

2022

Autorský kolektív AZZZ SR

Vysielanie zamestnancov do EÚ



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

JUDr. Ing. Matej Šebesta

JUDr. Timotej Braxator

Dott. Roman Láni

PhDr. Bc. Simona Kopčaková, M.A.

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Asociácia zamestnávateľských zväzov Slovenskej republiky. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

OBSAH

OBSAH	4
ÚVOD.....	9
1 DEFINÍCIA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV	12
1.1 Základná právna úprava	12
1.2 Formy mobility pracovnej sily	14
2 SLOBODY VNÚTORNÉHO TRHU EURÓPSKEJ ÚNIE A ICH VÝVOJ	17
2.1 Definícia slobôd spoločného trhu Európskej únie.....	17
2.2 Sloboda podnikania – sloboda usadzovania	18
2.3 Rozdiely medzi voľným pohybom zamestnancov a slobodou usadenia.....	19
2.4 Definícia cezhraničného prvku	23
2.5 Obsah voľného pohybu zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb	24
2.6 Prekážky pri vstupe na trh.....	25
2.7 Výnimky ochrany verejného zdravia, verejného poriadku a verejnej bezpečnosti	26
2.8 Sloboda usadzovania právnických osôb.....	27
2.9 Vývoj judikatúry ESD o týkajúcej sa voľného pohybu služieb	32
2.10 Voľný pohyb služieb a jeho podstata	33



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

3	PRÁVNA ÚPRAVA VÝVOJA ZAMESTNANCOV	36
3.1	Vysielanie zamestnancov	36
3.2	Vymedzenie pojmov vysielanie a vyslaný zamestnanec	42
3.3	Tri modely vysielania zamestnancov.....	45
3.4	Definícia vyslaného zamestnanca podľa SoVZ	47
3.5	Porovnanie úpravy vyslania v SoVZ, Nariadení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a slovenským ZP.....	49
3.6	Dočasný charakter vyslania	52
3.7	Podmienky výkonu práce (tzv. tvrdé jadro – hard core terms)	55
3.7.1	Minimálne mzdové podmienky	57
3.8	Špecifiká vysielania zamestnancov cez agentúry dočasného zamestnávania .	60
4	VYSIELANIE ZAMESTNANCOV A PRÁVO SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA	63
4.1	Postavenie vysielaných zamestnancov v práve sociálneho zabezpečenia	63
4.2	Podmienky na uplatnenie výnimky vyslania	66
4.2.1	Princíp nenahradenia (non-replacement).....	68
4.2.2	Podstatná väzba na domovský štát.....	69
4.3	Rozpor so základnými pravidlami zdaňovania príjmov	70
5	ŠPECIFIKÁ VYSLANIA V CESTNEJ DOPRAVE.....	72
6	LEGISLATÍVA UPRAVUJÚCA PODMIENKY VYSIELANIA ZAMESTNANCOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	78

6.1	Zákonník práce	78
6.1.1	Ochrana vyplatenia mzdy.....	83
6.2	Zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb.....	85
6.2.1	Povinnosti domáceho zamestnávateľa a povinnosti hosťujúceho zamestnávateľa	88
6.3	Zamestnávanie občanov tretích štátov v Slovenskej republike	90
6.4	Sankcie za porušenie predpisov o vysielaní zamestnancov	94
7	RIZIKÁ SPOJENÉ S VYSIELANÍM ZAMESTNANCOV A ODPORÚČANIA PRE PRAX ..	96
7.1	Administratívne požiadavky na vyslanie	96
7.1.1	Sociálna poisťovňa	96
7.1.2	Národný inšpektorát práce	97
7.2	Riziká spojené s vysielaním zamestnancov a odporúčania pre prax.....	98
	ZÁVER.....	102

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
EHP	Európsky hospodársky priestor
EK	Európska komisia
ESD	Európsky súdny dvor
EÚ	Európska únia
NIP	Národný inšpektorát práce
NKSZ	Nariadenie č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia
Rím I	Nariadenie č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky
SDAP	Smernica č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci
SoVZ	Smernica č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
ÚPSVaR	Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny
ZFEÚ	Zmluva o fungovaní Európskej únie
ZoIP	Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce
ZoSP	Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení
ZoSZ	Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti
ZP	Zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

ÚVOD

Spoločný pracovný trh Európskej únie sa v súčasnosti vyznačuje doposiaľ nevídanou mierou mobility pracovnej sily, ktorá vychádza z ustanovení Zmluvy o fungovaní EÚ, konkrétne, jej článkov čl. 45 sloboda pohybu zamestnancov, čl. 49 sloboda usadzovania a čl. 56 sloboda poskytovania služieb.

Sloboda poskytovania služieb zakotvená v čl. 56 ZFEÚ umožňuje mobilitu pracovnej sily, ktorá sa vžíla pod pomenovaním „**vysielanie zamestnancov**“. K vysielaniu zamestnancov prichádza vtedy, ak podnikateľský subjekt vysielá zamestnancov na určité dočasné obdobie z jedného členského štátu (vysielajúceho alebo domovského štátu) do iného členského štátu (prijímajúceho alebo hostiteľského štátu), pričom cieľom vyslania je plnenie zmluvy o poskytovaní služieb.

V tomto bode je treba zdôrazniť, že možnosť dočasného vysielania zamestnancov sa vykladá ako realizácia slobody podnikateľského subjektu, ktorý zamestnáva vysielaných zamestnancov, poskytovať služby v inom členskom štáte v zmysle ustanovenia čl. 56 ZFEÚ, ktorý hovorí, že „v rámci nasledujúci ustanovení sú obmedzenia voľného pohybu služieb v rámci Únie pre občanov členských štátov, ktorí sú usadení v inom členskom štáte ako prijemca služby, zakázané¹. Európsky parlament a Rada môžu v súlade s riadnym legislatívnym postupom rozšíriť platnosť týchto ustanovení aj pre štátnych príslušníkov tretích štátov, ktorí poskytujú služby a sú usadení v Únii“.

¹ Oficiálny slovenský preklad ustanovenia čl. 56 ZFEÚ zverejnený v úradnom vestníku je nezmyselný. V texte uvádzame preklad autora z nemeckého a anglického znenia.



o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Inak povedané, vyslaní zamestnanci nie sú sami považovaní za poskytovateľov služieb, nakoľko v inom členskom štáte vykonávajú činnosť na základe slobody ich zamestnávateľa poskytovať služby.

Čl. 56 ZFEÚ umožňuje vysielanie zamestnancov v takom rozsahu, v akom zaručuje slobodu zamestnávateľa usadeného v jednom členskom štáte poskytovať službu v inom členskom štáte. Ak by sme sa na vec pozreli z opačného pohľadu „*sloboda poskytovať služby zahŕňa aj právo podnikateľského subjektu poskytovať služby v inom členskom štáte prostredníctvom dočasného vyslania svojich zamestnancov*“.

Rozlišovanie, či sa cezhraničný pracovnoprávny vzťah riadi ustanoveniami čl. 45 alebo 49 alebo 56 Zmluvy o fungovaní EÚ je mimoriadne dôležité pre určenie rozhodného práva pre daný pracovnoprávny vzťah. Pri pracovnoprávných vzťahoch, ktoré vznikajú podľa ustanovení čl. 45 a/alebo 49 Zmluvy o fungovaní EÚ, je kritériom pre určenie rozhodného práva miesto, kde sa práca vykonáva .

Prvých dvoch prípadoch platí pre určenie rozhodného práva kritérium „*lex loci laboris*“ (t.j. právo hostiteľského štátu). V treťom prípade (t.j. podľa čl. 56 Zmluvy o fungovaní EÚ), t.j. pri vysielaní zamestnancov, sa pracovnoprávny vzťah riadi právom krajiny, z ktorej je zamestnanec vysielaný (t.j. právo domovského štátu).

Zložitosť právneho postavenia vyslaných pracovníkov je podčiarknutá aj tým, že na ich postavenie sa môže vzťahovať právo viacerých členských štátov. Je to jednak pracovné právo domovskej krajiny zamestnanca (vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru) a ako aj určité ustanovenia pracovného práva hostiteľskej krajiny (napr. o podmienkach výkonu práce a o mzde).

V tejto analýze sa pokúsime objasniť niektoré základné právne problémy, ktoré sú spojené s vysielaním zamestnancov. Bližšie rozoberieme právne problémy, ktoré sa spájajú

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

s vysielaním zamestnancov. V práci tiež rozoberieme právnu úpravu vysielania zamestnancov na úrovni Európskej únie ako aj na ňu nadväzujúcu právnu úpravu platnú v Slovenskej republike. V analýze tiež rozoberáme aj niektoré rozhodnutia Európskeho súdneho dvora, ktoré mali význam pre oblasť vysielania zamestnancov.

Cieľom predkladanej analýzy je poskytnúť základný prehľad právnej úpravy vysielania zamestnancov ako aj jeho vývoj v rámci európskej integrácie.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

1 DEFINÍCIA VYSIELANIA ZAMESTNANCOV

1.1 Základná právna úprava

Voľný pohyb zamestnancov, sloboda usadenia a sloboda poskytovať služby sú základné slobody spoločného trhu Európskej únie, zakotvené v Zmluve o fungovaní Európskej únie, ktorá sa snaží tieto pravidlá rozvíjať majúc na zreteli možnosť ich efektívnej realizácie, s cieľom zaručiť rovnaké podmienky pre podnikateľov a zaistiť dodržiavanie práv zamestnancov.

