozpor s právom EÚ.
MHSR	K Analýze vplyvov na podnikateľské prostredie V Kalkulačke nákladov je potrebné upraviť frekvenciu plnenia povinnosti regulácie a uvedené premietnuť do Analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie. Odôvodnenie: Vzhľadom na to, že predkladateľ pri určení počtu dotknutých subjektov vychádzal z priemerného počtu ročných trestných činov nevyplatenia mzdy, je potrebné zvoliť v kalkulačke nákladov frekvenciu plnenia povinnosti 1x ročne. Zvolená frekvencia	O	A	

	jednorazovo/nepravidelne reprezentuje plnenie povinnosti 1x za 4 roky, čo môže kvantifikované náklady podhodnocovať.			
MHSR	K Čl. I bodu 7 V súlade s bodom 42 prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády SR odporúčame v úvodnej vete slová "prílohu č. 1" nahradiť slovami "prílohu č. 1a".	O	N	Príloha č. 1aa sa vkladá medzi prílohu č.1 a prílohu č. 1a.
MZSR	K náležitostiam materiálu Odporúčame dopracovať informatívne konsolidované znenie podľa čl. 17 ods. 1 písm. j) Legislatívnych pravidiel vlády SR.	O	A	
MZSR	Čl. I § 13a ods. 2 šiestemu bodu Odporúčame za slová "minimálnej mzdy" vložiť slová "podľa osobitného predpisu". Odôvodnenie: Legislatívno-technická pripomienka, ktorou sa precizuje právny text návrhu zákona.	O	N	Použitie slov „minimálna mzda“ bez odkazu na osobitný predpis je v kontexte navrhovanej právnej úpravy postačujúce. Zákonník práce používa pojem „minimálna mzda“ bez odkazu na osobitný zákon aj v ďalších ustanoveniach.
MZSR	Čl. I prvému bodu Odporúčame za slová "v prílohe č. 1aa" vložiť bodku.	O	A	
MZVEZ SR	K doložke zlučiteľnosti Odporúčame znenie štvrtého bodu písmena b) preformulovať nasledovne: „Európska komisia vedie voči Slovenskej republike podľa čl. 258 Zmluvy o fungovaní Európskej únie konanie o porušení zmlúv INFR(2018)2242. Predmetné konanie je vedené z dôvodu nesúlady slovenských vnútroštátnych opatrení so smernicou 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o	O	A	

	vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Komisia sa domnieva, že slovenské vnútroštátne opatrenia nie sú v súlade s článkom 12 smernice 2014/67/EÚ. Konanie je v štádiu odôvodneného stanoviska.“.			
NBÚ	K materiálu predloženému do MPK Dovoľujeme si upozorniť predkladateľa na skutočnosť, že v materiáli predloženom do medzirezortného pripomienkového konania sa nenachádzalo informatívne konsolidované znenie právneho predpisu, hoci ide o jeho novelizáciu. Odôvodnenie: Podľa § 7 ods. 1 písm. g) zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je obligatórnou obsahovou náležitosťou materiálu, ktorý sa predkladá do medzirezortného pripomienkového konania (ak ide o novelizáciu právneho predpisu), okrem paragrafového znenia aj informatívne konsolidované znenie, teda znenie právneho predpisu, v ktorom majú byť zapracované všetky jeho skoršie novelizácie vrátane aktuálne navrhovanej novelizácie.	O	A	
OAPSVLÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 1. Žiadame predkladateľa, aby upravil bod 3 doložky zlučiteľnosti v súlade s prílohou č. 2 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky a aby uvádzal v bode 3 písm. a) ustanovenia primárneho práva Európskej únie, v bode 3 písm. b) ustanovenia sekundárneho práva Európskej únie a v bode 3 písm. c) judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.	O	A	

OAPSVLÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 2. V bode 3 písm. b) doložky zlučiteľnosti žiadame predkladateľa uvádzať publikačný zdroj smernice Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb nasledovne: „(Ú. v. ES L 18, 21.1. 1997; Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2)“ v súlade s bodom 62.12. prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky.	O	A	
OAPSVLÚVSR	K doložke zlučiteľnosti: 3. V bode 3 písm. b) doložky zlučiteľnosti taktiež žiadame predkladateľa uvádzať smernicu 96/71/ES s dodatkom „v platnom znení“ v súlade s bodom 62.10. prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky.	O	A	
OAPSVLÚVSR	K doložke vybraných vplyvov: V bode 1 časti „Charakter predkladaného materiálu“ žiadame uvádzať úplnú citáciu smernice 2014/67/EÚ vrátane publikačného zdroja.	O	A	
OAPSVLÚVSR	K osobitnej časti dôvodovej správy: V osobitnej časti dôvodovej správy k čl. I bodu 6 návrhu zákona v deviatom odseku v úvodnej vete predkladateľ uvádza: „Navrhované znenie vychádza z doterajšieho znenia § 5 ods. 9, podľa ktorého...“ a následne cituje doterajšie znenie § 5 ods. 11 zákona č. 311/2001 Z. z. Žiadame predkladateľa, aby v úvodnej vete deviateho odseku osobitnej časti dôvodovej správy k čl. I	O	A	

	bodu 6 návrhu zákona korektne uvádzal § 5 ods. 11 zákona č. 311/2001 Z. z.			
OAPSVLÚVSR	K predkladacej a dôvodovej správe (všeobecná aj osobitná časť): V predkladacej ako i dôvodovej správe je opakovane uvedená úplná citácia smernice 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) bez publikačného zdroja. Žiadame predkladateľa, aby úplnú citáciu smernice 2014/67/EÚ všade uvádzal spolu s publikačným zdrojom v súlade s bodom 62.7. prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky.	O	A	
RÚZSR	Celému materiálu 1. Všeobecná zásadná pripomienka k návrhu ako celku S predmetným návrhom novely zákona zásadne nesúhlasíme a žiadame ho stiahnuť z legislatívneho procesu Odôvodnenie: RÚZ nespochybňuje povinnosť transpozície európskeho práva do národnej legislatívy, ale zásadne nesúhlasí s predloženým návrhom právnej úpravy, ktorou je transpozícia navrhovaná. Nami uvádzané pripomienky treba vnímať ako argumentačné odôvodnenie neudržateľnosti predloženého návrhu novely: 1. Podľa navrhovaného ustanovenia § 130a ods. 1 písm. b) ZP má dodávateľ služby zaplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá „patrí za výkon prác podľa prílohy č. 1aa, ktorých vykonávanie je	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 28.2.2024. RÚZ netrvá na pripomienke vzhľadom na konanie voči SR o nesúlade s právom EÚ.

	obsahom záväzku zamestnávateľa v rámci právneho vzťahu medzi zamestnávateľom ako priamym subdodávateľom a dodávateľom služby“. Mzda sa vypláca zamestnancovi za druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, ktorú vykonal zamestnanec v príslušnom mesiaci. Nebude možné zistiť, ktorá časť mesačnej mzdy zamestnanca mu patrí za jeho činnosť na subdodávke jeho zamestnávateľa vykonávanej pre dodávateľa služby, najmä v prípadoch, ak počas príslušného mesiaca vykonáva aj iné činnosti, prípadne pracuje aj na iných zákazkách. Do úvahy prichádza iba rovnomerné rozdelenie mzdy na odpracované hodiny v mesiaci a zisťovanie, koľko hodín venoval jednotlivým činnostiam v mesiaci, ale to je umelý parameter nezohľadňujúci vecnú náplň tej práce. Istý návod, ako túto situáciu riešiť, je uvedený v § 130a ods. 2, kde je ako strop pre nárok zamestnanca voči dodávateľovi služby uvedený násobok hodinovej minimálnej mzdy a počtu odpracovaných hodín, čo sa dá vypočítať bez ohľadu na výšku zamestnancovej mzdy, stále však ide iba o finančný strop, ktorý zamestnancovi nemožno priznať automaticky. Zamestnanec bude musieť pozitívnym spôsobom dokazovať príslušnú časť svojej mzdy vzťahujúcu sa na prácu pre dodávateľa služby. 2. Podľa § 130a ods. 2 sa dodávateľ služby považuje na účely vyplatenia mzdy za zamestnávateľa. Podobný režim je už v § 5 ZP, avšak máme pochybnosti, či ide o vhodné právne riešenie a či nie je lepšie ho nahradiť nejakým typickým právnym inštitútom, napr. ručením. Pri navrhnutej koncepcii vzniká množstvo otázok, napr. či v prípade nevyplatenia mzdy dodávateľom služby v termíne navrhnutom v § 130a ZP nedôjde k spáchaniu trestného činu			
--	---	--	--	--

