

## Spravodajca 02/2016

Od 18.6.2016 bude účinný zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb (ďalej Zákon o cezhraničnej spolupráci). V tomto Spravodajcovi Vás chceme oboznámiť s najdôležitejšími povinnosťami, ktoré z nového zákona a smernice vyplývajú zamestnávateľom, ktorí svojich zamestnancov vysielajú do iných členských štátov, ale tiež zamestnávateľom, ktorí vyslaných zamestnancov prijímajú.

Zákon o cezhraničnej spolupráci preberá smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EU o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Cieľom je zaručiť primeranú úroveň ochrany práv zamestnancov vyslaných na účely cezhraničného poskytovania služieb, najmä dodržiavanie pracovných podmienok, ktoré sa uplatňujú v štáte, v ktorom sa poskytuje služba. Zákon a smernica sa vzťahujú na vyslania v rámci EU a Európskeho hospodárskeho priestoru.

Zákon o cezhraničnej spolupráci novelizuje aj Zákonník práce a Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

### 1. Zákon o cezhraničnej spolupráci

#### Definícia a povinnosti hostujúceho zamestnávateľa

Hostujúcim zamestnávateľom je zamestnávateľ, ktorý je usadený v inom ČŠ, ktorý vysielá zamestnancov poskytovať služby na územie SR (viď Zákonník práce).

Informácie, ktoré je hostujúci zamestnávateľ povinný splniť najneskôr v deň vyslania oznámiť Národnému inšpektorátu práce:

- a) svoje obchodné meno a sídlo
- b) svoje identifikačné číslo, ak mu bolo pridelené a register, v ktorom je zapísaný
- c) predpokladaný počet vyslaných zamestnancov
- d) meno, priezvisko, dátum narodenia, miesto trvalého pobytu a štátne občianstvo vyslaného zamestnanca
- e) deň začatia a skončenia vyslania
- f) miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania
- g) názov služby, ktorá bude poskytovaná
- h) meno, priezvisko a adresu osoby poverenej na doručovanie písomností, (tzv. kontaktná osoba), ktorá sa počas vyslania bude nachádzať na území SR.

Hostujúci zamestnávateľ je povinný v mieste výkonu práce mať k dispozícii:

- a) pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah so zamestnancom
- b) evidenciu pracovného času (podľa § 99 Zákonníka práce)
- c) doklady o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu počas vyslania

Vyššie uvedené dokumenty je hostujúci zamestnávateľ povinný predložiť inšpektorátu práce na základe jeho žiadosti a to aj po skončení vyslania. Inšpektorát práce môže požadovať preklad dokumentov do slovenského jazyka, na čo určí primeranú lehotu.

## Definícia a povinnosti domáceho zamestnávateľa

Domácom zamestnávateľom je zamestnávateľ usadený v SR, ktorý vysielá zamestnancov poskytovať služby z územia SR na územie iného ČŠ EÚ (viď Zákonník práce).

Domáci zamestnávateľ má všeobecnú informačnú povinnosť voči Národnému inšpektorátu práce alebo inšpektorátu práce tak, aby tento mohol následne uvedené informácie poskytnúť orgánom iného ČŠ.

## Ostatné

Zákon o cezhraničnej spolupráci určuje okrem iného:

- spôsob poskytovania informácii Národným inšpektorátom práce príslušným orgánom iných ČŠ,
- postup pri doručovaní rozhodnutia o uložení pokuty a vymáhanie pokuty uloženej hosťujúcemu zamestnávateľovi,
- postup pri doručovaní rozhodnutia o uložení pokuty a vymáhanie pokuty uloženej domácemu zamestnávateľovi
- určuje úlohy Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce (napr. poskytovať si informácie vzájomne)
- identifikáciu vyslania (aj na základe menovaných skutočností)

Prechodné ustanovenia neriešia, ako je potrebné postupovať pri vyslaniach, ktoré začali pred 18.6.2016.

Upozorňujeme, že uvedenými zmenami štátna správa dostane komplexné údaje k zamestnancom vyslaným na územie SR, na základe ktorých bude môcť posúdiť správnosť zdanenia ich príjmu v SR a prípadného plnenia odvodových povinností v SR.

## **2. Zmeny Zákonníka práce**

Novela Zákonníka práce dopĺňa ďalšie ustanovenia týkajúce sa vyslania.

Definícia vyslania predpokladá vždy pracovnoprávny vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom.

Zákonník práce sa u vyslaného zamestnanca z iného ČŠ (hosťujúceho zamestnanca) uplatňuje na nasledovné:

- dĺžka pracovného času
- dĺžka dovolenky
- minimálna mzda, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- pracovné nároky žien, mladistvých a osôb starajúcich sa o dieťa mladšie ako 3 roky
- zákaz diskriminácie
- pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania

V prípade, ak hosťujúci zamestnávateľ nevyplatil mzdu vyslanému zamestnancovi, vyslaný zamestnanec sa môže domáhať výplaty mzdy u subjektu, ku ktorému je vyslaný. Postup v tomto prípade pre všetky dotknuté osoby upravuje zákon.

Novela Zákonníka práce tiež ustanovuje, že v prípade vyslania domáceho zamestnanca do iného ČŠ, sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravujú právom štátu, do ktorého je vyslaný. Domáci zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca do iného ČŠ len na základe dohody, ktorá musí obsahovať najmä:

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

Uvedené platí aj v prípade dočasného pridelenia.

### **3. Zmeny Zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní**

Právnická alebo fyzická osoba (podnikateľ) nesmie prijať službu od právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá poskytuje túto službu prostredníctvom osoby, ktorú nelegálne zamestnáva. Za porušenie tohto zákazu hrozí subjektu, **ktorý prijal takúto službu** pokuta od 2.000 EUR do 200.000 EUR, ak službu poskytla jedna fyzická osoba, ak službu poskytli dve a viac fyzických osôb, pokuta je min. 5.000 EUR. Prijímateľ služby je teda povinný preverovať, či poskytovateľ služby legálne zamestnáva osoby, ktoré službu prišli poskytnúť. Poskytovateľ služby je povinný na požiadanie predložiť svojmu odberateľovi podklady dokumentujúce legálne zamestnávanie osôb, ktoré prišli poskytnúť službu odberateľovi.

Materiál uvedený v tomto Spravodajcovi má len informatívny charakter a nenahrádza právne a daňové poradenstvo. Ak by došlo pri použití týchto všeobecných informácií k nesprávnej interpretácii, nemôžeme znášať zodpovednosť za prípadné chyby a nezodpovedáme za žiadne škody, ktoré by mohli vzniknúť ich použitím. Pri riešení konkrétnych záležitostí Vám odporúčame obrátiť sa na pracovníkov našej kancelárie.