Sloboda poskytovania služieb zahŕňa právo podnikateľov poskytovať služby v inom členskom štáte, do ktorého môžu podnikatelia dočasne vyslať svojich vlastných zamestnancov, aby tam poskytli služby. Na účely vysielania zamestnancov je nevyhnutne potrebné odlišiť slobodu poskytovania služieb od slobody voľného pohybu zamestnancov. Sloboda pohybu zamestnancov umožňuje každému občanovi Európskej únie voľne sa presťahovať do iného členského štátu a nájsť si tam prácu. Občan, ktorý realizuje svoje právo pracovať v inom členskom štáte, nesmie byť vnútroštátnou legislatívou diskriminovaný. Priamo zo znenia ZFEÚ vyplýva, že je zakázaná akákoľvek forma diskriminácie pokiaľ o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a iné pracovné podmienky v porovnaní so štátnymi príslušníkmi tohto členského štátu.

Vysielanie zamestnancov je možné zdefinovať ako prienik slobody poskytovania služieb a slobody pohybu osôb. Súčasne by sme chceli uviesť, že vysielanie sa týka asi jedného 1% všetkých zamestnancov v Európskej únii. (Voss, 2016)

Vysielanie zamestnancov na poskytovanie služieb v rámci Európskej únie sa riadi nasledujúcimi právnymi predpismi:

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

1. Na úrovni Európskej únie:

- a. Zmluva o fungovaní Európskej únie (čl. 56 a 57),
- b. Smernica č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb,
- c. Nariadenie č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia,
- d. Smernica č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci,
- e. Nariadenie č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania Nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia,
- f. Smernica č. 2014/67 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“),
- g. Smernica č. 2018/957 ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb,
- h. Smernica č. 2020/1057 ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2. V právnom poriadku Slovenskej republiky sú to nasledujúce právne predpisy:

- a. Zákonník práce (§ 5, 5a, 42 a nasl., 58, 58a, 58b),
- b. Zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb,
- c. Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti,
- d. Zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene ,
- e. Zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov,
- f. Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení,
- g. Zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.

1.2 Formy mobility pracovnej sily

Počas formovania voľného trhu sa v rámci Európskej únie vytvorili tri formy mobility pracovnej sily:

- a) migrácia do iného členského štátu podľa ustanovení Zmluvy o fungovaní Európskej únie o voľnom pohybe osôb a tzv. sloboda usadiť sa (články 45 a 49 ZFEÚ),
- b) denné alebo týždenné cezhraničné dochádzanie, na ktoré sa vzťahuje sloboda pohybu pracovníkov (článok 45 ZFEÚ) a,

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- c) dočasná mobilita prostredníctvom vysielania pracovníkov v rámci slobody poskytovať služby (článok 56) ZFEÚ.

V tabuľke nižšie uvádzame presné špecifiká jednotlivých foriem pohybu pracovných síl. Na účely tejto analýzy sme brali do úvahy nasledujúce tri faktory: (i) mzdové podmienky a podmienky výkonu práce, (ii) odvody do systému zdravotného poistenia a sociálneho zabezpečenia a (iii) daň z príjmu fyzických osôb.

	Zamestnanci pracujúci na základe slobody usadzovania (články 45 a 49 ZFEÚ)	Zamestnanci pracujúci prihraničných oblastiach (Článok 45 ZFEÚ)	Zamestnanci vyslaní na výkon práce (článok 56 ZFEÚ)
	<i>Zamestnanec je usadený v danom členskom štáte a vykonáva tam prácu</i>	<i>Zamestnanec vykonáva prácu v inom členskom štáte v akom má trvalý pobyt</i>	<i>Zamestnanec dočasne vykonáva prácu v inom členskom štáte, ako v ktorom má sídlo jeho zamestnávateľ</i>
Mzdové podmienky a podmienky výkonu práce	Právo hostiteľskej krajiny (úplne rovnaké zaobchádzanie)	Právo hostiteľskej krajiny (úplne rovnaké zaobchádzanie)	Tzv. hard-core podmienky výkonu práce stanovené právom hostiteľského členského štátu + rovnaké mzdové podmienky + výdavky (cestovné, strava a ubytovanie)
Príspevky na zdravotné poistenie a sociálne zabezpečenie	Právo hostiteľskej krajiny (úplne rovnaké zaobchádzanie)	Právo hostiteľskej krajiny (úplne rovnaké zaobchádzanie)	Menej ako 24 mesiacov krajina pôvodu ; viac ako 24 mesiacov – hostiteľská krajina
Daň z príjmov fyzických osôb	Právo hostiteľskej krajiny (úplne rovnaké zaobchádzanie)	Menej ako 183 dní v kalendárnom roku právo krajiny pobytu ; viac ako 183 dní právo hostiteľskej	Menej ako 183 dní v kalendárnom roku právo krajiny pôvodu ; viac ako 183 dní právo hostiteľskej

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

		krajiny	krajiny
--	--	---------	---------

(Bottero, 2021)

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2 SLOBODY VNÚTORNÉHO TRHU EURÓPSKEJ ÚNIE A ICH VÝVOJ

2.1 Definícia slobôd spoločného trhu Európskej únie

Jedným zo základných znakov spoločného trhu je možnosť usadiť sa v akejkoľvek jeho časti, ktorá disponuje vhodnými ekonomickým príležitosťami. V rámci spoločného trhu Európskej únie je táto možnosť vytvorená prostredníctvom nasledujúcich dvoch slobôd:

- a) voľného pohybu zamestnancov a
- b) slobody usadzovania.

Článok 45 ZFEÚ, ktorý znie „Zabezpečí sa voľný pohyb zamestnancov² v rámci Únie. Voľný pohyb zamestnancov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie zamestnancov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné podmienky výkonu práce“. zaručuje voľný pohyb zamestnancov v rámci všetkých členských krajín Európskej únie. Voľný pohyb zamestnancov v sebe zahŕňa zákaz akejkoľvek diskriminácie občanov členského štátu, ktorí vykonávajú prácu v inom členskom štáte a to z akéhokoľvek dôvodu (napr. štátna príslušnosť, pohlavie, vek), pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmenu za prácu a ostatné podmienky výkonu práce (Chalmers, a iní, 2017).

Podľa článku 45 ods. 3 ZFEÚ sa voľným pohybom zamestnancov rozumie:

- a) právo uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta,
- b) právo voľne sa usadiť na území iného členského štátu a voľne vstúpiť na územie akéhokoľvek členského štátu a voľne sa na ňom pohybovať,

² Slovenský preklad ZFEÚ používa nezmyselný výraz pracovníci. Nadpis k Kapitole 1 by mal znieť „pracovná sila“ a texte by sa mal používať výraz zamestnanec, nie pracovník. Nemecký znenie používa výraz Arbeitnehmer.

- c) právo na získať pobyt, v ktoromkoľvek z členských štátov za účelom výkonu práce v súlade aplikovateľnými právnymi pracovnoprávnymi predpismi,
- d) právo zotrvať na území členského štátu aj po skončení pracovného pomeru.

Voľný pohyb zamestnancov sa nevzťahuje na výkon práce v štátnej službe alebo verejnej správe.

2.2 Sloboda podnikania – sloboda usadzovania

Sloboda podnikania resp. sloboda usadzovania je definovaná v čl. 49 ZFEÚ, ktorý stanovuje, že „v rámci nasledujúcich ustanovení sa zakazujú obmedzenia slobody usadiť sa štátnych príslušníkov jedného členského štátu na území iného členského štátu. Zakazujú sa aj obmedzenia, ktoré sa týkajú zakladania obchodných zastúpení, organizačných zložiek a dcérskych spoločností štátnymi príslušníkmi jedného členského štátu na území iného členského štátu. Sloboda usadiť sa zahŕňa aj právo zahájiť a vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, založiť a viesť podniky, najmä spoločnosti (...), za podmienok stanovených pre vlastných štátnych príslušníkov právom štátu, v ktorom dochádza k usadeniu sa, pokiaľ ustanovenia kapitoly o pohybe kapitálu nestanovujú inak“. Čl. 49 ZFEÚ teda umožňuje:

- a) **zakladania právnických osôb (vrátane obchodných spoločností)** – t.j. obchodných zastúpení, organizačných zložiek a dcérskych spoločností štátnymi príslušníkmi jednej členskej krajiny na území inej členskej krajiny a
- b) **práva vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť** – t.j. začať a vykonávať podnikateľskú činnosť (resp. samostatnú zárobkovú činnosť), vytvoriť prevádzkareň, vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť.

Obmedzenia sú prípustné jedine v prípadoch regulovaných povolání (lekári, advokáti, notári, architekti a pod).

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Na základe ZFEÚ sú všetky členské štáty povinné jednak odstrániť a ďalej neprijímať také opatrenia, ktoré by mohli mať účinok obmedzujúci slobodu podnikania pre osoby z iných členských štátov Európskej únie.

Na tomto mieste je nevyhnutné podotknúť, že sloboda podnikania sa odlišuje od slobody poskytovať služby tým, že podnikanie má dlhodobý resp. stály charakter, pričom činnosti spadajúce do slobody poskytovať služby majú spravidla dočasný charakter.

Jeden z hlavných rozlišovacích znakov medzi slobodou podnikania a slobodou poskytovania služieb je, že podnikanie má dlhodobý charakter. Poskytnutie služby má spravidla jednorazový charakter (napr. vyslanie zamestnancov na poskytnutie služby). Podnikanie je vnímané ako dlhodobá činnosť, ktorá sleduje konkrétny hospodársky cieľ. Sloboda začať vykonávať podnikateľskú činnosť sa tiež zvykne nazývať aj sloboda usadzovania (angl. „*freedom of establishment*“). (Šebesta, 2012)

„Ekonomické odôvodnenie tejto slobody spočíva na vytvorení takého právneho prostredia, v ktorom by mal podnikateľ začať a vykonávať podnikateľskú činnosť v tom členskom štáte v ktorom pre neho existujú optimálne podmienky“ (Karas, a iní, 2004). Cieľom tejto slobody je, aby podnikatelia mohli rozvíjať svoje podnikateľské aktivity vo viacerých členských štátoch.