	nevyplatenia mzdy a odstupného (dodávateľ služby nebude mať inú možnosť, ako overiť pravosť uplatneného nároku zo strany zamestnanca, iba s ním ísť do súdneho sporu – v takom prípade však nevyplatí mzdu v zákonom stanovenom čase. Ak má byť hlavným sledovaným cieľom plánovaného ustanovenia ZP akési ručenie za vyplatenie mzdy zamestnancovi, dodávateľ služby by mal stále ostať ručiteľom so zodpovedajúcimi právami a povinnosťami; postavenie do pozície zamestnávateľa je v tomto kontexte neprimerané a nesie so sebou pre dodávateľa služby najmä už uvedené riziká, pričom nemožno vylúčiť, že tento kontext so sebou môže v praxi priniesť aj ďalšie. 3. V novele chýba právo regresu dodávateľa služby voči zamestnávateľovi zamestnanca, ak vyplatí jeho zamestnancovi mzdu. 4. Novela vychádza z predpokladu, že zodpovednosť dodávateľa služby za mzdu zamestnanca jeho subdodávateľa bude založená tým, že dodávateľ služby nezaplatil subdodávateľovi cenu vykonaného plnenia a subdodávateľovi tak chýbali finančné zdroje na vyplatenie mzdy. Novela opomína fakt, že splatnosť ceny plnenia subdodávateľa môže byť s dodávateľom služby dohodnutá tak, že z nej prirodzene nebude môcť financovať mesačne vyplácané mzdy svojim zamestnancom. Nie je neobvyklé dohodnúť si jednorazové zaplatenie ceny subdodávky až po jej vykonaní, napokon aj obchodný zákonník v ustanoveniach o zmluve o dielo konštruje splatnosť ceny diela až po vykonaní diela, medzitým však bude subdodávateľ povinný zaplatiť niekoľko mesačných miezd svojim zamestnancom. Bude v takom prípade dodávateľ služby zodpovedný za nevyplatenie mzdy zamestnancovi			
--	---	--	--	--

	subdodávateľa? Ak zamestnanec vykonával pre zamestnanca činnosť na viacerých zákazkách, ako zamestnanec môže zdokladovať / predpokladať, že práve z dôvodu nezaplatenia ceny za plnenie od jedného konkrétneho dodávateľa mu nebola vyplatená mzda? (návrh pokrýva len ideálny stav 1 zamestnávateľ / 1 dodávateľ služby t. j. jeden zmluvný vzťah medzi menovanými subjektami) 5. Podľa § 130a ods. 5 ZP nebude dodávateľ služby povinný zaplatiť mzdu zamestnancovi subdodávateľa, ak o. i. dôvodom nevyplatenia mzdy alebo jej časti zamestnancovi nebolo nesplnenie jeho zmluvného záväzku z právneho vzťahu medzi ním a subdodávateľom. Túto skutočnosť bude musieť preukazovať dodávateľ služby. Lenže negatívna skutočnosť (t. j. že sa niečo nestalo) sa priamo nedá dokázať, dá sa dokázať iba nepriamo, v našom prípade tak, že dodávateľ služby dokáže iný dôvod nevyplatenia mzdy zamestnancovi subdodávateľa, čím vylúči ostatné dôvody. To však nie je v silách dodávateľa služby, keďže nie je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnanec – subdodávateľ. 6. Ustanovenie § 130a ods. 5 písm. a) ZP, v zmysle ktorého „dodávateľ služby nekonal s náležitou starostlivosťou, najmä ak protihodnota za plnenie uvedená na faktúre je bez ekonomického opodstatnenia neprimerane vysoká alebo neprimerane nízka“ je nezrozumiteľné. Z kontextu ustanovenia vyplýva, že ide o faktúru subdodávateľa, ktorú má zaplatiť dodávateľ služby. V takom prípade však dodávateľ služby nemá dosah na výšku fakturovanej sumy („protihodnota uvedená na faktúre“), pretože za vyčíslenie fakturovanej sumy zodpovedá subdodávateľ, ktorý faktúru vystavil. Ak má ísť o riešenie situácie, kedy dodávateľ			
--	---	--	--	--

