

## ÚVOD

Od roku 2004 je Slovenská republika členským štátom Európskej únie (EÚ). V roku 2010 skončilo prechodné obdobie, ktoré zaviedli „staré“ členské štáty, aby ochránili svoje trhy práce.

Dnes, v roku 2018 môžeme z hľadiska slovenského podnikateľského prostredia a trhu práce vyhlásiť, že Európa je v pohybe. Naši podnikatelia sú úspešní v zahraničí, získavajú mnoho kontraktov, čo má za následok ich trvalé alebo dočasné pôsobenie v zahraničí. Pohyb v Európe ale funguje aj opačným smerom. Zahraniční podnikatelia objavili Slovenskú republiku už dávno a dnes u nás funguje nespočetné množstvo spoločností so zahraničným kapitálom.

Okrem práva usadiť sa v inom členskom štáte je významným a jedným zo štyroch základných práv EÚ sloboda poskytovania služieb.

Zo slobody poskytovania služieb profitujú nielen naši podnikatelia, ale aj tí zahraniční. Dočasné poskytovanie služieb, či už našich podnikateľov v zahraničí, alebo tých zahraničných v Slovenskej republike treba regulovať. Práve sloboda poskytovania služieb je najužšie spätá s vysielaním zamestnancov.

Jedným z regulačných nástrojov v tejto oblasti je práve zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb, ku ktorému predkladáme náš komentár.

Komentár si kladie za cieľ objektívne vyložiť a popísať jednotlivé ustanovenia zákona. Zároveň je jeho cieľom poskytnúť zahraničným, ale aj domácim zamestnávateľom návod na splnenie povinností uložených zákonom.

Zákonom bola do nášho právneho poriadku prevzatá 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“). Slovenskí zamestnávatelia si môžu na základe zákona a jeho komentára urobiť obraz o tom, aké povinnosti majú zahraniční zamestnávatelia pri vysielaní svojich zamestnancov na Slovensku a vychádzať z toho, že podobné povinnosti sú povinní splniť pri vysielaní svojich zamestnancov do iných členských štátov EÚ.

Povinnosti, ktoré ukladá zákon, sú jednoznačné. Nejednoznačná je v mnohých prípadoch skutočnosť, či v konkrétnej situácii naozaj ide o vyslanie. Množstvo praktických príkladov, ktoré ilustrujú tieto konkrétne situácie, po-

máhajú určiť, čo je a čo nie je vyslanie, a zodpovedať tak otázku, či treba plniť povinnosti, ktoré zákon ukladá.

Komentár vychádza v slovenskom jazyku, a je preto určený predovšetkým slovenským podnikateľom, zamestnávateľom, konateľom spoločností a personalistom. Keďže pri vysielaní zamestnancov dochádza k interakcii medzi zahraničným zamestnávateľom a slovenským prijímateľom služby, budeme radi, ak budete svojim zahraničným partnerom tľmočiť ich povinnosti a ďalšie poznatky z nášho komentára.

Bratislava, január 2018

Za kolektív autorov  
Jana Sapáková

**Príklad:**

Slovenská spoločnosť A (dodávateľ služieb) má na základe zmluvy o poskytnutí služieb vykonať pre slovenskú spoločnosť B (prijímateľ služieb) rôzne stavebné a ďalšie súvisiace práce. Časť služieb zabezpečuje dodávateľ služieb prostredníctvom vlastných zamestnancov a časť prostredníctvom zamestnancov vyslaných k nemu z talianskej spoločnosti C (hostiteľský subdodávateľský zamestnávateľ). Hostiteľský zamestnávateľ nevypláca svojim vyslaným zamestnancom ich splatnú mzdu. Za porušenie tejto povinnosti uloží inšpektorát práce hostiteľskému subdodávateľskému zamestnávateľovi, t. j. talianskej spoločnosti C, pokutu, ktorej vymáhanie môže byť predmetom cezhraničnej spolupráce. V takomto prípade môže Národný inšpektorát práce ako styčný orgán požiadať styčný orgán hostiteľského zamestnávateľa o spoluprácu pri vymáhaní pokuty uloženej za porušenie povinnosti vyplatiť vyslaným zamestnancom ich splatnú mzdu.

