Republiková únia zamestnávateľov, Digital Park III, Einsteinova 19, 851 01 Bratislava 5
tel.: +421-2-3301 4280, ruz@ruzsr.sk, www.zamestnavatelia.sk

STANOVISKO REPUBLIKOVEJ ÚNIE ZAMESTNÁVATEĽOV

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

https://www.slov-lex.sk/elegislativa/legislativne-procesy/SK/LP/2026/383

Materiál v pripomienkovom konaní do 24.07.2026

Stručný popis podstaty materiálu najmä jeho relevancie z pohľadu RÚZ

Materiál predkladá do medzirezortného pripomienkového konania Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ako iniciatívny návrh.

Cieľom a obsahom materiálu je najmä:
Cieľom návrhu zákona je zvýšenie účinnosti a efektívnosti kontrolných mechanizmov na zamedzenie obchádzania právnych predpisov v oblasti dočasného prideľovania a sprostredkovania zamestnania. Návrhom zákona sa upravuje mechanizmus nahlasovania voľných pracovných miest s cieľom ich racionalizácie a presnejšej evidencie a súvisiace procesy zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín najmä vo vzťahu k podmienkam sprostredkovania zamestnania a uplatňovaniu pravidiel pri nedostatkových profesiách, z dôvodu vzniku schém zastretého dočasného prideľovania a účelového využívania pravidiel pre nedostatkové profesie.

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2027.

Postoj RÚZ k materiálu

Cieľom návrhu zákona je zvýšenie účinnosti a efektívnosti kontrolných mechanizmov na zamedzenie obchádzania právnych predpisov v oblasti dočasného prideľovania a sprostredkovania zamestnania a zefektívňuje sa systém pravidiel pri nedostatkových profesiách. RÚZ k návrhu predkladá nižšie uvedené pripomienky.

Pripomienky RÚZ k predkladanému materiálu

1. Zásadná pripomienka k čl. I, novelizačný bod 16

Navrhujeme vypustenie podmienky pre vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.

Odôvodnenie:
Za prvé, zostáva nejasné, akým spôsobom má zamestnávateľ splnenie tejto podmienky na žiadosť úradu preukázať a za druhé, navrhovaná úprava vytvára priestor na jej zneužitie zo strany zamestnanca, ktorý by mohol neopodstatneným alebo účelovým podaním sledovať poškodenie zamestnávateľa, a to bez toho, aby jeho tvrdenie muselo byť akokoľvek preukázané alebo overené.

Takýto postup by mohol mať za následok neprimerané obmedzenie, resp. úplné zastavenie podnikateľskej činnosti zamestnávateľa – najmä v prípade, ak by na základe neopodstatneného podania došlo k zrušeniu už vydaných potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Vzhľadom na to, že ide o zamestnávateľa zamestnávajúceho štátnych príslušníkov tretích krajín práve z dôvodu nedostatku domácej pracovnej sily, mohlo by to viesť až k úplnému znemožneniu výkonu jeho podnikateľskej činnosti.

2. Zásadná pripomienka k čl. I, novelizačný bod 21

Žiadame o bližšie vysvetlenie k úprave navrhovanej v bode 21., konkrétne k navrhovanej možnosti zrušiť už vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta z dôvodu nesplnenia daňových povinností, povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a tak ďalej.

Predovšetkým vzniká otázka, či aj drobné administratívne pochybenie – napríklad zaplatenie poistného na verejné zdravotné poistenie o niekoľko eur nižšie, než malo byť, vzniknuté nedopatrením alebo v dôsledku administratívneho omylu – by malo automaticky viesť k zrušeniu už vydaného potvrdenia, a to bez ohľadu na jeho rozsah, príčinu či mieru zavinenia zamestnávateľa. Takýto dôsledok považujeme za neprimeraný, keďže by mohol znemožniť výkon podnikateľskej činnosti zamestnávateľa aj v prípadoch, keď k nesplneniu povinnosti došlo bez jeho zavinenia alebo len v zanedbateľnom rozsahu.

RÚZ preto navrhuje, aby navrhovaná úprava nezakotvila úradu povinnosť potvrdenie zrušiť, ale len možnosť tak urobiť, pričom podrobnejšie podmienky a kritériá na posúdenie závažnosti a rozsahu nesplnenia povinností by mal úrad upraviť vo svojom internom predpise. Takéto riešenie by umožnilo zohľadniť konkrétne okolnosti jednotlivých prípadov a zabrániť neprimeraným dôsledkom v prípadoch nepodstatných alebo neúmyselných nedostatkov.

