

predpisy Slovenskej republiky. Požiadavka „bezprostredne pred začatím zamestnania“ sa považuje za splnenú, ak sa na vyslaného zamestnanca vzťahovali právne predpisy Slovenskej republiky aspoň jeden mesiac pred jeho vyslaním (napr. osoba bola prihlásená na povinné sociálne poistenie ako zamestnanec u iného zamestnávateľa, bola povinne poistená ako SZČO, bola poistená na verejné zdravotné poistenie ako samoplatiteľ, atď.).

Dočasný výkon činnosti zamestnanca na území iného členského štátu preukazuje zamestnávateľ príslušnou zmluvou (napr. obchodná zmluva, objednávka atď.), alebo iným relevantným dokladom, ktorý jednoznačne identifikuje miesto vyslania zamestnanca (názov zahraničného subjektu, úplnú adresu a identifikačné číslo, obsah a trvanie prác).

Vysielajúci zamestnávateľ musí spĺňať požiadavky na uplatnenie inštitútu vyslania počas celej doby trvania vyslania.

Po splnení všetkých týchto podmienok zamestnávateľovi na základe jeho žiadosti vydá miestne príslušná pobočka Sociálnej poisťovne formulár PD A1 za každého vyslaného zamestnanca, ktorý potvrdzuje, že zamestnávateľ splnil podmienky na vyslanie svojich zamestnancov a je oslobodený od platenia odvodov za zamestnancov do systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, do ktorého je vyslaný zamestnanec. Na mieste výkonu činnosti musia byť k dispozícii nasledovné doklady: formulár PD A1, európska zdravotná karta a identifikačný doklad.

Ohlasovacia povinnosť



Ak zamestnávateľ vysiela svojich zamestnancov na územie iného členského štátu Európskej únie, musí už pred ich vyslaním zabezpečiť niekoľko formalít. Každý zamestnávateľ, ktorý sa rozhodne vysielať svojich zamestnancov, musí toto vyslanie vopred ohlásiť administratívne prijímajúceho štátu.

Forma ohlásenia závisí od legislatívy jednotlivých štátov. Ohlásenie však väčšinou obsahuje údaje týkajúce sa vysie-

lajúceho podniku, ako aj zoznam vyslaných zamestnancov s ich osobnými údajmi a dátumom trvania vyslania. Keďže základným predpokladom dočasného poskytovania služieb je existencia zmluvného kontraktu, musí ohlásenie obsahovať informáciu o mieste výkonu práce, dátume jej začatia a predbežnom dátume ukončenia, povahe vykonávanej činnosti.

Zároveň lehota, v ktorej je zamestnávateľ povinný ohlásiť vyslanie, sa líši v jednotlivých členských štátoch Európskej únie, od 5 dní pred dátumom vyslania až po deň, v ktorom sa vyslanie skutočne začalo.

Ak zamestnávateľ neohlási údaje včas, alebo neposkytne úradom prijímajúceho štátu všetky údaje vyžadované legislatívou, môže byť zo strany kontrolných orgánov týchto štátov sankcionovaný.

Obsah ohlásenia ako aj formu je vhodné konzultovať s kontaktnými orgánmi jednotlivých členských štátov Európskej únie, zoznam styčných orgánov pre vyslaných zamestnancov nájdete na webovej stránke Národného inšpektorátu práce.

Ak slovenský zamestnávateľ vysiela svojich zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky do zahraničia, nemá povinnosť oznámiť toto vyslanie Národnému inšpektorátu práce. Túto povinnosť majú iba zamestnávateľia usadení v inom členskom štáte Európskej únie, ak vysielať svojich zamestnancov na územie Slovenskej republiky, a to najneskôr v deň, v ktorom boli zamestnanci vyslaní na územie Slovenskej republiky.