**Príklad:**

Vyslaný zamestnanec podal na svojho vysielajúceho (talianskeho) zamestnávateľa na príslušnom talianskom súde žalobu o zaplatenie splatnej mzdy. Ak taliansky súd rozhodne v prospech vyslaného zamestnanca, vymáhanie tohto nároku sa bude vykonávať podľa nariadenia Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, prípadne nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 o právomoci a uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach. Takýto nárok sa nebude vymáhať v rámci cezhraničnej spolupráce styčných orgánov.

## § 2 Vymedzenie pojmov

Na účely tohto zákona sa rozumie

- a) príslušným orgánom iného členského štátu orgán oprávnený podľa práva iného členského štátu poskytovať cezhraničnú spoluprácu alebo požadovať cezhraničnú spoluprácu pri kontrole dodržiavania pravidiel vyslania, pri identifikácii vyslania alebo pri vymáhaní pokút,

- b) pravidlami vyslania pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa osobitného predpisu<sup>4)</sup> a povinnosti host'ujúceho zamestnávateľa a domáceho zamestnávateľa podľa tohto zákona a podľa osobitného predpisu<sup>5)</sup>,
- c) pokutou peňažná administratívna sankcia vrátane jej príslušenstva za porušenie pravidiel vyslania uložená v inom členskom štáte domácomu zamestnávateľovi alebo uložená v Slovenskej republike host'ujúcemu zamestnávateľovi.

<sup>4)</sup> § 5 ods. 2, 3 a 7 Zákonníka práce.

<sup>5)</sup> § 5 ods. 10 Zákonníka práce.

## I. Príslušné orgány iného členského štátu

1. Zoznam príslušných orgánov členských štátov, ktoré sú oprávnené podľa svojho národného práva poskytovať cezhraničnú spoluprácu alebo požadovať cezhraničnú spoluprácu pri kontrole dodržiavania pravidiel vyslania, pri identifikácii vyslania alebo pri vymáhaní pokút je v komentári k § 1 v časti II. Výkon inšpekcie práce a rozsah spolupráce styčných orgánov.

2. V rámci cezhraničnej spolupráce si styčné orgány členských štátov EÚ a EHP navzájom poskytujú informácie, prípadne inú spoluprácu v súvislosti s kontrolou dodržiavania pravidiel vysielania s cieľom zamedziť porušovaniu týchto pravidiel a zabezpečiť vyslaným zamestnancom také pracovné podmienky, na aké majú nárok (o spolupráci styčných orgánov členských štátov EÚ a EHP pozri komentár k § 5).

## II. Pravidlá vyslania

3. Pravidlami vyslania sa rozumejú:

- pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
- povinnosti host'ujúceho zamestnávateľa a domáceho zamestnávateľa podľa zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov a podľa osobitného predpisu.

### a) Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

**Minimálne pracovné podmienky a podmienky zamestnávania upravuje:**

- § 5 ods. 2 ZP – tzv. tvrdé jadro pracovných podmienok,
- § 5 ods. 3 ZP – posudzovanie výhodnosti dohodnutých pracovných podmienok,

- maximálne 37 a ½ hodiny týždenne, ak zamestnanec pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.

Výnimka z pravidla podmienená charakterom práce:

- maximálne 33 a ½ hodiny týždenne, ak zamestnanec pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia.

Výnimka z pravidla podmienená vekom zamestnanca:

- maximálne 30 hodín týždenne mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov;
- maximálne 37 a ½ hodiny týždenne mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov.

**Príklad:**

Maximálny týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas je v Litve 60 hodín. Ak litovský podnik vyšle svojho zamestnanca na výkon práce na územie SR, spravuje sa týždenný pracovný čas ustanoveniami slovenských právnych predpisov, t. j. maximálny týždenný pracovný čas zamestnanca je 48 hodín týždenne vrátane práce nadčas.

Ak právne predpisy domovského štátu zamestnanca upravujú pracovný čas zamestnanca výhodnejšie, má vyslaný zamestnanec nárok na pracovný čas podľa právnych predpisov domovského štátu.