2.3 Rozdiely medzi voľným pohybom zamestnancov a slobodou usadenia

Základným rozdielom ustanoveniami čl. 45 ZFEÚ (voľným pohybom zamestnancom) a čl. 49 (slobodou usadenia) je, že čl. 45 ZFEÚ sa vzťahuje výlučne na fyzické osoby, avšak čl. 49 ZFEÚ je aplikovateľný aj na právnické osoby.

„V súčasnosti už mnoho autorov považuje delenie fyzických osôb na zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby za historický prežitok, ktorý už nie celkom verne odráža ekonomickú realitu“ (Chalmers, a iní, 2017). Dôvody odlišného právneho statusu samostatne

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zárobkovo činných osôb a zamestnancov v základných zmluvách majú historické korene a vyplývajú z okolností, za ktorých boli zmluvy koncipované a prijímané.

Základné zmluvy sa tvorili v ekonomike, ktorá po 2. sv. vojne zažívala nebývalý rozmach. V rámci ekonomík bola plná zamestnanosť a v niektorých odvetviach alebo štátoch sa dokonca prejavoval aj nedostatok pracovnej sily. Z tohto dôvodu bol voľný pohyb pracovných síl vítaný a mal plnú politickú podporu. Mnohé členské štáty dokonca vítali prílev pracovných síl do ekonomiky.

V členských štátoch skôr vznikali obavy, že voľný pohyb pracovných síl by mohol mať pre ekonomiku negatívne dôsledky a dokonca by mohlo prísť k situácii, kedy by sa prejavil nedostatok pracovných síl, ak by odišli za priaznivejšími pracovnými podmienkami.

„Rozsiahly pokrok v komunikačných technológiách umožnil vznik situácie, keď je možné mnoho povolaní vykonávať v pracovnoprávných vzťahoch tak vo vzťahu podnikateľa a samostatne zárobkovo činné osoby. Delenie pracovnej sily na zamestnancov a SZČO sa môže javiť aj ako anachronizmus“ (Chalmers, a iní, 2017). Podniky môžu uzatvárať s fyzickými osobami, ktoré pre ne vykonávajú nejakú činnosť zmluvy rôzneho charakteru. Mnohé z týchto zmluvných vzťahov nie je možné vsadiť do tohto klasického rozdelenia.

Judikatúra ESD tiež začína pomaly odstraňovať rozdiely medzi týmito klasickými spôsobmi výkonu rôznych povolaní. Konvergencia medzi poskytovaním práce vo forme pracovného pomeru a samostatnej zárobkovou činnosťou sa prejavila v Nariadení č. 1612/1968 o európskom občianstve, ktoré zaručovalo právo na vstup, pobyt a prístup do systému sociálneho zabezpečenia ako zamestnancom, tak aj SZČO.

Európsky súdny dvor sa vo svojej judikatúre opiera o rovnaké kritériá ako pre zamestnancov, tak aj pre samostatne zárobkovo činné osoby. Tieto dve slobody začína

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

presadzovať ako súčasť širšej slobody, ktorú vníma ako slobodu vykonávať zárobkovú činnosť bez ohľadu na jej špecifickú právnu formu.

Súčasne je treba podotknúť, že obe tieto slobody nemôžu vykladené bez pochopenia priamych väzieb na slobodu poskytovania služieb. V judikatúre ESD sa sloboda usadzovania, voľný pohyb zamestnancov a sloboda poskytovania služieb vykladá paralelne.

Rozdiel medzi čl. 45 a 49 ZFEÚ vysvetlil ESD v prípade *Trojani v Centre public d'aide sociale* C-456/02. Pán Trojani, bol francúzsky štátny príslušník, ubytovaný v zariadení Armády spásy v Belgicku, pričom od charitatívnej organizácie dostával ubytovanie a menšie vreckové. Pre charitatívnu organizáciu robil drobné údržbárske práce v týždennom približne 30 hodín. Vzťah medzi pánom Trojanom a charitatívnou organizáciou bol založený ako rehabilitačný program, ktorý mal pacienta zbaviť závislosti na omamných látkach. Po dvojročnom pobyte p. Trojani požiadal príslušné belgické úrady o poskytnutie podpory s tým, že ako zamestnancovi mu na takúto podporu vznikol nárok.

Európsky súdny dvor rozhodol, že pojem zamestnanec by sa mal v zmysle čl. 45 ZFEÚ interpretovať pomerne široko. Z tohto treba za zamestnanca považovať každú osobu, ktorá vykonáva akúkoľvek skutočnú a nepredstieranú prácu. Výnimku predstavujú len činnosti, ktoré sú vykonávané v úplne minimálnom rozsahu alebo sa môžu považovať za doplnkové alebo okrajové. ESD uviedol, že v doterajšej judikatúre sa za základný znak pracovného pomeru považovalo vykonávanie práce počas určitej doby, na základe pokynov zamestnávateľa a za odmenu. ESD tiež uviedol režim vykonávania práce, ak spadá do vyššie uvedenej definície je irelevantný. Rovnako pre posúdenie veci nezohráva úlohu, úroveň produktivity danej osoby, ani pôvod finančných prostriedkov, z ktorých sa tejto osobe vyplácala odmena, prípadne, či výška odmeny bola limitovaná. Podľa aplikovateľných belgických právnych predpisov je úlohou charitatívnych organizácií postarať sa, poskytnúť ubytovanie a sociálnu pomoc jej prijímateľom v záujme ich reintegrácie do spoločnosti.

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pričom charitatívna organizácia vytvorí každému klientovi reintegračný program, ktorý je prispôsobený na jeho situáciu.

„Ak odmenu, ktorú dostával p. Trojani (t.j. vreckové, stravu a ubytovanie) možno považovať za odmenu za vykonanú prácu, ktorú vykonával na základe pokynov charitatívneho zariadenia, môžeme povedať, že existujú základné prvky pracovného pomeru – t.j. vzťah podriadenosti zamestnanca a existencia odmeny za vykonanú prácu.“ (Chalmers, a iní, 2017)

ESD ponechal na voľnú úvahu vnútroštátneho súdu, či činnosť vykonávaná p. Trojanom v skutku spĺňa znaky skutočnej a nepredstieranej práce.

ESD súčasne vyslovil názor, že sloboda usadzovania v sebe zahŕňa právo na začatie a následný výkon samostatnej zárobkovej činnosti, čo okrem iného aj znamená založiť a prevádzkovať podnik. Výkon práce za odmenu (pracovný pomer) je preto z pôsobnosti článku 49 Zmluvy o fungovaní EÚ vylúčená.

„Rozhodnutie ESD v tomto prípade jasne určuje, že ak fyzická vykonáva určitú činnosť na základe pokynov iného a za túto činnosť dostáva odmenu, je potrebné ju považovať za zamestnanca v súlade s ustanovením čl. 45 ZFEÚ. Ak osoba vykonáva zárobkovú činnosť na vlastný účet tým, že dodáva služby alebo tovar iným osobám, musí byť považovaná za podnikateľa - samostatne zárobkovo činnú osobu a preto sa na ňu vzťahuje čl. 49 ZFEÚ“ (Chalmers, a iní, 2017).

Pri výklade ustanovení o slobodách vnútorného trhu zostalo otvorenou otázkou, kedy možno nejakú činnosť považovať za skutočnú a nepredstieranú prácu – t.j. činnosť v priamom ekonomickom zmysle. ESD poskytol jeden z mála náznakov v odôvodnení prípadu *Gebhard v Consiglio dell'ordine degli avvocati e procuratori di Milano (C-55/94)*. Rozsah slobody usadenia, tak ako je definovaný v základných zmluvách treba vykladať extenzívne.

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Usadenie by malo občanovi Európskej únie umožniť účasť na ekonomickom živote v inom členskom štáte ako z ktorého pochádza a samozrejme z tejto účasti aj nieť prospech. Sloboda usadzovania má prispievať tak ekonomickej a sociálnej kohézii v rámci Európskej únie. Z odôvodnenia rozhodnutia je možné usudzovať, že aktivity SZČO musia vykazovať určitý stupeň sústavnosti a stability. Inak povedané, vykonanie jednej zákazky pre jedného klienta túto podmienku splňovať nebude.

Prípadné obmedzenia pohybu služieb zo strany členských štátov sú zlučiteľné s európskym právom iba ak:

- a) sa právne predpisy definujúce obmedzenie aplikujú ako na domácich tak aj zahraničných poskytovateľov služieb. Akákoľvek diskriminácia je neprípustná.
- b) obmedzenie musí byť založené dôležitom verejnom záujme, ktorý musí byť legitímny. V zmysle judikatúry ESD sa verejný záujem sa nepovažuje za legitímny, ak sleduje ekonomický účel (napríklad ochrana určitého odvetvia hospodárstva pred zahraničnou konkurenciou). Dôkazné bremeno má v týchto prípadoch vždy členský štát.
- c) obmedzenie musí byť primerané sledovanému účelu.

2.4 Definícia cezhraničného prvku

Články 45 a 49 ZFEÚ sa uplatnia len v tom prípade, ak existuje cezhraničný prvok. Ak sa osoba presťahuje z jedného členského štátu do iného tak tento prvok je spravidla daný. Článok 45 ZFEÚ možno uplatniť aj na situáciu, keď osoba pracuje v jednom členskom štáte, ale býva v inom členskom štáte. ESD rozhodol v prípade *Hartmann v Freistaat Bayern C-212/05*, že ustanovenie čl. 45 ZFEÚ sa vzťahuje aj na nasledujúci prípad. Pán Hartmann

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

najskôr žil a pracoval v Spolkovej republike Nemecko. Neskôr sa rozhodol presťahovať do Francúzska, ale zostal pracovať v SRN. Pán Hartmann podal žiadosť nemeckým úradom o daňové úľavy, ktoré boli prístupné len rezidentom v Spolkovej republike. ESD rozhodol, že nemecké právne predpisy sú voči p. Hartmannovi diskriminačné a daňové zvýhodnenie mu nepochybne patrí.