Administratívne povinnosti



Zamestnávateľ, ktorý vysiela svojich zamestnancov do iných členských štátov Európskej únie je v zmysle európskej legislatívy okrem oznámenia vyslania povinný:

- určiť kontaktnú osobu, ktorá bude spolupracovať s príslušnými orgánmi v hostiteľskom členskom štá-

te Európskej únie, v ktorom sa služby poskytujú, akto rábude podľa potreby zasielať a prijímať dokumenty, alebo oznámenia

- počas celého obdobia vyslania uchovávať v papierovej, alebo elektronickej podobe kópie pracovnej zmluvy, alebo rovnocenného dokladu, výplatných pásov, evidencie pracovného času s údajom o začiatku, konci a trvaní denného pracovného času a potvrdenia výplaty miezd, a to na prístupnom a jasne identifikovanom mieste na jeho území, ako je napríklad pracovisko, alebo stavenisko, alebo v prípade mobilných pracovníkov v odvetví dopravy na prevádzkovej základni, alebo vo vozidle, prostredníctvom ktorého sa poskytuje služba
- zaslať tieto dokumenty aj po skončení vyslania a preložiť tieto dokumenty do úradného jazyka hostiteľského členského štátu na požiadanie kontrolných orgánov hostiteľského členského štátu Európskej únie.



V prípade, ak máte otázky, neváhajte a kontaktujte príslušný inšpektorát práce, kde Vám poskytnú bezplatné poradenstvo k problematike týkajúcej sa vyslania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb.

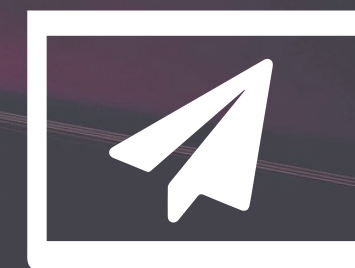
Kontakty na inšpektoráty nájdete na webovej stránke www.ip.gov.sk

BEZPLATNÁ PROTIKORUPČNÁ LINKA
NÁRODNÉHO INŠPEKTORÁTU PRÁCE

0800 500 205

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

PRAVIDLÁ DOBREJ PRAXE
VYSLANIE ZAMESTNANCOV
NA VÝKON PRÁC
PRI POSKYTOVANÍ SLUŽIEB
V RÁMCI EÚ



odbor riadenia inšpekcie práce
Autor: JUDr. Lucia Sabová Danková
lucia.sabovadankova@ip.gov.sk
Grafická úprava: Mgr. et Mgr. Eduard Popovič
December 2016

www.ip.gov.sk

Ak slovenská spoločnosť, alebo agentúra dočasného zamestnávania plánuje svoje služby poskytovať len dočasne a príležitostne na území iného členského štátu Európskej únie, môže to urobiť prostredníctvom inštitútu vyslania zamestnancov. Zamestnancov je možné vyslať na výkon prác pri poskytovaní služieb v rámci celej Európskej únie (iným členským štátom Európskej únie v zmysle Zákonníka práce je členský štát Európskej únie a štát, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, t. j. 28 štátov Európskej únie + Island, Nórsko a Lichtenštajnsko).

Formy vyslania zamestnancov



Európska ako aj slovenská legislatíva pozná tri druhy cezhraničného vyslania zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb:

- 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 (vyslanie na základe zmluvy o dodávke tovarov a služieb),
- vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou, alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah (tzv. koncernové vyslanie), alebo
- dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Vyslaným zamestnancom je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje. Miesto výkonu práce počas vyslania do členského štátu Európskej únie sa nemení a zostáva na území Slovenskej republiky.

Pred tým, ako slovenský zamestnávateľ vyšle svojho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb, musí splniť podmienky na vysielanie platné v SR, až potom podmienky platné v krajine kam vyslala svojich zamestnancov.

Vysielajúci zamestnávateľ musí na území vysielajúceho štátu vykonávať podstatné činnosti a medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí existovať priamy pracovnoprávny vzťah, ktorý je charakterizovaný trvaním pracovnoprávneho vzťahu počas celej doby vyslania, právom zamestnávateľa skončiť pracovnoprávny vzťah, právom vysielajúceho zamestnávateľa určiť povahu práce (toto právo sa nevzťahuje na určenie podrobností týkajúcich sa druhu práce a jej výkonu, alebo základnej povahy poskytovanej služby), podmienkou odmeňovania (vyplácanie mzdy) za vykonanú prácu počas doby vyslania zamestnanca vysielajúcim zamestnávateľom, právomocou začať disciplinárne konanie voči zamestnancom.

