

VYSIELANIE ZAMESTNANCOV

(doktorandov, učiteľov a
výskumníkov)

- pracovné právo
- cestovné náhrady

JUDr. Lucia Sabová Danková

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA

Európska právna úprava:

Smernica 96/71/ES EPaR o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
Smernica EPaR 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES
Nariadenie EPaR č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)
Nariadenie EPaR č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia
Smernica EPaR č. 2018/957 ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní
pracovníkov v rámci poskytovania služieb
Smernica EU č. 2020/1057 z 15. júla 2020 – vysielanie vodičov

Slovenská právna úprava:

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na
výkon prác pri poskytovaní služieb
Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní
Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

MEDZINÁRODNÉ ZAMESTNÁVANIE

- **lokálne zamestnanie**

Pravidlá štátu, v ktorom sa vykonáva práca

- **vyslanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb**

Pravidlá tvrdého jadra + domáca legislatíva

- **prenájom zamestnancov (dočasné pridelenie)**

Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa

VOĽBA PRÁVA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

- v právnych vzťahov s cudzím prvkom (s medzinárodným prvkom), kde je možné zvoliť (teda ide o tzv. voľbu práva) aj pracovné právo iného štátu ako Slovenskej republiky, tzv. rozhodné právo

Podľa § 5 ods. 1 ZP pracovnoprávne vzťahy:

- medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom,
- medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky

sa spravujú týmto zákonom (t. j. Zákonníkom práce), ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Poskytovanie služieb

Definícia služby vychádza z článku 50 Zmluvy o založení ES, na ktorý odkazuje smernica o službách pri vymedzení pojmu služba v článku 4 ods. 1. Službou sa na účely zákona o službách na vnútornom trhu rozumie akákoľvek samostatne zárobková činnosť, priemyselnej, obchodnej, výrobnnej alebo remeselnej povahy alebo činnosť v oblasti slobodných povolání, ktorá je príjemcovi služby poskytovaná spravidla za odplatu.

Poskytovanie práce / prenájom pracovnej sily

Tiež aj personálny lízing, dočasné pridelenie prostredníctvom ADZ

Pracovník ≠ zamestnanec

- Únijné právo + Judikatúra ESD – rozdiel voľný pohyb osôb/pracovníkov a voľný pohyb služieb
- Slovenský právny poriadok používa pojem „zamestnanec“ a smernica o vysielaní pracovníkov pojem „pracovník“. Síce „pracovník“ je o niečo širší pojem ako „zamestnanec“, v kontexte vysielania sa na SK pojem „zamestnanec“ používa v rovnakom význame ako pojem „pracovník“
- Vyslanie pracovníkov podľa smernice 96/71 sa vzťahuje aj na ŠPTK - Súdny dvor EÚ vo veci Vander Elst judikoval, že pokiaľ poskytovateľ služby vysielala do iného členského štátu svojich zamestnancov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, sú však uňho legálne zamestnaní vo vysielajúcom členskom štáte, hostiteľský členský štát od takýchto zamestnancov nesmie vyžadovať pracovné povolenie

Vysielanie zamestnancov v zmysle Smernice 96/71/ES a § 5 Zákonníka práce

Dôležité znaky: dočasnosť vyslania, pracovník sa vráti späť do domovského štátu,
pracovnoprávny vzťah po skončení vyslania pokračuje



na základe
zmluvy medzi vysielajúcim
podnikom a príjemcom služby



koncernové
vysielanie



dočasné
pridelenie

← existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi vysielajúcim podnikom a pracovníkom →

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné

- a) 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.

Dočasnosť vyslania

- Smernica neustanovuje maximálnu dobu vyslania zamestnanca
- Vyslanie však musí byť vždy časovo ohraničené
- Zamestnanec sa po skončení vyslania musí vrátiť do domovského štátu
- Disharmónia s Nariadením Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (čl. 12)

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

§ 5 Zákonníka práce:

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov **vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb** hostujúcim 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 podmienky tvrdého jadra.

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Podmienky tvrdého jadra:

- a) dĺžku pracovného času a odpočinkov,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a 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 hostujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov,
- f) Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- g) 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)

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Podmienky tvrdého jadra :

- h) Podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,
- i) 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

Uvedené nebráni uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

§ 5 odsek 3 podmienky krátkodobého a dlhodobého vyslania:

Krátkodobé vyslanie do 12 resp. 18 mesiacov – podmienky § 5 ods. 2 – tvrdé jadro

- Do 18 mesiacov – ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hostujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce

Dlhodobé vyslanie nad 12 resp. 18 mesiacov – podmienky § 5 ods. 3 – celý Zákoník práce + kolektívna zmluva (okrem podmienok založenia, vzniku, skončenie a zániku pracovnoprávneho vzťahu, výkonu inej zárobkovej činnosti a obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru).