**Príklad:**

Maximálny (všeobecný) týždenný pracovný čas vo Francúzsku je 35 hodín. Ak francúzsky podnik vyšle svojho zamestnanca na výkon práce na územie SR, bude sa týždenný pracovný čas spravovať ustanoveniami francúzskych právnych predpisov, t. j. maximálny týždenný pracovný čas zamestnanca je 35 hodín týždenne. Slovenské právne predpisy upravujúce týždenný pracovný čas sa v tomto prípade neuplatnia, pretože právna úprava domovského štátu zamestnanca je pre zamestnanca výhodnejšia.

obmedzil okruh prípadov, v ktorých by bolo možné v rámci koncernu vyslať zamestnancov, čo by nebolo účelné, pretože vyňatie koncernového vyslania do samostatného bodu by malo naopak uľahčiť presun zamestnancov v rámci koncernu (medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami).

**Príklad:**

Materská spoločnosť so sídlom v Bratislave vyšle svojho zamestnanca na polroka do dcérskej spoločnosti v Prahe, z dôvodu nedostatku pracovnej sily v dcérskej spoločnosti. Zamestnanec materskej spoločnosti bude začlenený do kolektívu dcérskej spoločnosti a dcérska spoločnosť mu bude dávať aj pracovné pokyny. Predmetný prípad by mal byť kvalifikovaný ako koncernové vyslanie podľa § 5 ods. 4 písm. b) ZP. Pred začatím výkonu práce v Prahe uzatvorí materská spoločnosť s príslušným zamestnancom dohodu o vyslaní podľa § 5 ods. 12 ZP.

**Príklad:**

Materská spoločnosť so sídlom v Bratislave vyšle svojho zamestnanca do dcérskej spoločnosti v Prahe, aby nainštaloval nový softvér, ktorý je produktom materskej spoločnosti. Úlohou zamestnanca je softvér do dcérskej spoločnosti doniesť a nainštalovať ho, pričom pokyny mu dáva výhradne materská spoločnosť. Ide o vyslanie zamestnancov za účelom poskytnutia cezhraničnej služby (prvý druh vyslania). Pred začatím výkonu práce v Prahe uzatvorí s príslušným zamestnancom dohodu o vyslaní podľa § 5 ods. 12 ZP.

Z praktického hľadiska nie je významný rozdiel medzi vyslaním za účelom cezhraničného poskytnutia služby a koncernovým vyslaním, pretože v oboch prípadoch sa medzi zamestnávateľom a zamestnancom uzatvára rovnaká dohoda o vyslaní podľa § 5 ods. 12 ZP a vyslanému zamestnancovi musí byť poskytnutá mzda vo výške najmenej minimálnej mzdy platnej v štáte, do ktorého je vyslaný.

**Zhrnutie základných znakov koncernového vyslania:**

- cezhraničné poskytovanie služieb,
- vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami,

**Vzor č. 1:****Žiadosť o vystavenie prenosného dokumentu A1 z dôvodu vyslania zamestnanca na územie iného členského štátu EÚ****Údaje zamestnávateľa a zamestnanca****1. Identifikačné údaje vysielajúceho zamestnávateľa**

(v prípade fyzickej osoby uveďte meno, priezvisko a dodatok podľa oprávnenia na vykonávanie činnosti vydaného podľa osobitného predpisu):

názov	IČO	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
ulica a číslo	obec (mesto)	PSČ
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
štát	kontaktná osoba (meno, priezvisko, telefónne číslo, e-mail)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

**2. Identifikačné údaje vyslaného zamestnanca**

pohlavie: muž  žena

meno	priezvisko	rodné priezvisko
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
dátum narodenia	miesto narodenia	štátna príslušnosť
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
rodné číslo (v prípade cudzinca uveďte identifikačné číslo pridelené SP)		
<input type="text"/>		

**Adresa bydliska a kontaktné údaje**

(bydlisko je miesto, kde sa osoba väčšinou zdržiava, kde má rodinu, majetok, centrum svojich životných záujmov; v prípade, ak je bydlisko zhodné s miestom trvalého pobytu na území Slovenska, uveďte adresu trvalého pobytu)

ulica a číslo	obec (mesto)	PSČ
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>