



..:accace

**Najčastejšie otázky týkajúce sa
vysielania zamestnancov**



NAJČASTEJŠIE OTÁZKY TÝKAJÚCE SA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

Vysielanie zamestnancov, ako jedna z alternatív cezhraničného pohybu pracovnej sily, umožňuje podnikateľom poskytovať služby na území iného členského štátu Európskej únie, bez potreby zamestnávania zamestnancov v danej krajine. Vysielanie zamestnancov tak zvyšuje efektívnosť podnikania, vyplní dočasné medzery na trhu práce a môže posilniť postavenie firmy na zahraničných trhoch.

V tomto eBooku nájdete odpovede na najčastejšie otázky týkajúce sa vysielania zamestnancov, ktoré dostávame od zamestnávateľov na Slovensku. Naši odborníci pri zostavovaní tohto materiálu vychádzali z podmienok a špecifik slovenskej legislatívy pri zohľadnení aktuálnych zmien, ktoré budú v oblasti vysielania zamestnancov účinné od 30.7.2020.



1. V akých oblastiach nastanú zmeny týkajúce sa vysielania zamestnancov od 30.7.2020?

Novela Zákonníka práce týkajúca sa vysielania zamestnancov, nadobudne na Slovensku účinnosť od 30.7.2020 a zohľadní tak zmeny zavedené európskou legislatívou v rámci Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Zmeny v cezhraničnom pohybe zamestnancov platné od 30.7. 2020 sa týkajú najmä oblasti **odmeňovania zamestnancov, podmienok pre krátkodobé a dlhodobé vyslanie, aplikácie pracovno-právneho poriadku na vyslaného zamestnanca a vzniku Európskej pracovnej agentúry.**

2. Kde sú vymedzené základné pojmy a povinnosti týkajúce sa vysielaných zamestnancov?

Pracovnoprávne vzťahy medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom sa riadia z časti právnym poriadkom vysielajúceho štátu a z časti právnym poriadkom štátu, do ktorého je zamestnanec vyslaný.

Na úrovni Európskej únie upravuje vysielanie zamestnancov medzi členskými štátmi Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorá sa s účinnosťou k 30.7.2020 mení na základe Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018. Táto smernica EÚ určuje aj tzv. podmienky tvrdého jadra – uplatniteľné pracovno-právne podmienky štátu, do ktorého je zamestnanec vysielaný.

Do **tvrdého jadra** patria ustanovenia upravujúce: dĺžku maximálneho pracovného času a minimálneho odpočinku, minimálnu dĺžku dovolenky, po novom odmeňovanie zamestnanca (nie len minimálna mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas), bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie, pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

V Slovenskej republike (ďalej aj „SR“) je potrebné sa riadiť najmä podľa:

- Zákonníka práce, ktorý definuje základné pojmy týkajúce sa vysielania zamestnancov a podmienky pre zamestnancov vyslaných na prácu mimo územia SR;
- zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb, ktorý nie len vymedzuje povinnosti pre zahraničných zamestnávateľov vysielajúcich pracovníkov do SR, ale určuje aj povinnosti pre slovenské subjekty prijímajúce ich služby.

3. Aký je rozdiel medzi vyslaním a služobnou cestou?

Vyslaný zamestnanec z územia Slovenskej republiky (ďalej len „SR“) je taký zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu mimo územia SR, v inom členskom štáte EÚ, v súvislosti s poskytovaným službu, pričom bežne pracuje v SR.