2.5 Obsah voľného pohybu zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb

„Voľný pohyb zamestnancov a samostatne zárobkovo činných spočíva v dvoch rovinách. Prvú rovinu predstavuje právo *začať vykonávať* určitú ekonomickú činnosť a druhú rovinu predstavuje právo ekonomickú činnosť *trvalo vykonávať*“. (Šebesta, 2012)

Právo *začať vykonávať* určitú činnosť v sebe zahŕňa všetky podmienky, ktoré je nevyhnutné splniť pri vstupe na trh iného členského štátu. Podmienky pre vstup na trh môžu byť rôzne, a môžu byť medzi nimi aj prekážky vstupu na trh. V prípade SZČO by medzi tieto prekážky mohli patriť obmedzenia „*tzv. druhotného usadenia*“ (t.j. zakladanie organizačných zložiek, prípadne prevádzok v inom členskom štáte), rôzne licenčné a kvalifikačné požiadavky a pod. V prípade zamestnancov by sa za takéto prekážky mohli považovať o.i. vstup do odborov, alebo preukázanie špecifického vzdelania.

Právo *trvalého výkonu* zárobkovej činnosti zahŕňa podmienky, ktoré je potrebné plniť pri aktívnom výkone zárobkovej činnosti v inom členskom štáte. Ide o podmienky aplikovateľné na zamestnancov. Môžu to byť rôzne daňové špecifiká alebo napr. prístup štátnym dotáciám a pod.

Rozdiel medzi podmienkami pre začatie výkonu určitej činnosti a podmienkami pre permanentný výkon určitej činnosti nemusí byť vždy na prvý pohľad zrejmý. Vo väčšine prípadov je touto podmienkou dosiahnutie určitého stupňa vzdelania alebo kvalifikácie.

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2.6 Prekážky pri vstupe na trh

V začiatkoch vytvárania spoločného trhu sa viaceré členské štáty bránili pred voľným vstupom zahraničných subjektov na domáci trh a boli pomerne kreatívne pri vytváraní rôznych prekážok pre vstup. Jedným z mnohých prípadov, ktoré musel ESD rozhodnúť bola vec *Reyners v Belgicko (C – 2/74)*. Jednou z podmienok výkonu advokácie v Belgicku bolo, aby uchádzači mali belgické občianstvo. Túto podmienku označil ESD ako porušenie čl. 49 ZFEÚ, nakoľko pôsobila diskriminačne voči uchádzačom z iných členských štátov.

ESD vo svojej judikatúre pripustil aj určité výnimky z voľného pohybu zamestnancov. Tieto výnimky by sa dali rozdeliť do dvoch skupín. Do prvej skupiny patria tzv. „všeobecné výnimky“ (verejné zdravie, poriadok a verejná bezpečnosť). Do druhej skupiny výnimiek patria tzv. „osobitné výnimky“, ktoré sú definované aj v zakladateľských zmluvách (napr. výkon úradnej moci).

Odopretie slobody usadzovania alebo slobodu pohybu zamestnancov občanovi iného členského štátu je možné odôvodniť väčšinou len všeobecnými výnimkami, ktoré je členský štát oprávnený použiť pri odmietnutí akejkoľvek časti výkonu slobody voľného pohybu zamestnancov alebo SZČO pri usadení (napr. uchádzať sa o voľné pracovné miesto / začatie podnikateľskej činnosti, voľný pohyb na území iného členského štátu, možnosť zostať v inom členskom štáte aj po ukončení zamestnania alebo podnikateľskej činnosti).

Osobitnú výnimku (t.j. skutočnosť, že sloboda voľného pohybu zamestnancov sa nevzťahuje výkon verejnej moci, prípadne, na výkon povolání súvisiacich s verejnou mocou) je možné použiť len pri obmedzení vstupu na pracovný trh.

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2.7 Výnimky ochrany verejného zdravia, verejného poriadku a verejnej bezpečnosti

Všeobecné výnimky na základe, ktorých možno obmedziť voľný pohyb zamestnancov sú definované v čl. 45 ods. 3 ZFEÚ a SZČO sa vzťahujú výnimky uvedené v čl. 52 ods. 1 ZFEÚ. V oboch článkoch sú uvedené rovnaké výnimky:

- a) verejný poriadok,
- b) verejná bezpečnosť,
- c) ochrana verejného zdravia.

Tento výpočet výnimiek však je iba demonštratívny, avšak ESD ich vykladá veľmi zužujúco. Ustálená judikatúra Európskeho súdneho dvora určila, že tieto výnimky možno použiť, iba ak sa vychádza zo všeobecných právnych princípov, použitie musí byť primerané a nesmie porušovať základné ľudské práva. ESD tiež nepripustil, aby sa tieto výnimky použili na sledovanie ekonomických cieľov (napr. členský štát by z dôvodu vysokej nezamestnanosti obmedzil voľný pohyb pracovných síl).

ESD judikoval, že obmedzenia, ktoré uvalí členský štát voči občanovi iného členského štátu, na základe vyššie uvedených výnimiek môžu byť použité výlučne voči konkrétnej osobe a musia byť založené na jej osobnom správaní.

ESD definoval pojem osobné správanie v prípade *Van Duyn (C-41/74)*. Britské úrady zamietli žiadosť pani Van Duyn na udelenie pobytu. Dôvodov zamietnutia mala byť skutočnosť, že do Veľkej Británie prišla pracovať ako administratívna sila pre Scientologickú cirkev, ktorá vo Veľkej Británii síce nebola oficiálne zakázaná. Britské úrady však považovali činnosť Scientologickej cirkvi za spoločensky rizikovú. ESD dal britským úradom v tejto veci za pravdu a v rozsudku uviedol, že osobné správanie nemusí byť priamo nezákonné, na to aby členský štát mohol uplatniť výnimku verejného poriadku. Stačí, ak osobné správanie

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

jednotlivca vykazuje znaky spoločenskej nebezpečnosti. ESD tiež dodal, že predchádzajúce členstvo v určitej organizácii, spravidla, nie je dostatočným dôvodom na odopretie slobody pohybu, ale súčasné členstvo takýmto dôvodom byť môže. Dobrovoľné členstvo v určitej organizácii zrkadlí osobné postoje ako aj identifikáciu osoby s cieľmi a myšlienkami organizácie. ESD preto rozhodol, že Veľká Británia mala právo vyhostiť pani van Duyn z dôvodu členstva v Scientologickej cirkvi.

Rozhodnutie v tejto veci bolo dosť neobvyklé, že nakoľko ESD pripustil, že diskriminácia občana iného členského štátu z dôvodu členstva v organizácii je v súlade s princípmi medzinárodného práva verejného.

Neskoršie rozhodnutie ESD však toto rozhodnutie zvrátili v tom zmysle, že ak je isté správanie prípustné v jednom členskom štáte, tak takéto správanie nezakladá dôvod na použitie represívnych opatrení v inom členskom štáte.

Výnimka verejného zdravia už bežne upadla do zabudnutia, avšak v súvislosti s pandemiou SARS-CoViD-2 sa opätovne nabrala na význame, keď viacero členských štátov uzatvorilo svoje hranice a z dôvodu ochrany verejného zdravia obmedzilo voľný pohyb osôb.

Táto výnimka sa v minulosti používala vo veľmi výnimočných prípadoch, keď vzniklo riziko ohrozenia verejného zdravia vysoko rizikovými a nákazlivými infekčnými, prípadne, parazitickými chorobami.

2.8 Sloboda usadzovania právnických osôb

ZFEÚ garantuje v čl. 54 slobodu usadzovania aj právnickým osobám nasledovne: „S obchodnými spoločnosťami založenými podľa zákonov členského štátu a ktoré majú svoje sídlo, ústredie alebo hlavné miesto podnikateľskej činnosti v Únii, sa pre účel tejto kapitoly

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zaobchádza rovnako ako s fyzickými osobami, ktoré sú štátnymi príslušníkmi členských štátov. Obchodnými spoločnosťami sa rozumejú spoločnosti založené podľa občianskeho alebo obchodného práva, vrátane družstiev a iných právnických osôb podľa verejného alebo súkromného práva, s výnimkou právnických osôb, ktoré neboli založené za účelom dosiahnutia zisku.“

„Ak chce obchodná spoločnosť využiť právo usadiť sa v niektorej členskej krajine, tak táto obchodná spoločnosť musí byť založená podľa práva, niektorej z členských krajín, musí mať sídlo, miesto vedenia alebo miesto hlavnej obchodnej činnosti v Európskej únii“ (Šebesta, 2012).

Právo Európskej únie umožnilo založenie dvoch obchodných spoločností, ktorých založenie a vnútorné sa riadia priamo nariadeniami Európskej únie. Týmito obchodnými spoločnosťami sú Európske družstvo a Európsku akciovú spoločnosť („*Societas Europaea*“). Tieto obchodné spoločnosti sa však zatiaľ nezískali v rámci Európskej únie príliš nerozšírili. Jedným z hlavných dôvodov je, že základné imanie Európskeho družstva musí dosiahnuť minimálne 30.000,- eur a jeho založenie je administratívne veľmi náročné.

