

OPATROVANIE V ZAHRANIČÍ – UŽITOČNÉ RADY A INFORMÁCIE

Rozvíjajúci sa hospodársky priestor Európskej únie (Európska únia ďalej len ako EÚ) umožňuje rast obchodu a voľného pohybu služieb medzi jednotlivými štátmi. Stále častejším javom v tomto kontexte sa stáva vysielanie zamestnancov na výkon práce do iného štátu EÚ.

Dňa 18.06.2016 nadobudol v slovenskom právnom poriadku účinnosť zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý zároveň novelizoval § 5 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce). Do jeho obsahu zaviedol definíciu pojmu „vyslanie zamestnanca“ a presne vymedzil aj podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vyslanie zamestnanca do iného členského štátu EÚ uskutočniť. Bližšie informácie v tejto súvislosti, ako aj prehľad pracovných podmienok v členských štátoch EÚ nájdete na webovej stránke Národného inšpektorátu práce – www.ip.gov.sk

Pokiaľ patríte medzi osoby, ktoré uvažujú nad prijatím pracovnej ponuky od slovenského zamestnávateľa (ďalej len zamestnávateľ alebo domáci zamestnávateľ) zahŕňajúcej vyslanie zamestnanca za účelom poskytovania služieb osobnej asistencie a opatrovateľskej starostlivosti, sociálnych služieb alebo služieb v súvislosti s riadením chodu domácnosti, prinášame práve vám niekoľko praktických rád a informácií, čomu venovať pozornosť ešte pred tým, ako podpíšete pracovnú zmluvu.

NA ČO SA SÚSTREDIŤ

1. Pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu odmietnite zamestnanie na dohodu o pracovnej činnosti alebo na dohodu o vykonaní práce. Trvajte na uzatvorení pracovného pomeru (uzatvorená pracovná zmluva), z ktorého zamestnancovi vyplýva viac pracovnoprávnych nárokov a vyššia ochrana v prípade skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. S vykonávaním práce začnite až po uzatvorení pracovnej zmluvy (podpísanej zamestnancom aj zamestnávateľom), kedy sú Vám presne známe všetky podmienky a povinnosti v súvislosti so zamestnaním. Jednu kópiu pracovnej zmluvy je Vám zamestnávateľ povinný vydať;
2. Do krajiny EÚ vycestujte ako vyslaný zamestnanec až po uzatvorení písomnej dohody o vyslaní medzi domácim zamestnávateľom (zo SR) a Vami ako domácim zamestnancom. Táto písomná dohoda musí obsahovať:
 - deň začatia a skončenia vyslania,
 - druh práce počas vyslania,
 - miesto výkonu práce počas vyslania a
 - mzdové podmienky počas vyslania.

Domáci zamestnávateľ má zároveň povinnosť informovať Vás ešte pred vyslaním o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania platných v štáte, do ktorého budete vyslaný, nakoľko sa budú na Vás, ako vyslaného zamestnanca, vzťahovať minimálne podmienky tzv. „tvrdého jadra“ platné v štáte vyslania (viac o podmienkach „tvrdého jadra“ a ich uplatňovaní sa dozviete na stránke <https://www.ip.gov.sk/podmienky-zamestnavania-v-sr/>). Zamestnávateľ musí informácie o pracovnom čase a o výmere dovolenky, ktoré sa Vás budú týkať, uviesť **písomne**;

3. Vopred si zistite miestne špecifiká v súvislosti s pracovnými podmienkami platnými v štáte vyslania. Ako príklad možno uviesť Rakúsko alebo Nemecko, kde platia pre zamestnancov

rôzne kolektívne zmluvy podľa druhu vykonávanej práce, ktoré sa automaticky vzťahujú aj na vyslaných zamestnancov a upravujú pracovné aj mzdové podmienky;

4. Trvajte na tom, aby písomná dohoda o vyslaní obsahovala aj informácie o:

- poskytovanie preddavkov na náhrady do sumy predpokladaných náhrad počas vyslania,
- podmienkach poskytovania cestovných náhrad – najmä podmienky a výšku poskytovaného stravného (napríklad dôvody a rozsah krátenia stravného),
- spôsobe dopravy do miesta vyslania a
- spôsobe oznámenia nepredvídaných udalostí zamestnávateľovi (ako napríklad utrpenie úrazu, choroba a iné).

Zamestnávateľ je povinný uvedené preddavky poskytnúť pred vyslaním na zahraničnú pracovnú cestu.

Na záver Vás upozorňujeme, že ak ste samostatne zárobkovo činnou osobou (živnostník) a pracovná agentúra alebo iný subjekt vám za poplatok sprostredkuje prácu v oblasti sociálnych či opatrovateľských služieb v krajine EÚ, všetky podmienky budú určené v obchodnej zmluve, ktorú vzájomne uzatvoríte. Dávame do pozornosti, že v takomto prípade **nejde** o pracovnoprávny vzťah a inšpektoráty práce nemajú oprávnenie prešetrovať dohodnuté podmienky a ich dodržiavanie.

V prípade akýchkoľvek nejasností alebo otázok neváhajte kontaktovať inšpektorát práce podľa miestnej príslušnosti (krajská pôsobnosť), a to osobne, telefonicky alebo e-mailom.