Podmienky tvrdého jadra



Slovenský zamestnávateľ je v hostiteľskej krajine počas trvania vyslania svojho zamestnanca povinný dodržiavať pracovné podmienky hostiteľskej krajiny v oblasti pracovného práva, tzv. podmienky tvrdého jadra, ktoré zahŕňajú:

- maximálnu dĺžku pracovného času a minimálnu dobu odpočinku;
- minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky;
- minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy;
- podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnanie;
- zdravie, bezpečnosť a hygienu pri práci;
- ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien, alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;
- rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.

Táto povinnosť vysielajúceho zamestnávateľa však nebráni uplatňovaniu uvedených zásad a podmienok zamestnávania

nia platných na území Slovenskej republiky, ak sú výhodnejšie pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

Ustanovenia upravujúce minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky ako aj minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy sa nevzťahujú na tých zamestnancov, ktorí sú vyslaní na dobu kratšiu ako 8 dní napr. za účelom počiatočnej montáže, alebo prvej inštalácie dodaného zariadenia.

Výnimka sa nevzťahuje na pracovníkov v oblasti stavebníctva (hĺbenie, výkopy, zemné práce, vlastné stavebné práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov, interiérové, alebo inštalačné práce, úpravy, renovačné práce, opravy, rozoberanie – demontáž, demolačné práce, údržba, maliarske a čistiace práce v rámci údržby, rekonštrukcie). Naopak, v otázkach skončenia pracovného pomeru, zastupovania či vzdelávania zamestnancov sa uplatňujú slovenské právne predpisy.

Dohoda o vyslaní



Slovenský zamestnávateľ je povinný ešte pred vyslaním informovať zamestnanca, ktorý má byť vyslaný, o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania platných podľa práva hostiteľského štátu (alebo podľa slovenskej legislatívy, ak je pre zamestnanca výhodnejšia). Informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky musí zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi písomne.

Predtým, ako zamestnávateľ vyšle svojho zamestnanca do iného členského štátu Európskej únie, musia spolu uzatvoriť písomnú dohodu o vyslaní. Táto dohoda musí obsahovať najmä:

- deň začatia a skončenia vyslania,
- druh práce počas vyslania,
- miesto výkonu práce počas vyslania,
- mzdové podmienky počas vyslania.

Nad rámec zákonom vyžadovaného obsahu dohody si môžu zmluvné strany dohodnúť aj iné podmienky, o ktorých dojednanie majú záujem (napr. poskytnutie vreckového nad rámec povinných cestovných náhrad).

Cestovné náhrady



Ak slovenský zamestnávateľ vyšle svojho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb do iného členského štátu Európskej únie, je povinný mu okrem podmienok tvrdého jadra poskytnúť cestovné náhrady v rozsahu a výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste, zahŕňajúce: cestovné výdavky, ubytovanie, stravné, preukázané potrebné vedľajšie výdavky, komerčné poistenie, povinné očkovanie, náhradu výdavkov za cesty na návštevu rodiny na území Slovenskej republiky. Základnú výšku sadzieb stravného pre jednotlivé členské krajiny Európskej únie ustanovuje Ministerstvo financií Slovenskej republiky opatrením.

Sociálne zabezpečenie



Aby zamestnávateľ mohol uplatniť inštitút vyslania a mohol byť vyslanému zamestnancovi vystavený prenosný formulár PD A1, musí spĺňať aj určité podmienky v zmysle európskej a slovenskej sociálnej legislatívy. Predovšetkým musí na území Slovenskej republiky ako vysielajúceho štátu vykonávať podstatné činnosti (napr. výkon predmetu ekonomických činností a riadiacich činností a registráciou zamestnávateľa na účely sociálneho zabezpečenia na území Slovenskej republiky najmenej dva mesiace pred vyslaním zamestnancov).

Zamestnanec, ktorý je zamestnaný v Slovenskej republike za účelom jeho vyslania do iného členského štátu Európskej únie, môže byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie iba pod podmienkou, že sa na neho už aj bezprostredne pred začatím jeho zamestnania vzťahujú právne