Societas Europaea je má značnú podobnosť s úpravou akciových spoločností vo Francúzsku a v Taliansku. Základné imanie musí mať minimálne 120.000,- eur. SE má, na rozdiel od bežných akciových spoločností, monistickú štruktúru – t.j. len jeden riadiaci orgán, ktorým je správna rada. „V rámci Európskej únie je táto nová forma využívaná najmä v Nemecku, nakoľko má jednoduchšiu riadiacu štruktúru ako nemecká akciová spoločnosť a umožňuje značné úspory pri jej riadení“ (Gelter, 2017). Obe obchodné spoločnosti musia vykazovať cezhraničný prvok (musia mať vzťah minimálne k dvom členským štátom).

Sloboda usadzovania právnických osôb zahŕňa v sebe zahŕňa dve roviny:



,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- a) prvou rovinou je premiestnenie sídla, miesta vedenia spoločnosti alebo hlavnej obchodnej činnosti do iného členského štátu (tzv. „relokácia“),
- b) druhou rovinou je možnosť zriadiť v inom členskom štáte inú obchodnú spoločnosť, organizačnú zložku, alebo obchodné zastúpenie (tzv. „sekundárne usadenie“),

Ad a) existujú dve príčiny komplikujúce relokáciu z jedného členského štátu do iného. Ak prístúpi k relokácii, vystavuje sa značnému riziku, že by príst o svoju právnu subjektivitu kvôli neplneniu podmienok, práva obchodných spoločností v krajine relokácie. Možnosť relokácie je kvôli svojej zložitosti a právnej neistote využívaná len zriedka.

Ad b) sekundárne usadenie sa pri usadzovaní právnických osôb využíva zrejme najčastejšie. Obchodné spoločnosti zriadené podľa práva členského štátu, v ktorom prebieha sekundárne usadenie môžu bez prekážok priamo podnikáť za predpokladu, že splnia vnútroštátne podmienky potrebné pre výkon plánovej podnikateľskej činnosti. Druhou možnosťou je zriadenie organizačnej zložky, prípadne, obchodného zastúpenia. Výber medzi týmito možnosťami je spravidla optimalizáciou daňového zaťaženia.

Čl. 57 ZFEÚ definuje služby „ako plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Služby zahŕňajú najmä:

- a) činnosti priemyselnej povahy,
- b) činnosti obchodnej povahy,
- c) činnosti remeselnej povahy,

...

,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

d) *činnosti v oblasti slobodných povolání“.*

„Cezhraničným poskytovaním služieb sa rozumie dočasné poskytovanie služieb v inom členskom štáte, v ktorom podnikateľ nie je usadený. Dočasným poskytovaním sa rozumie poskytovanie počas určitého obmedzeného časového úseku. Ustanovenia o voľnom pohybe služieb sa vzťahujú na mnoho rôznych povolání a profesií“ (Chalmers, a iní, 2017).

Voľný pohyb služieb upravujú v súčasnosti nasledujúce právne predpisy:

- a) **čl. 56 a nasl. ZFEÚ**, je základnou právnou normou upravujúcou voľný pohyb služieb a pred prijatím Smernice o službách na vnútornom trhu sa od tohto ustanovenia odvíjala väčšina rozhodnutí ESD, *„v rámci nasledujúci ustanovení sú obmedzenia voľného pohybu služieb v rámci Únie pre občanov členských štátov, ktorí sú usadení v inom členskom štáte ako príjemca služby, zakázané³. Európsky parlament a Rada môžu v súlade s riadnym legislatívnym postupom rozšíriť platnosť týchto ustanovení aj pre štátnych príslušníkov tretích štátov, ktorí poskytujú služby a sú usadení v Únii“*
- b) **Smernica č. 2006/123 (EU) o službách na vnútornom trhu**, *„bola prijatá v jednom z najviac diskutovaných a kontroverzných legislatívnych konaní v histórii Európskej únie“ (Chalmers, a iní, 2017).* Smernica mala odstrániť a zjednodušiť mnoho prekážok, ktoré bránili vo voľnom pohybe služieb. Členské boli zaviazané transponovať Smernicu najneskôr do 28.12.2009. V oblasti voľného pohybu služieb totiž nemala judikatúra ESD taký zásadný význam ako napríklad v oblasti voľného pohybu tovaru. Členské štáty sa stále

³ Oficiálny slovenský preklad ustanovenia čl. 56 ZFEÚ zverejnený v úradnom vestníku je nezmyselný. V texte uvádzame preklad autora z nemeckého a anglického znenia.

snažili zavádzať rôzne opatrenia brániace voľnému pohybu služieb. Finálny text Smernice sa upravuje menšie množstvo služieb ako bol pôvodný zámer Komisie. Niektoré najcitlivejšie služby ostali z pôsobnosti Smernice vyňaté.

- c) **Smernica č. 96/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb** upravuje pohyb zamestnancov pri poskytovaní služieb v iných členských štátoch. Jednotlivé ustanovenia tejto Smernice dopodrobna rozoberáme v iných kapitolách tejto analýzy.
- d) špecifickými odvetvovými právnymi predpismi
- e) špecifickou Judikatúrou ESD pre určité oblasti služieb.

Pôsobnosť Smernice má tri zásadné roviny. Prvou rovinou je, že upravuje konania, ktoré sú späté s cezhraničným poskytovaním služieb a slobodou usadenia. Druhou rovinou je, že určuje rozsah práva prijímať a poskytovať služby ako aj podmienky pre začatie podnikania v inom členskom štáte. Treťou nemenej rovinou je, že v sebe nesie tzv. „*koordináčn*e ustanovenia“, ktoré členským štátom umožňujú, ale aj zároveň vyžadujú výmenu informácií potrebných pre efektívnu kontrolu.

„*Jednou z nevýhod Smernice o službách je, že obsahuje množstvo výnimiek, na ktoré sa nevzťahuje. Niektorí autori dokonca uvádzajú, že by bolo jednoduchšie, aby Smernica obsahovala výpočet tých služieb, na ktoré sa vzťahuje*“ (Chalmers, a iní, 2017). Nevýhodou Smernice je, že sa nevzťahuje napríklad na poskytovanie finančných služieb, služieb elektronickej komunikácie, dopravných služieb, služieb agentúr dočasného zamestnávania, hazardných hier, služieb súkromnej bezpečnosti, väčšinu sociálnych služieb. Tento výpočet však nie je ani zďaleka vyčerpávajúci. Tieto služby sú väčšinou upravené v odvetvových smerniciach alebo ostali neupravené. Zo Smernice sa nepodarilo urobiť univerzálny právny predpis, ktorý by reguloval poskytovanie služieb na vnútornom trhu.

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Smernica sa vzťahuje na poskytovanie služieb správy majetku, reklamné služby, služieb realitných kancelárií, iných poradenských služieb, právneho a daňového poradenstva.

„Smernica o službách tiež obsahuje ustanovenie, že jej aplikácia by sa nemala dotýkať právnej úpravy nasledujúcich oblastí, ktorá je už obsiahnutá v iných právnych predpisoch európskeho práva, prípadne vo vnútroštátnych predpisoch jednotlivých členských krajín a to najmä v oblasti základných ľudských práv a slobôd, zdaňovania, pracovného práva, trestného práva, jazykovej diverzity a liberalizácie služieb vo všeobecnom ekonomickom záujme“ (Davies, a iní, 2021).

Smernica je považovaná za *lex generalis*. Čl. 3 ods. 1 hovorí, že „v prípade, ak by niektoré ustanovenie bolo v rozpore s predpismi európskeho práva upravujúcimi špecifickú oblasť služieb, tak tieto ustanovenia týchto predpisov majú prednosť pred ustanoveniami Smernice o službách“. Za takéto predpisy európskeho práva je možné považovať napríklad nariadenia a smernice SoVZ, Nariadenia koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

2.9 Vývoj judikatúry ESD o týkajúcej sa voľného pohybu služieb

Najčastejšou otázkou, ktorú musel ESD v súvislosti so slobodou poskytovania služieb zodpovedať bolo, či určitá činnosť spadá alebo do definície služby podľa čl. 56 a nasl. ZFEÚ. Úloha ESD nebola v mnohých prípadoch jednoduchá. Deliaci čiara medzi voľným pohybom služieb a voľným pohybom zamestnancov je veľmi tenká a nie vždy zreteľná.

ESD sa musel vysporiadať s nemožnosťou úplne presne zadefinovať voľný pohyb služieb a tým vytvoriť jednotnú a konzistentnú judikatúru pre oblasť voľného pohybu služieb.

„Z judikatúry ESD nie je napríklad úplne jasné, či právne predpisy členských krajín, ktoré majú úplne rovnaký dopad (napríklad zavádzajú poplatky, ktoré zvyšujú náklady

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

poskytovateľa) na domáce služby, ako aj na cezhraničné poskytovanie služieb spadajú pod zákaz uvedený v čl. 56 ZFEÚ alebo nie“ (Šebesta, 2012).

„ESD definoval vo svojej judikatúre nasledujúce elementy tvoriace základ voľného pohybu služieb:

- a) služby spadajúce do tejto definícia sa musia obvykle poskytovať za odmenu,
- b) výkon týchto služieb v inej členskej krajine je dočasný (týmto nie je dotknutá sloboda usadiť sa v inom členskom štáte),
- c) pri poskytovaní týchto služieb musí byť prítomný cezhraničný prvok.

Podstata voľného pohybu služieb spočíva v tom, že členské štáty nesmú vytvárať právne ani faktické prekážky, ktoré by spôsobovali diskrimináciu alebo nerovné zaobchádzanie medzi poskytovateľmi služieb v rámci Európskej únie“ (Gelter, 2017).