V našom [News Flash](#), kde sme sa venovali problematike vysielania zamestnancov a s tým súvisiacich povinností pre zamestnávateľa ďalej informujeme, že v zmysle §5 ods. 4 Zákonníka práce vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné:

- **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 medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou** alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- **dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi**, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Pracovníci, ktorí sú dočasne poslaný pracovať do iného členského štátu EÚ, ale ich činnosť nesúvisí s poskytovaním služby, čiže svojou činnosťou nekonkurujú domácim zamestnávateľom, sa na tieto účely nepovažujú za vyslaných zamestnancov. Je to tak napríklad v prípade zamestnancov na služobných cestách, ktorých účelom je napríklad účasť na konferenciách, stretnutiach, veľtrhoch, školeniach. Na týchto pracovníkov sa teda nevzťahuje smernica o vysielaní pracovníkov, a preto sa na nich nevzťahujú administratívne a iné požiadavky a kontrolné opatrenia zavedené pre vyslaných zamestnancov. To však neznamená, že pri takýchto pracovníkoch netreba dbať na dodržiavanie príslušných predpisov, týkajúcich sa najmä daní a odvodov; aj v takýchto prípadoch má zamestnávateľ požiadať o vydanie formuláru PD A1, a v niektorých prípadoch môže vzniknúť povinnosť zdaňovať príjem mimo SR.

4. Aké povinnosti má slovenský zamestnávateľ, ktorý vysielá zamestnanca zo Slovenska do iného členského štátu EÚ?

V prvom rade je slovenský zamestnávateľ povinný uzavrieť s vyslaným zamestnancom písomnú dohodu o vyslaní a informovať zamestnanca o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, ktoré platia v hosťujúcom štáte. Dohoda o vyslaní obsahuje najmä informácie o: dni začatia a skončenia vyslania, druhu práce počas vyslania, mieste výkonu práce počas vyslania, mzdových podmienky počas vyslania.

V prípade potreby je zamestnávateľ tiež povinný poskytnúť Národnému inšpektorátu práce informácie za účelom identifikácie vyslania a kontroly dodržiavania pravidiel pri vyslaní zamestnanca do zahraničia.

Členské štáty môžu poskytovateľom služieb uložiť povinnosť vopred oznámiť vyslanie zamestnanca do ich štátu a zároveň aj sprístupnenie vybraných dokumentov (napr. pracovnú zmluvu, výplatné pásky, pracovné výkazy s údajom o začiatku, evidenciu pracovného času a potvrdenia výplaty miezd) a to priamo v mieste vyslania alebo v primeranej lehote po skončení vyslania. Dokumenty týkajúce sa vyslania musia byť dostupné počas doby vyslania a v prípade potreby aj ex post preložené do jazyka štátu, kam je zamestnanec vysielaný.

5. Ako ovplyvňuje dĺžka vyslania zamestnanca povinnosti zamestnávateľa?

Po novom, od 30. júla 2020, majú zamestnanci vyslaní na obdobie **dlhšie ako 12 mesiacov, nárok na všetky povinne uplatniteľné podmienky zamestnávania (podmienky pracovno-právneho vzťahu) hostiteľského členského štátu (tzn. nielen podmienky odmeňovania)** okrem postupov a podmienok uzatvárania a ukončovania pracovnej zmluvy, vrátane zákazu konkurencie a pravidiel zamestnaneckých systémov doplnkového dôchodkového poistenia. Uvedenú lehotu je možné v odôvodnených prípadoch predĺžiť na 18 mesiacov.

Smernica o vysielaní zamestnancov sa uplatňuje na všetky vyslania bez ohľadu na ich trvanie, či sa jedná o 5 alebo 150 dní. Trvanie vyslania však môže mať vplyv na plnenie podmienok vyslania. V niektorých členských štátoch sa na základe smernice nemusia uplatniť vybrané povinnosti, najmä pokiaľ sa jedná o krátkodobé vyslania alebo vybranú skupinu zamestnancov; môže sa to týkať najmä povinnosti oznámiť vyslanie.