- ak hostujúci zamestnanec nahrádza iného hostujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hostujúceho 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.

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Ods. 4 ustanovuje povinnosť výmeny informácií medzi zamestnávateľmi:

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 hostujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú,
- b) užívateľský zamestnávateľ informuje hostujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hostujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie,
- c) sa neuplatňujú § 57 ods. 2 a § 58 ods. 7. (vyslanie na pracovnú cestu užívateľským zamestnávateľom, vznik pracovného pomeru zo zákona k užívateľskému zamestnávateľovi)

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Výnimky z aplikácie podmienok tvrdého jadra:

- počiatočná montáž
- prvá inštalácia tovaru

musia byť hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku,

čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania

Nepoužijú sa iba ustanovenia upravujúce dĺžku dovolenky a odmeňovanie.

Výnimka z výnimky : § 5 ods. 9 písm. a) – m)

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Vyslanie zo SR do iného členského štátu EÚ

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa spravujú **právom štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný.**

Domáci zamestnávateľ pred vyslaním informuje domáceho zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania podľa prvej vety; informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky oznámi písomne.

AKTUÁLNA PRÁVNA ÚPRAVA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Osobitné ustanovenia pri zamestnávaní cudzincov -ŠPTK

Vnútropodnikový transfer - Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu sa primerane vzťahujú ustanovenia odseku 2 písm. a), b), d) až i) a odsekov 3, 5, 9 a 10; mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu **najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa**, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu (zák. 404/2011 Z.z.).

„Vyslanie“ zo štátu mimo EÚ - Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia odsekov 2, 5, 7 až 12 (tvrdé jadro, výhodnosť podmienok, definícia vysielajúceho zamestnávateľa a zamestnanca, ochrana hostujúceho zamestnanca, subdodávateľská zodpovednosť); ustanovenie odseku 16 tým nie je dotknuté = v prípade vnútropodnikového transferu platí ods. 16

POVINNOSTI SLOVENSKÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV

- ✓ Uzavrieť so zamestnancom písomnú dohodu. Dohoda o vyslaní musí obsahovať najmä:
 - a) deň začatia a skončenia vyslania,
 - b) druh práce počas vyslania,
 - c) miesto výkonu práce počas vyslania,
 - d) mzdové podmienky počas vyslania.
- ✓ informovať domáceho zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania = podmienky tvrdého jadra v štáte, kde bude zamestnanec vykonávať prácu, informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky oznámiť zamestnancovi písomne
- ✓ požiadať o vystavenie formulára PD A1 na čas vyslania
- ✓ administratívne povinnosti (ohlasovacia povinnosť, povinnosť mať svojho zástupcu na území daného členského štátu, povinnosť nahlásiť kontaktnú osobu) podľa štátu, kde vysielajú zamestnancov
- ✓ mať na mieste výkonu práce v zahraničí :
 - a) kópiu pracovnej zmluvy alebo iného rovnocenného dokladu
 - b) kópiu výplatných pásov za obdobie vyslania
 - c) evidenciu pracovného času

VYSIELANIE ZAMESTNANCOV

z členského štátu EÚ



- Písomne založený pracovnoprávny vzťah
- Sociálne poistenie v SR / PD A1
- Oznámenie vysielania NIP
+ kontrola pracovných podmienok (tvrdé jadro)
- Povolenie na zamestnanie



VYSIELANIE ZAMESTNANCOV

z tretej krajiny



- Zmluvný vzťah
- Písomne založený pracovnoprávny vzťah
- Sociálne poistenie v SR + kontrola pracovných podmienok
- Povolenie na zamestnanie



CESTOVNÉ NÁHRADY VYSLANÝCH ZAMESTNANCOV

Cestovné náhrady podľa smernice o vysielaní pracovníkov

Smernica o vysielaní nezaložila vyslaným zamestnancom nárok na cestovné náhrady podľa práva krajiny, do ktorej je zamestnanec vyslaný, uvedenú problematiku ponechala na národnej legislatíve.