2.10 Voľný pohyb služieb a jeho podstata

„Pôvodné chápanie voľného pohybu služieb vychádzalo z veľmi úzkej definície služieb, ktorá zahŕňala iba aktívnu časť (poskytovanie služieb) tejto slobody. V neskoršom období bola táto sloboda rozšírená pasívnu časť (prijímanie služieb)“ (Karas, a iní, 2004).

Čl. 56 sa nepochybne vzťahuje na služby poskytované za odmenu, avšak v určitom prípade odmena nemusela byť zaplatená (napríklad v rámci marketingových aktivít). Odmena za poskytnutie služieb nemusí byť nevyhnutne len finančná. Môže to byť, okrem iného poskytnutie ubytovania a stravy. Platiteľom odmeny nemusí byť vo všetkých prípadoch len prijímateľ služby (napr. zdravotná poisťovňa zaplatí za poskytnutie zdravotnej starostlivosti svojim poistencom v zahraničí).

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Prevádzkovateľ služby vstupuje na územie iného členského štátu len za účelom poskytnutia konkrétnej služby. Zásadným rozdielom medzi poskytnutím služby a výkonom podnikateľskej činnosti je, že poskytnutie služby je časovo obmedzené. Poskytovateľ služby teda neposkytuje služby v členskom štáte prijímateľa služby sústavne, ale len príležitostne, prípadne, jednorazovo. *„Z tohto hľadiska sú aj vnútroštátne predpisy, ktoré pre poskytnutie určitej služby vyžadujú trvalý pobyt, prípadne zriadenie trvalej prevádzkarne v rozpore s ustanoveniami ZFEÚ. Požiadavka trvalého pobytu je v súlade so ZFEÚ len v prípade regulácie tzv. slobodných povolání a za predpokladu, že si takúto reguláciu vyžaduje verejný poriadok danej členskej krajiny“* (Šebesta, 2012).

Posúdenie dočasnosti je poskytnutí služby je najdôležitejším kritériom, či daný prípad spadá pod slobodu poskytovania služieb alebo už pod slobodu usadzovania. ESD rozhodol v prípade *Schnitzer (C-215/01)*, že dočasnosť je potrebné hodnotiť nielen podľa dĺžky doby počas, ktorej sa služba poskytovala, ale aj či sa služba poskytovala pravidelne, periodicky alebo kontinuálne. *„Dočasný charakter poskytovania služby však neznamená, že by si poskytovateľ služby v inom členskom štáte nemohol vytvoriť určitú infraštruktúru, a to vrátane kancelárskych priestorov, ktorá je potrebná pre riadne poskytnutie služby“* (Chalmers, a iní, 2017).

Chceli by sme podotknúť, že ustanovenia čl. 56 ZFEÚ sa uplatnia vždy, ak sa poskytovateľ a príjemca nachádzajú v dvoch rôznych členských štátoch. ESD judikoval, že čl. 56 ZFEÚ sa môže uplatniť vo viacerých prípadoch. Napríklad v prípade *Van Binsbergen (C-33/74)*, ESD judikoval, že čl. 56 ZFEÚ, sa uplatní aj advokáta, ktorý občasne poskytoval služby svojim klientom v inom členskom štáte. V prípade *Luisi a Carbone v Ministero del Tesoro (C-286/82)* ESD určil, že ustanovenia tohto článku sa uplatnia aj na talianskych občanov, ktorí vycestovali do Nemecka za účelom poskytnutia zdravotnej starostlivosti. Títo občania boli zadržaní z titulu, že talianske právne predpisy zakazovali prevoz väčšej peňažnej sumy

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

hotovosti. Súd konštatoval, že takýto postup talianskych úradov je rozpore s voľným pohybom služieb (finančná hotovosť mala slúžiť na zaplatenie zákroku).

ESD vďaka svojmu neformálnemu spôsobu rozhodovania významným spôsobom posunul chápanie rozsahu slobody poskytovania služieb. A to dokonca aj na tie prípady, kedy hranicu prekračuje len služba ale nie osoby. Tento spôsob poskytovania služieb zažil obrovský rozmach najmä v súvislosti s prudkým rozvojom informačných technológií v posledných dvadsiatich rokoch.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

3 PRÁVNA ÚPRAVA VÝVOJA ZAMESTNANCOV

3.1 Vysielanie zamestnancov

V tejto kapitole sa budeme podrobne venovať mobilite pracovnej sily, ktorá sa vžila pod názvom vysielanie zamestnancov na účely poskytnutia služby.

Vysielanie zamestnancov do iného členského štátu na relatívne krátku dobu s cieľom poskytnúť určitú službu, sa objavilo súčasne so vznikom spoločného trhu. Vysielanie bolo spočiatku vnímané ako špecifický druh voľného pohybu pracovných síl.

Vysielanie zamestnancov bolo veľmi podrobne sledované ako na politickej, ekonomickej tak aj na akademickej úrovni. Vysielanie zamestnancov totiž v sebe zahŕňa viacero aspektov, ktoré môžu pôsobiť do značnej miery protichodne. Na jednej strane je tu aspekt vybudovania plne integrovaného pracovného trhu v rámci EÚ a na druhej strane záujem jednotlivých členských štátov chrániť domáci pracovný trh a pracovné miesta ako aj sociálne štandardy.

„Už len samotné zadefinovanie pojmov „vyslaný zamestnanec“ a „vysielanie“ v rámci práva EÚ je veľmi komplikovaná záležitosť, nakoľko musí brať do úvahy špecifiká viacerých právnych odvetví 27 členských štátov Európskej únie. Definícia musí byť kompatibilná s pojmami, ktoré členské štáty uplatňujú v pracovnom práve, práve sociálneho zabezpečenia a v daňovom práve“. (Bottero, 2021)

V začiatkoch vysielania zamestnancov bolo hlavnou otázkou, ktoré pracovné právo by sa malo na vyslaných zamestnancov uplatňovať. Či je to pracovné právo vysielajúceho členského štátu alebo právo členského štátu, v ktorom bude zamestnanec vykonávať prácu.

Ďalšou otázkou bolo, či by mali byť na vyslaných zamestnancov uplatňované rovnaké pravidlá ako na domácich zamestnancov. Táto otázka vyvolávala značné spory a dodnes

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

predstavuje veľmi citlivý politický problém. Prvé riešenie v tomto zmysle ponúklo Nariadenie č. 1408/71 (EHS) o sociálnom zabezpečení. Nariadenie po prvý raz prelomilo dovtedy platnú zásadu, že na pracovnoprávne vzťahy sa uplatňovalo pracovné právo toho členského štátu, v ktorom sa vykonávala práca (*lex loci laboris*). Po prijatí Nariadenia bolo umožnené, aby sa pracovnoprávne vzťahy a vzťahy v rámci sociálneho zabezpečenia týchto osôb riadili predpismi toho členského štátu, z ktorého títo zamestnanci pochádzali.

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí vykonávali prácu v inom členskom štáte na základe predpisov o voľnom pohybe zamestnancov (resp. pracovných síl), sa riadili právnymi predpismi členského štátu, v ktorom vykonávali prácu.

Tieto základné východiská sa s určitými výnimkami uplatňujú dodnes a sú zakotvené v Nariadení č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia ako aj vo vykonávacom Nariadení č. 987/2009.

Mzdové podmienky a podmienky výkonu práce boli upravené v legislatíve Európskej únie omnoho zložitejšie. Do prijatia SoVZ sa boli tieto veci upravené pravidlami, ktoré boli stanovené v Rozsudku ESD vo veci *Rush Portuguesa (1990)*. „Rozsudok jednoznačne stanovil, že vysielanie zamestnancov je chránené slobodou pohybu služieb, čiže na mzdové podmienky a podmienky výkonu práce sa malo uplatňovať právo členského štátu, z ktorého zamestnanec pochádzal. Rozsudok však súčasne umožnil, aby hostiteľský štát na vyslaných zamestnancov uplatnil vnútroštátne pracovnoprávne predpisy ako aj ustanovenia kolektívnych zmlúv“ (Bottero, 2021).

Prijatím Smernice o vysielaní zamestnancov sa čiastočne oklieštila široká možnosť hostiteľského členského štátu regulovať právne pomery týkajúce sa mzdových podmienok a podmienok výkonu práce vyslaných zamestnancov. Mzdové podmienky a podmienky výkonu práce boli upravené tak, že v zásade sa na vyslaných zamestnancov vzťahovalo

...

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

pracovné právo krajiny ich pôvodu (t. j. krajiny, v ktorej majú sídlo ich zamestnávateľa). Súčasne však museli byť dodržané minimálne mzdové sadzby hostiteľského členského štátu.

Môžeme povedať, že ani podľa aplikovateľných právnych pracovnoprávných predpisov Európskej únie, ani podľa aplikovateľných právnych predpisov Európskej únie upravujúcich oblasť sociálneho zabezpečenia, vyslaní zamestnanci nemali úplne rovnaké postavenie s domácimi zamestnancami hostiteľského členského štátu.

S rozširovaním Európskej únie sa prudko rozširoval aj počet zamestnancov, ktorí boli vysielaní do iného členského štátu. Prehĺbenie integrácie vnútorného trhu umožnilo podnikateľským subjektom jednoduchšie poskytovanie služieb v iných členských štátoch. „Po rozšírení Európskej únie najskôr o Španielsko a Portugalsko, ale najmä po prístupí krajín strednej a východnej Európy sa dramaticky zvýšil podiel migrujúcej pracovnej sily poháňanej zámerom profitovať z ekonomických príležitostí, ktoré ponúka vnútorný trh“. (Bottero, 2021)

„Staré“ členské štáty sa snažili chrániť svoj pracovný trh pred prílivom lacnej pracovnej sily. Vo svetle konkurenčnej výhody vysielajúcich podnikov pochádzajúcich z „nových“ členských štátov s nízkymi mzdami v porovnaní s ich konkurentmi v „starých“ členských štátoch s vysokými mzdami, ktoré vyplývajú z (niekedy veľmi značných) existujúcich rozdielov v mzdách, príspevkoch na sociálne zabezpečenie a daňových sadzbách, verejná, politická a akademická diskusia na úrovni EÚ začala spochybňovať európsky model integrácie prostredníctvom liberalizácie vnútorného trhu so službami (Bottero, 2021).