6. Ako sa uvedené zmeny týkajú oblasti sociálneho zabezpečenia vyslaných zamestnancov?

Uvedené zmeny nemajú vplyv na odvodové povinnosti, tzn. na určenie príslušnosti k systému sociálneho zabezpečenia. V oblasti sociálneho zabezpečenia je naďalej v prípade každej cezhraničnej činnosti súvisiacej s prácou (vrátane činností, ktoré sa nepovažujú za vyslanie za účelom poskytovania služieb) zamestnávateľ povinný požiadať príslušnú inštitúciu o vystavenie formuláru PD A1. Táto povinnosť sa vzťahuje na každú hospodársku činnosť, aj keď je len krátkodobá, čiže aj pre všetky zahraničné pracovné cesty zamestnancov.

Vo formulári PD A1 príslušná inštitúcia potvrdzuje právne predpisy ktorého členského štátu sa budú vzťahovať na zamestnanca počas vyslania.

Na území SR je nevyhnutné o vystavenie formulára PD A1 požiadať Sociálnu poisťovňu, inak vzniká zamestnávateľovi povinnosť počas doby vyslania platiť sociálne a zdravotné odvody od prvého dňa v krajine, do ktorej zamestnanca vyslal. Lehota určená v internom usmernení Sociálnej poisťovne pre vybavenie žiadosti o formulár PD A1 je 60 dní.



7. Aké daňové a odvodové riziká vznikajú pri vysielaní pre zamestnávateľa?

V závislosti od podmienok a trvania vyslania, môže zamestnancovi vzniknúť povinnosť zdaňovať príjem zo zamestnania v hosťujúcom štáte. Najmä pri častých vyslaniach alebo dlhodobých projektoch, môže zamestnávateľovi vzniknúť v hosťujúcom štáte stála prevádzkareň a s tým spojená povinnosť zdaňovať časť príjmu v zahraničí, resp. aj iné administratívne povinnosti.

Vzhľadom na činnosť v zahraničí, je tiež potrebné na základe vybraných kritérií určiť, či zamestnávateľovi vznikne povinnosť registrácie za platiteľa DPH aj v hosťujúcom štáte.

V závislosti od zamestnanca, podmienok a trvania vyslania, taktiež môže nastať zmena príslušnosti k systému sociálneho zabezpečenia pre zamestnanca a s tým spojená povinnosť platiť odvody v hosťujúcom štáte.

Upozornenie

Berte prosím na vedomie, že táto publikácia obsahuje všeobecné informácie a usmernenia týkajúce sa danej problematiky a teda nepredstavuje odborné poradenstvo poskytnuté v konkrétnej situácii. Informácie uvedené v tejto publikácii môžu byť po jej zverejnení predmetom ďalšieho vývoja a zmien. Spoločnosť Accace nepreberá zodpovednosť a neručí za prípadné riziká a škody spôsobené konaním na základe informácií uvedených v publikácii.



.:accace

AKO VÁM MÔŽEME POMÔČŤ?

E-mail: slovakia@accace.com

Tel.: + 421 232 553 000

Online kontaktný formulár. | Odoberajte novinky!

VIAC O NÁS:

www.accace.sk

www.accace.com | www.circle.accace.com

O Accace

Spoločnosť Accace bola založená v roku 2006 v regióne strednej a východnej Európy a rýchlo sa etablovala medzi poprednými poskytovateľmi outsourcingových a poradenských služieb na trhu. Accace má rozsiahle skúsenosti s poskytovaním profesionálnych služieb pre širokú škálu klientov od veľkých medzinárodných korporácií, cez malé a stredné podniky až po startupy. Aktuálne spolupracujeme s viac ako 2 000 klientmi, pričom veľa z našich klientov patrí do zoznamu Fortune 500 spoločností, ktoré oceňujú možnosť komplexného outsourcingu vo všetkých krajinách ich pôsobenia.

Celosvetovo pôsobí spoločnosť Accace pod značkou Accace Circle, ktorá združuje všetky naše pobočky spolu s medzinárodnými dlhodobými partnermi. Vďaka Accace Circle sme schopní celosvetovo poskytovať rovnako kvalitné služby, zefektívňovať procesy klientov a spravovať ich jednotne v rámci jednej online platformy.