Pokiaľ ide o výdavky na cestovné, stravu a ubytovanie vo všeobecnosti, článok 3 odsek 7 smernice o vysielaní upravuje iba to, že tieto sa nemajú považovať za súčasť minimálnej mzdy, keď sa platia ako refundácia skutočne vynaložených výdavkov. To znamená, že tieto výdavky sa nemajú zahŕňať do žiadneho porovnávania mzdy v skutočnosti vyplatenej vyslanému zamestnancovi a minimálnej mzdy, na ktorú má zamestnanec nárok podľa legislatívy a/alebo kolektívnej dohody, ktorá bola vyhlásená za univerzálne platnú v členskom štáte, kde sa práca vykonáva.

CESTOVNÉ NÁHRADY VYSLANÝCH ZAMESTNANCOV

Cestovné náhrady podľa slovenskej legislatívy

- zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Ak je zamestnanec vyslaný do iného členského štátu jednou z troch foriem/modelov vyslania, zamestnanec má podľa § 6 ods. 1, druhá veta zákona o cestovných náhradách nárok na náhrady v rozsahu a výške ako **pri zahraničnej pracovnej ceste.**

CESTOVNÉ NÁHRADY VYSLANÝCH ZAMESTNANCOV

Cestovné náhrady podľa slovenskej legislatívy

Vyslanému zamestnancovi patria nasledujúce nárokové náhrady :

- náhrada preukázaných cestovných výdavkov (§ 4 ods. 1 písm. a, § 7, § 15 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách),
- náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie (§ 4 ods. 1 písm. b zákona č. 283/2002 Z.z.),
- náhrada potrebných vedľajších výdavkov (§ 4 ods. 1 písm. d zákona č. 283/2002 Z.z.),
- poistenie liečebných nákladov v zahraničí (§ 11 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z.),
- povinné alebo odporúčané očkovanie (§ 11a zákona č. 283/2002 Z.z.),
- náhrada za cesty na návštevu rodiny (§ 12 zákona č. 283/2002 Z.z.),
- stravné (§ 13 zákona č. 283/2002 Z.z.).

ŠTÁTNI PRÍSLUŠNÍCI TRETÍCH KRAJÍN

Legálne zamestnanie

- Zákon o pobyte cudzincov 404/2011
- zákon o službách zamestnanosti 5/2004

Prechodný pobyt – účel:

- Zamestnanie + vnútropodnikový presun (stážista)
- Štúdium
- Výskum a vývoj + mobilita výskumného pracovníka
- Osobitná činnosť (stáž v rámci vysokoškolského štúdia mimo územia Slovenskej republiky alebo do dvoch rokov po skončení vysokoškolského štúdia mimo územia Slovenskej republiky)
- Povinnosť podať infokartu: - § 23a písm. e), f), l), ah, ai zákona o službách zamestnanosti

CEZHRANIČNÝ HOME OFFICE

Miesto výkonu práce pri domáckej práci a telepráci – trvalý výkon práce:

- § 52 ods. 5 ZP - V pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať **na mieste, ktoré si zamestnanec určí**, ak to povaha práce umožňuje.
- V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom **na pracovisku zamestnávateľa**, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca.

Príležitostný „home office“:

- Nariadenie EPaR č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Nariadenie Rím I) - čl. 8 ods. 2 druhá veta - Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.

COVID – situácia:

- uznesenie Európskeho parlamentu z 19. júna 2020 o **európskej ochrane cezhraničných a sezónnych pracovníkov v kontexte krízy spôsobenej ochorením COVID-19** (2020/2664(RSP)) - v bode 14. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili, aby cezhraniční pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby postihnuté krízou, ***vrátane tých, ktorí pracujú na diaľku z ich krajiny pobytu***, mali prístup uplatniteľnému sociálnemu zabezpečeniu, pracovným právam a daňovým režimom a istotu, pokiaľ ide o príslušný orgán na ich pokrytie, mohli využívať režimy skráteného pracovného času za rovnakých podmienok ako ostatní zamestnanci; a neboli nepriaznivo ovplyvnení svojimi daňovými právami alebo právami na sociálne zabezpečenie z dôvodu dĺžky ich pobytu v členskom štáte pobytu v dôsledku pandémie; žiada, aby bol ***čas odpracovaný ako práca na diaľku v zahraničí klasifikovaný ako čas, ktorý sa uskutočnil v krajine zamestnania***.



Ďakujem za pozornosť

lucia.sabovadankova@ip.gov.sk
tel.: +421 55 7979926