Liberalizácia pohybu služieb bola veľmi negatívne vnímaná v starých členských krajinách, pričom bola označovaná za nebezpečenstvo, ktoré môže ohroziť sociálny zmier a znížiť sociálne štandardy. V tomto smere vyvolali značné kontroverzie aj rozhodnutia ESD z rokov 2007 a 2008, ktoré podstatným spôsobom zúžili možnosť členských štátov prijímať opatrenia, ktoré by zahraničným poskytovateľom služieb sťažovali voľný prístup na trh.

Vysielanie zamestnancov začalo byť vnímané ako politický problém aj z toho dôvodu, že sa častokrát spájalo s rôznymi nezákonnými a podvodnými praktikami. Najčastejšie sa vyskytovalo zneužívanie zraniteľných osôb (osôb z veľmi chudobných oblastí, bez jazykových znalostí, mentálne postihnutých a osôb z vylúčených komunít). Na obchádzanie daňových predpisov a predpisov práva sociálneho zabezpečenia sa používali schránkové spoločnosti alebo podvodné koncernové štruktúry. Zamestnanci tiež boli nútení predstierať falošnú samostatnú zárobkovú činnosť (nem. *Scheinselbstständigkeit*).

*„V starých členských vyvolávali tieto praktiky obavy z toho, že vysielanie zamestnancov bude mať za následok tzv. „**race to the bottom**“. Teda situáciu, kedy v členských štátoch, aby si udržali konkurencieschopnosť príde zužovaniu ochrany podmienok výkonu práce a k znižovaniu úrovne miezd“ (Rocca, 2020).*

Z vyššie uvedeného je zjavné, že vysielanie zamestnancov je mimoriadne komplikovaná záležitosť a to najmä nasledujúcich dvoch rovinách. Prvú rovinu predstavuje samotné štruktúrovanie vyslania tak, aby boli dodržané všetky požiadavky stanovené v aplikovateľných právnych predpisoch (napr. definícia poskytovanej služby, dĺžka vyslania, potrebné licencie na poskytnutie samotnej služby atď.). Druhú rovinu predstavujú vyššie opísané nezákonné praktiky (nekalá konkurencia a sociálny dumping), ktoré sú spojené s vysielaním zamestnancov.

Na úrovni Európskej únie z týchto dôvodov vznikla snaha vyjasniť pravidlá, ktoré by sa vzťahovali na vysielanie, keďže ustanovenia pôvodnej SoVZ už nie celkom reflektovali aktuálnu situáciu. Prvým krokom bolo prijatie *„Smernice č. 2014/67/EÚ o presadzovaní Smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“)*“.

Prijatie tejto smernice malo za cieľ obmedziť šírenie nekalých praktík spojených s vysielaním zamestnancov. Smernica tiež vylepšila definíciu činností, pri ktorých prichádza do úvahy vysielanie zamestnancov. Zámerom bolo aj ďalej zlepšiť koordináciu a spoluprácu medzi vnútroštátnymi orgánmi vo vysielajúcich a prijímajúcich členských štátoch a umožniť cezhraničné vymáhanie pokút udelených v súvislosti s porušením pravidiel pri vysielaní zamestnancov.

Smernica tiež zaviedla niekoľko technických opatrení, ktorých cieľom bolo zvýšenie ochrany zamestnancov. Najvýznamnejším z týchto opatrení bolo vytvorenie zodpovednosti tzv. hlavného zamestnávateľa (t.j. entity v prospech, ktorej vyslaný zamestnanec vykonáva činnosť v rámci subdodávky). Ak by v tomto prípade nebola vyplatená mzda vysielajúcim zamestnávateľom, tak hlavný zamestnávateľ je povinný túto mzdu vyplatiť.

Hlavným negatívom tejto Smernice bolo, že ponechala v platnosti právny rámec, ktorý pre vyslanie vytvorila SoVZ.

Pôvodné členské krajiny ešte pred uplynutím lehoty na implementáciu Smernice o presadzovaní do vnútroštátnych požadovali aktualizáciu existujúcich pravidiel, aby lepšie zodpovedali rôznym ekonomickým účinkom vysielania zamestnancov. Pôvodné členské krajiny požadovali, aby bolo implementované pravidlo „*rovnaká odmena za rovnakú prácu na rovnakom mieste*“. Krajiny strednej a východnej Európy vyjadrili pochybnosti, či je takéto pravidlo zlučiteľné s princípom voľného pohybu služieb. Kedy nižšie mzdové náklady predstavujú legitímnu konkurenčnú výhodu poskytovateľov služieb.

Výsledkom týchto snáh bolo prijatie Smernice č. 2018/957/EÚ o ktorej sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Zaviedlo sa množstvo noviniek so zámerom obmedziť konkurenčnú výhodu cezhraničných poskytovateľov služieb, ktorí využívajú vysielanie zamestnancov. „*Od implementovania pravidiel Smernice do vnútroštátneho systému, majú vyslaní zamestnanci nárok na rovnakú*

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

odmenu ako zamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu podľa vnútroštátnych predpisov. Vyslaní zamestnanci tiež majú nárok na úhradu cestovného, nákladov na ubytovanie a stravu. Na vyslaných zamestnancov sa tiež uplatňujú aj kolektívne zmluvy a to aj v tých odvetviach, ktoré boli v predchádzajúcich právnych úpravách z aplikácie vylúčené“ (De Wispelaere, a iní, 2018).

Súčasne sa určila maximálna doba vyslania na 12 mesiacov, ktorú je možné v odôvodnených prípadoch predĺžiť najviac na 18 mesiacov. Zamestnávateľ musí pred ukončením 12 mesačnej doby zaslať príslušnému orgánu hostiteľského členského štátu odôvodnenú žiadosť o predĺženie vyslania.

V Slovenskej republike je maximálna doba vyslania upravená v ustanovení § 5 ods. 3 ZP. Dĺžka vyslania je 12 mesiacov a po zaslaní odôvodnenej notifikácie Národnému inšpektorátu práce ju možno predĺžiť na 18 mesiacov. Odôvodnené oznámenie o predĺžení vyslania je potrebné v Slovenskej republike Národnému inšpektorátu práce.

Ak by doba vyslania presiahla túto hranicu, tak vyslaní zamestnanci majú právo na rovnaké zaobchádzanie ako v prípade zamestnancov hostiteľského štátu, pokiaľ ide o mzdy a podmienky výkonu práce. V tomto prípade je potrebné podotknúť, že 12 mesačná maximálna dĺžka trvania vyslania je kumulatívna. Je možné povedať, že sa vzťahuje na pracovné miesto. Doby trvania sa započítava aj výkon rovnakej práce iným vyslaným zamestnancom. Ak prichádza k plneniu rovnakých úloh na rovnakom pracovnom mieste.

Pri príprave tejto Smernice pôvodné členské štáty (členské štáty s vyššou úrovňou miezd) zdôrazňovali negatívne dôsledky, ktoré má vysielanie zamestnancov na mzdové podmienky a podmienky výkonu práce na ich pracovnom trhu. Súčasne treba uviesť aj skutočnosť, že predchádzajúce pravidlá vysielania zamestnancov značne zvýhodňovali poskytovateľov služieb z nových členských krajín (teda s nižšou úrovňou miezd),



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

v odvetviach, ktoré sú náročné podiel ľudskej práce (napr. stavebníctvo, doprava a priemysel).

„Z makroekonomického hľadiska však problém vysielania zamestnancov nepredstavuje zásadný problém a podľa viacerých výskumov nemá potenciál ohroziť alebo výrazne zhoršiť podmienky na trhu práce v jednotlivých členských štátoch“ (Bottero, 2021).

Presné vymedzenie pojmov „vyslanie“ a „vyslaný zamestnanec“ je nevyhnutné z dôvodu, aby bolo možné presne stanoviť práva a povinnosti zúčastnených osôb. Presné definícia „vysielania“ a „vyslaného zamestnanca“ sa považuje za nevyhnutné aj z hľadiska dosiahnutia účinného vynucovania platných pravidiel. Presná definícia pomáha identifikovať situácie ku ktorým môže pri vysielaní zamestnancov prísť. Súčasne zvyšuje efektívnosť samotného inštitútu vysielania zamestnancov, umožňuje efektívne monitorovanie sektorov, ktoré využívajú vysielaných zamestnancov a súčasne umožňuje aj odhaľovanie prípadného obchádzania alebo porušovania pravidiel.

3.2 Vymedzenie pojmov vysielanie a vyslaný zamestnanec

Vymedzenie pojmov „vysielanie zamestnancov“ a „vyslaný zamestnanec“ možno nájsť v dvoch právnych predpisoch Európskej únie. Prvým právnym predpisom je Smernica č. 91/76 o vysielaní zamestnancov na výkon služieb. Táto Smernica však bola niekoľkokrát pomerne zásadne novelizovaná. Poslednú a zatiaľ najvýznamnejšiu novelu predstavuje Smernica č. 2018/957. Druhým právnym predpisom je Nariadenie č. 2004/883 (ES) o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

SoVZ definuje vyslaného zamestnanca v čl. 2 nasledovne:

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

„vyslaný pracovník (zamestnanec) znamená zamestnanca, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje. Podľa odseku 2 tohto článku na účely tejto smernice platí definícia pracovníka (zamestnanec), používaná v zmysle práva toho členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný“.