3. Zásadná pripomienka k čl. I, vloženie nového novelizačného bodu

Navrhujeme doplnenie nového novelizačného bodu a to:

„V § 21b sa za ods. (4) dopĺňa nový ods. (5), ktorý znie:

‚(5)Úrad nevydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením pre zamestnávateľa, ktorý o toto potvrdenie žiada pre štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je už zamestnaný ako mobilný pracovník v cestnej doprave22kn) na základe vydaného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a od jeho vydania neuplynulo viac ako 6 mesiacov.“

Ostatné odstavce sa adekvátne prečíslujú.

Odkaz 22kn) znie:
„22kn) § 2 ods. (4) zákona 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z.““

Odôvodnenie:
Sektor cestnej dopravy sa už dlhší čas potýka s nedostatkom pracovnej sily, najmä profesionálnych vodičov nákladných vozidiel a autobusov. Slovenskí dopravcovia sú daný problém nútení riešiť hľadaním potrebnej pracovnej sily v tretích krajinách. Zamestnanie a vyškolenie takéhoto vodiča predstavuje pre dopravcu nemalé finančné náklady spojené s jeho nájdením v tretej krajine, zabezpečením jeho príchodu do SR, ako aj jeho vyškolením, resp. získaním potrebnej odbornej kvalifikácie. Za účelom zabránenia špekuláciám štátnych príslušníkov tretích krajín, znížia administratívnej záťaže príslušných slovenských orgánov a ochrany dopravcov, ktorí vynaložili čas a tieto nemalé finančné prostriedky, navrhujeme zavedenie 6 mesačného obdobia, kedy by štátny príslušník tretej krajiny nemohol svojvoľne zmeniť zamestnávateľa. Navrhovaným opatrením sa nebráni štátnemu príslušníkovi tretej krajiny ukončiť pracovný pomer, pokiaľ nie je spokojný u daného zamestnávateľa a vrátiť sa do domovskej krajiny.

Smernica EÚ Parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1233 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (ďalej len „Smernica“) v Čl. 11 bode 3. písm. c) dáva možnosť členským štátom podmieniť právo štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú držiteľmi jednotného povolenia zmeniť zamestnávateľa podmienkou zotrvania v zamestnaní určitú dobu u prvého zamestnávateľa, s ktorým má uzavretý pracovný pomer, na základe ktorého mu bol udelený prechodný pobyt na účel zamestnania. RÚZ žiada, aby sa na Slovensku uplatnila maximálna doba tohto obmedzenia, ktorú stanovuje Smernica – t. j. 6 mesiacov, pre vybranú skupinu štátnych príslušníkov tretích krajín (vodič).

RÚZ navrhuje aby obmedzenie možnosti zmeniť zamestnávateľa po dobu 6 mesiacov od vzniku pracovného pomeru sa neuplatnila len na prvého zamestnávateľa ale aby platila aj v prípade nasledujúcich pracovných pomerov daného príslušníka tretej krajiny.

Navrhovaná úprava bude mať pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie, najmä na sektor cestnej dopravy, ktorý dlhodobo čelí významnému nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, predovšetkým profesionálnych vodičov

nákladných vozidiel a autobusov. Nedostatok vodičov predstavuje pre dopravné spoločnosti výraznú prevádzkovú a ekonomickú záťaž, keďže zabezpečenie náhradnej pracovnej sily si vyžaduje značné finančné a administratívne náklady.

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v povolaniach vodičov je spojené s nákladmi na vyhľadanie vhodných kandidátov, organizáciu ich príchodu na územie Slovenskej republiky, zabezpečenie potrebných povolení, ako aj absolvovanie odbornej prípravy a získanie požadovanej kvalifikácie. Súčasná prax, keď vodič po absolvovaní týchto krokov a vynaložení investícií zo strany zamestnávateľa môže bezprostredne zmeniť zamestnávateľa, vytvára riziko straty investovaných prostriedkov a znižuje motiváciu podnikateľov zamestnávať pracovníkov z tretích krajín.

Zavedenie maximálne šesťmesačného obdobia zotrvania u zamestnávateľa, na základe ktorého bol štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, prispeje k väčšej stabilite pracovnoprávnych vzťahov a k ochrane oprávnených ekonomických záujmov zamestnávateľov. Navrhované opatrenie zároveň rešpektuje práva pracovníkov, keďže nebráni ukončeniu pracovného pomeru v prípade nespokojnosti zamestnanca a umožňuje mu slobodne sa rozhodnúť o návrate do domovskej krajiny.