	služby zaplatí subdodávateľovi tak málo, že to nestačí ani na mzdy zamestnancov subdodávateľa (dáme bokom skutočnosť, že cena plnenia sa slobodne dohaduje a dodávateľ služby nezodpovedá za to, že si ju subdodávateľ dohodne tak, že mu nestačí ani na mzdy zamestnancov), prečo je do ustanovenia § 130a ods. 5 písm. a) ZP zahrnutá i situácia fakturácie neprimerane vysokej protihodnoty (t.j. ceny)? Veď tá práve naopak zabezpečí, že subdodávateľ bude mať dostatok zdrojov na mzdy. 7. Novela zákona vychádza z úplne nesprávnej domnienky, že dodávateľ služby zodpovedá za nevyplatenú mzdu a má iba možnosť sa tejto zodpovednosti zbaviť z presne stanovených dôvodov. Zároveň, ak sa takáto právna úprava prijme, nevyhnutne spôsobí prenikanie obchodného práva do práva pracovného, napr. v podobe potreby riešiť následné vzťahy medzi dodávateľom služby a subdodávateľom (regres, ...).			
SOCPOIST	Čl. I. K čl. I - k bodu 6 - k § 130a V súvislosti s prechodom povinnosti vyplatenia mzdy na dodávateľa služby navrhujeme zvážiť doplnenie postupu v prípade platobnej neschopnosti subdodávateľa a dodávateľa služby, nakoľko z návrhu nie je zrejmé riešenie zodpovednostných vzťahov medzi zamestnávateľom (subdodávateľom) resp. dodávateľom služby, ak nebola mzda vyplatená a jeden z uvedených subjektov (resp. oba) stal sa platobne neschopným. Z navrhovanej úpravy nevyplýva, či zamestnanec si má nevyplatenú mzdu prioritne žiadať prostredníctvom dávky garančného poistenia (DGP) alebo od	O	N	Právne predpisy sa vykladajú vo vzájomnej súvislosti a teda, ak zamestnanec požiadal o dávku garančného poistenia, táto kryje nevyplatenú mzdu v určenom rozsahu. Právne predpisy podľa nášho názoru dostatočne zabezpečujú, aby nedochádzalo k dvojitému plneniu.

	dodávateľa služby podľa novo navrhovaného § 130a. Pri uplatnení nároku na DGP zamestnancom z dôvodu platobnej neschopnosti jeho zamestnávateľa-subdodávateľa, Sociálna poisťovňa nemá informáciu, či zamestnancovi bola vyplatená mzda dodávateľom služby podľa § 130a. Ak sú splnené podmienky nároku na DGP a zamestnancovi vzniknú neuspokojené nároky, ktoré budú potvrdené zodpovedným subjektom, nárok na DGP prizná, bez ohľadu na skutočnosť, že si zamestnanec uplatní vyplatenie mzdy aj u dodávateľa služby podľa § 130a. V ďalšom prípade, ak zamestnanec požiada o vyplatenie mzdy dodávateľa služby podľa § 130a z dôvodu, že jeho zamestnávateľ-subdodávateľ mu nevyplatil mzdu, a tento dodávateľ služby je platobne neschopný (predpokladáme, že nebude môcť splniť povinnosť podľa § 130a), nárok zamestnanca nebude možné uspokojiť prostredníctvom DGP, keďže jeho zamestnávateľ-subdodávateľ je naďalej platobne schopný.			
UOOU SR	Čl. I, k bodu 6 § 130a ods. 3 Navrhujeme vymedziť rozsah osobných údajov o zamestnancoch, ktoré je povinný dodávateľ poskytnúť zamestnávateľovi. Navrhujeme všeobecne formulované znenie cit. „a osobné údaje zamestnanca v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa ods. 2“ nahradiť konkrétnym stanoveným rozsahom osobných údajov. Táto pripomienka je obyčajná. Odôvodnenie: Zákonodarcu musí v texte legislatívneho predpisu jasne a určito upraviť, o aké osobné údaje ide s ohľadom na dosiahnutie sledovaného účelu. Obdobnú úpravu navrhujeme	O	N	Poskytovanie osobných údajov musí byť vždy len s cieľom dosiahnutia účelu - vyplatenia mzdy dodávateľom služby, čím je naplnená zásada obmedzenia účelom a zároveň pri spracúvaní údajov platí všeobecná zásada minimalizácie spracúvania osobných údajov.

	vykonať aj v § 5 ods. 12 platného znenia Zákonníka práce (nad rozsah navrhovanej novely). Z dôvodu „slabšej pozície“ zamestnancov v pracovnoprávných vzťahov (navyš v situácii nevyplatenia mzdy) a rôznych kontrolných mechanizmov, ktoré zamestnávateľa zavádzajú na kontrolu zamestnancov (aj v rámci dodávateľských vzťahov), máme za to, že všeobecnou formuláciou v navrhovanom znení, sa umožní široký výklad rozsahu osobných údajov potrebných na vyplatenie mzdy (môže obsahovať aj záznamy z monitorovania práce), preto navrhujeme jednoznačne v zákone naformulovať, aké údaje zamestnávateľ na vyplatenie mzdy potrebuje, pričom je potrebné pri takto stanovenom rozsahu zohľadniť a rešpektovať zásadu obmedzenia účelu (t. j. spracúvať len tie osobné údaje, ktoré sú nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného účelu) s prepojením na zásadu minimalizácie spracúvania osobných údajov (spracúvať osobné údaje v čo najmenšom, nevyhnutnom, rozsahu). Navrhovanou úpravou sa dosiahne jednoznačnosť a v praxi aj rovnaká aplikácia pre všetky budúce pracovno-právne vzťahy.			
ÚVSR	K vlastnému materiálu, bod 6 1. K vlastnému materiálu, bod 6 (§130a ods. 2) Ustanovenie explicitne nerieši povinnosť vo vzťahu k existujúcim (zákonným a ďalším) zrážkam zo mzdy. Ak má na tieto účely dodávateľ služby postavenie zamestnávateľa (posledná veta v ods. 2), je potrebné, aby ho zaťažovali všetky povinnosti vyplývajúce mu z postavenia zamestnávateľa a to aj na účely vykonania zrážok zo mzdy v rozsahu minimálnej mzdy platnej v čase vykonávania práce (za každú hodinu vykonanej práce). Uvedeným spôsobom	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 7.8.2023. ÚV SR ustúpil od pripomienky.