Opatrenie môže mať pozitívny vplyv aj na efektívnosť verejnej správy, keďže zníži počet prípadov opakovaných administratívnych úkonov súvisiacich so zmenami zamestnávateľov krátko po udelení pobytu na účel zamestnania.

4. Zásadná pripomienka k čl. I, vloženie nového novelizačného bodu

Profesia vodiča má svoje špecifiká. Pracovný čas týchto zamestnancov sa riadi osobitnými predpismi (zákon 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z., Nariadením 561/2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85), ktoré presne určujú pravidlá pre čerpanie denných a týždenných odpočinkov, časov jázd a inej práce vodičov nákladnej aj osobnej cestnej dopravy. Vodiči sú povinní zaznamenávať každý časový úsek pomocou tachografovej karty a tachografu. Zamestnávateľ, teda dopravca, je zodpovedný za rozvrhnutie pracovného času vodiča, preto je dôležité, aby mal prehľad o celkovej vykonanej práci vodičov. Ak by vodič uzavrel pracovný pomer s iným zamestnávateľom a túto skutočnosť neoznámil svojmu prvému zamestnávateľovi, môže dôjsť k porušeniu právnych predpisov bez vedomia dopravcu, nakoľko mu takto odpracovaný čas nezahrnie do rozvrhu práce. V prípade porušenia predpisov je okrem vodiča sankcionovaný aj dopravca a nie len peňažnou pokutou vo výške aj niekoľko tisíc eur ale v niektorých krajinách môže byť dopravca trestne stíhaný (napr. Francúzsko).

Ak dôjde k dopravnej nehode so smrteľným úrazom, skúma sa nielen samotné konanie vodiča, ale aj to, či nedošlo k pochybeniu v celom reťazci zodpovednosti súvisiacom s jeho zamestnaním – teda aj na strane zamestnávateľa. V zahraničí je v tejto oblasti postup nekompromisný a v prípade zistených nedostatkov hrozí postih nielen vodičovi, ale aj dopravcovi ako zamestnávateľovi. Otázka zodpovednosti sa pritom stáva o to zložitejšou, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému úrad vydal potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta u konkrétneho zamestnávateľa. Ak by takýto zamestnanec následne, bez vedomia tohto zamestnávateľa, uzavrel pracovný pomer aj s druhým zamestnávateľom, ktorému bolo na tento účel vydané samostatné potvrdenie, vzniká zásadná otázka, kto v takomto prípade nesie zodpovednosť. Vzhľadom na uvedené zostáva otvorenou aj otázka, akým spôsobom je pri vydávaní ďalšieho potvrdenia zohľadnená existencia už prebiehajúceho pracovného pomeru zamestnanca u iného zamestnávateľa.

Nakoľko profesia vodič je vysoko nedostatková, dopravcovia plánujú ich pracovný čas v maximálnom rozsahu ako legislatíva umožňuje. Sú nútení ich hľadať najmä v tretích krajinách, z ktorých vodiči prichádzajú na Slovensko s vidinou zárobku. Za účelom zabezpečenia dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a bezpečnosti na cestách navrhujeme, aby príslušníci tretích krajín, ktorí prišli na územie SR vykonávať profesiu vodiča (konkrétne profesie s SK ISCO 8332006 vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (medzinárodná doprava), 8332007 vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (vnútroštátna doprava) a 8331001 vodič autobusu) mohli mať v rovnakom čase uzavretý len jeden pracovný alebo iný obdobný pomer. Zabezpečenie daného pravidla vidíme v možnosti obmedzenia vydania „Potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta“ inému zamestnávateľovi, pokiaľ už skôr vydané potvrdenie je stále platné.

Zákaz súbehu zamestnaní u rôznych zamestnávateľov pomáha predchádzať zneužívaniu štátnych príslušníkov tretích krajín, keďže by mohli byť nútení pracovať dlhé hodiny bez dostatočného odpočinku, čo predstavuje vysoké riziko a ohrozenie bezpečnosti na cestách. Tento zákaz tiež umožňuje lepšiu kontrolu nad podmienkami zamestnania týchto vodičov a dodržiavaním ďalších predpisov.

Alternatívne riešenie by mohlo spočívať v tom, že vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta by bolo podmienené súhlasom zamestnávateľa (dopravcu), u ktorého je alebo bude štátny príslušník tretej krajiny zamestnaný ako vodič. Zabezpečí sa tak, že dopravca bude vedieť o druhom pracovnom pomere vodiča a bude to môcť zohľadniť pri rozvrhovaní jeho pracovného času.

Zdroj:

https://www.slov-lex.sk/elegislativa/legislativne-procesy/SK/LP/2026/383