	je potrebné ustanovenie upraviť, doplniť. Odôvodnenie: Ustanovenie smeruje k posilneniu ochrany zamestnancov (všetkých, na rozdiel od predošlej úpravy, ktorej nesúlad bol Komisiou vyčítaný nie len Slovenskej republike). Na jednej strane možno vítať túto úpravu, ktorá zamestnancovi poskytuje určitú ochranu v pracovnoprávných vzťahoch – má možnosť domôcť sa výplaty mzdy (hoci len v minimálnom rozsahu) priamo od dodávateľa služby podľa nového znenia § 130a; na druhej strane ostávajú nepokryté odvody vo vzťahu k vykonaným prácam, a to aspoň v minimálnom rozsahu, kedy v podstate zamestnanec síce dostane vyplatenú aspoň minimálnu mzdu, no je vystavený negatívnym dopadom neuhradenia / neodvedenia odvodov. S tým súvisia problémy týkajúce sa možného poskytovania / neposkytovania radu sociálnych dávok a ďalších plnení (obdobie poistenia rozhodujúce pre vznik nároku na starobný, predčasný starobný dôchodok, dávka v nezamestnanosti, tzv. nemocenské, problémy s poskytovaním zdravotnej starostlivosti pre absenciu úhrady povinného zdravotného poistenia a pod.). Uvedené ustanovenie ponecháva túto otázku neriešenú v neprospech zamestnancov, na druhej strane však konštatuje, že dodávateľ služby má na účely výplaty minimálnej stanovenej mzdy bez zrážok postavenie zamestnávateľa; s cieľom zaistenia potrebnej a dôslednej ochrany by mal dodávateľ služby niest' zodpovednosť aj za úhradu/odvedenie/vykonanie povinných zrážok tak, ako mu z postavenia zamestnávateľa vyplývajú.			
--	--	--	--	--

ÚVSR	K doložke vplyvov Je potrebné doplniť pozitívny dopad v sociálnej oblasti (ochrana zamestnanosti, zabezpečenie minimálneho príjmu, ochrana rodiny a pod.) a zväžiť povahu dopadu na podnikateľské prostredie, keďže tento nie je pozitívny aj negatívny, skôr len dochádza k zmene subjektu, ktorý znáša povinnosti, ktoré by inak vznikli a znášal by ich iný subjekt. Odôvodnenie: Nemožno súhlasiť s vyjadrenými sociálnymi dopadmi, keďže úprava má nepochybne pozitívne dopady v sociálnej oblasti (zamestnanci), a nemožno súhlasiť s vyjadrením, že sú identifikované pozitívne aj negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie – toto vyjadrenie nepovažujeme taktiež za správne, keďže dochádza len k presunu povinnosti (a aj to len v minimálnom rozsahu určenom podľa § 130a) na iný subjekt (pôvodný subjekt by ich znášal rovnako, dokonca vo vyššom rozsahu) a ide o náklady reálne vykonanej práce, ktoré by inak na strane subjektu predstavovali obohatenie bez poskytovaného protiplnenia.	Z	N	Rozpor odstránený na rozporovom konaní dňa 7.8. 2023.
ÚVSR	K vlastnému materiálu, bod 7 Vzhľadom na explicitné vyjadrenie, o aké práce ide (stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov), exemplifikatívny výpočet v písm. a) až m) sa javí ako nadbytočný a navrhujeme ho vypustiť z predmetného ustanovenia. Odôvodnenie: V Prílohe 1a je priamo vymedzené o aké práce ide (stavebné), čoho sa majú týkať (konštrukcia, opravy, údržby prestavby, demolácie budov), takže výpočet, navyše len exemplifikatívny a pomerne všeobecný, sa javí ako nadbytočný a nepotrebný.	O	N	Ide o demonštratívny výpočet stavebných prác, ktorým sa zabezpečuje úplná transpozícia smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb v platnom znení.

Verejnosť	Celému materiálu Navrhujeme vymedziť rozsah osobných údajov o zamestnancoch, ktoré je povinný dodávateľ poskytnúť zamestnávateľovi.	O	N	Poskytovanie osobných údajov musí byť vždy len s cieľom dosiahnutia účelu- vyplatenia mzdy dodávateľom služby, čím je naplnená zásada obmedzenia účelom a zároveň pri spracúvaní údajov platí všeobecná zásada minimalizácie spracúvania osobných údajov.
ZSPP	Celému materiálu V návrhu zákona považujeme za potrebné stanoviť konkrétny rozsah poskytovaných osobných údajov. Táto pripomienka je obyčajná.	O	N	Poskytovanie osobných údajov musí byť vždy len s cieľom dosiahnutia účelu- vyplatenia mzdy dodávateľom služby, čím je naplnená zásada obmedzenia účelom a zároveň pri spracúvaní údajov platí všeobecná zásada minimalizácie spracúvania osobných údajov.