Nariadenie o koordinácii predpisov práva sociálneho zabezpečenia používa v čl. 12 ods. 1 nasledujúcu definíciu:

„Osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v členskom štáte v mene zamestnávateľa, ktorá zvyčajne tam vykonáva svoju činnosť a ktorá je svojim zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu“.

Článok 12 ods. 2 Nariadenia o koordinácii sa vzťahuje aj samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré definuje podobne ako vyslaných zamestnancov a to nasledovne: *„osoba, ktorá zvyčajne vykonáva činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba v členskom štáte a ktorá chodíeva do iného členského štátu vykonávať podobnú činnosť, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto činnosti nepresahuje 24 mesiacov“.*

Problémom tohto vymedzenia je, že oba tieto právne akty definujú pojmy „vyslaný zamestnanec“ a „vyslaná osoba“ odlišne a medzi týmito definíciami existuje nesúlad.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Smernica o vysielaní zamestnancov v čl. 1 ods. 1 definuje rozsah svojej platnosti nasledovne: „smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov (...) na územie členského štátu“.

V tejto definícii je možné identifikovať tri prvky charakterizujúce vysielanie zamestnancov, ktorými sú:

- a) Cezhraničná dodávka služieb,
- b) ktorú poskytuje podnik so sídlom v členskom štáte (vysielajúca krajina),
- c) a ktorý vysielá svojich vlastných zamestnancov do iného členského štátu (prijímajúca krajina).

Pre vysielanie zamestnancov sa teda existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo vysielajúcej krajine javí ako rozhodujúce kritérium pre určenie, či sa v danom prípade jedná o vysielanie. *„Inak povedané, nie je rozhodujúce, že činnosť vykonáva zamestnanec vyslaný do inej krajiny EÚ, ale to, že činnosť tohto zamestnanca musí byť upravená pracovnou zmluvou podpísanou medzi zamestnancom a zamestnávateľom vo vysielajúcej krajine“* (Davies, a iní, 2021).

Z takto definovaného rozsahu platnosti Smernice je jasné, že sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí uzatvorenia pracovnú zmluvu priamo so zamestnávateľom v inej členskej krajine (t.j. ktorí migrujú na základe voľného pohybu osôb). Z definície tiež vyplýva, že sa nevzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby.

Súčasne je potrebné podotknúť, že podľa ustanovenia čl. 2 ods. 2 SoVZ sa zamestnanec definuje tak ako ho definuje legislatíva jednotlivých členských štátov Európskej únie. To znamená, že členský štát môže prijať vlastnú definíciu pojmu zamestnanec.



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V slovenských podmienkach to teda bude ustanovenie § 11 ods. 1 ZP, ktoré hovorí, že „zamestnanec je fyzická osoba, ktorá pracovnoprávnymi vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu“.

Na to, aby šlo bolo činnosť možné definovať ako vysielanie, musí aj zamestnávateľ spĺňať určité kritériá. Tieto kritériá sú definované v ustanovení čl. 4 Smernice č. 2014/67 o presadzovaní a sú nasledujúce:

- a) podnik musí mať vo vysielajúcej krajine registrované sídlo,
- b) musí vykonávať aj iné činnosti ako len administratívu,
- c) odvádza dane a príspevky do systému sociálneho zabezpečenia,
- d) mal by mať vo vysielajúcom štáte, v súlade s vnútroštátnymi právom, povolenie vykonávať profesijnú činnosť alebo byť členom obchodnej komory alebo podobného profesijného združenia,
- e) rozhodné právo uplatniteľné na zmluvy, ktoré podnik uzatvára so svojimi zamestnancami na jednej strane a so svojimi klientmi na strane druhej a
- f) počet zrealizovaných zmlúv a/alebo výška obratu uskutočneného vo vysielajúcom členskom štáte.

3.3 Tri modely vysielania zamestnancov

SoVZ v čl. 1 ods. 3 špecifikuje tri spôsoby, ktorými je možné vysielat' zamestnancov. Tieto spôsoby sú nasledujúce:

- a) zamestnanci sú vysielaní do druhého členského štátu na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiacou na území druhého členského štátu, v ktorom by mali byť poskytnuté služby, za

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- b) vysielanie zamestnancov do podniku patriaceho do koncernu na území druhého členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
 - c) prenájom zamestnancov zo strany podniku, ktorý zamestnáva zamestnancov na účely ich prenájmu inému zamestnávateľovi alebo užívateľskému zamestnávateľovi zriadenému alebo činnému na území druhého členského štátu za predpokladu, že medzi takým agentúrnym zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Súčasne by sme ešte chceli podotknúť, že zamestnanci vyslaní do iného členského štátu, ktorí poskytujú služby v prospech zamestnávateľa so sídlom vo svojej domovskej krajine, sú vyňatí z pôsobnosti SoVZ. V tomto prípade totiž nie je daný cezhraničný prvok, ktorý SoVZ vyžaduje, keďže príjemca služby sa nenachádza v inom členskom štáte. Tento prípad zahŕňa napríklad filmové a spravodajské štáby, obchodných cestujúcich, zamestnancov vyslaných na služobnú cestu, účastníkov konferenciách alebo veľtrhoch.

„Z pôsobnosti SoVZ sú tiež vyňaté aj osoby, ktoré sú vyslané na stáž v rámci ich školiaceho alebo výukového programu. Skutočným dôvodom vyslania týchto osôb totiž nie je cezhraničné poskytnutie služieb, ale vlastné vzdelávanie“ (Rocca, 2020).

Dlho bola otázna aplikovateľnosti Smernice o vysielaní na zamestnancov, ktorí pôsobia v dvoch alebo viacerých hostiteľských členských štátoch. Za normálnych okolností je možné povedať, že títo zamestnanci spadajú do definície vyslaného zamestnanca.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Špecifické postavenie mali najmä zamestnanci pôsobiaci v cestnej doprave (napr. vodiči kamiónov), ktorí na rozdiel od posádky námorných lodí spadali do osobnej pôsobnosti Smernice o vysielaní.

Otázky spojené so zamestnancami pracujúcimi v medzinárodnej cestnej doprave vyriešilo až prijatie *Smernice č. 2020/1057 o vysielaní vodičov v sektore cestnej dopravy*. Posádky námorných lodí vykonávajúcich kabotáž (pobrežná plavba) boli z osobnej pôsobnosti Smernice o vysielaní vyňaté.

3.4 Definícia vyslaného zamestnanca podľa SoVZ

Článok 2 SoVZ definuje vyslaného zamestnanca nasledovne „*vyslaný zamestnanec je zamestnanec, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje*“. Táto definícia vyslaného zamestnanca nebola zmenená ani Smernicou č. 2018/957 a je dlhodobo rovnaká.

Článok 2 ods. 2 SoVZ definuje zamestnanca ako „*osobu o ktorej to ustanovuje legislatíva daného členského štátu, do ktorého je zamestnanec vyslaný*“. To znamená, že každý členský štát má vlastnú definíciu zamestnanca.

Na základe vyššie uvedených ustanovení musí zamestnanec spĺňať tri kritériá, aby mohol byť považovaný za vyslaného zamestnanca.

- a) **Prvým kritériom** je existencia pracovnoprávneho vzťahu a v tomto rozsahu je status zamestnanca určený právom členského štátu, do ktorého je osoba vyslaná. Na základe vyššie uvedených zákonných ustanovení môže prísť k situácii, že osoba ktorá sa nepovažuje za zamestnanca vo svojom domovskom členskom štáte,



1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

môže byť v hostiteľskom členskom štáte (t.j. v štáte v ktorom dočasne poskytuje službu) považovaná za zamestnanca.

- b) **Druhým kritériom** je dočasnosť vyslania. V tomto ohľade pôvodný text SoVZ neobsahoval žiadnu špecifikáciu, akú dobu môže vyslanie trvať. Jedine ESD vo svojom rozsudku judikoval, že vyslanie nemôže mať neobmedzené trvanie. Presná špecifikácia maximálne prípustnej dĺžky vyslania bola do SoVZ zavedená až prijatím Smernice č. 2018/957. Doba vyslania zamestnanca bola obmedzená na dvanásť mesiacov s tým, že za určitých okolností je možné vyslanie predĺžiť na najviac na osemnásť mesiacov. Po prekročení tejto doby musia byť zamestnancom poskytnuté podmienky, ako domácim zamestnancom (za predpokladu, že sú pre zamestnanca výhodnejšie).
- c) **Tretím kritériom** ustanoveným SoVZ je, že vyslaný zamestnanec musí vykonávať prácu inom členskom štáte ako v ktorom bežne pracuje. V tejto súvislosti ESD judikoval vo veci svojom nedávnom rozhodnutí vo veci *Dobersberger (C-16/18)* „na to aby sa zamestnanec mohol považovať za vyslaného, výkon pracovnej činnosti musí mať dostatočnú súvislosť s územím prijímajúceho členského štátu“.

„Čl. 2 ods. 1 SoVZ definujúci vyslaného zamestnanca, tiež hovorí, že na to aby sa zamestnanec mohol považovať za vyslaného musí bežne vo vysielajúcom členskom štáte vykonávať prácu. Pri podrobnejšom výklade by sme prišli k záveru, že zamestnanec nemusí mať, podľa SoVZ, bezprostredne predchádzajúci pracovný pomer so zamestnávateľom, ktorý ho vysielal“ (Davies, a iní, 2021). Pri Nariadenie o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia je situácia odlišná a jeho znenie ako rozoberáme nižšie priamo implikuje existenciu takéhoto vzťahu. Nariadenie tiež hovorí, že zamestnanec musí byť pred vyslaním prihlásený a chránený systémom sociálneho zabezpečenia v domovskej krajine.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Napokon, určenie, či je možné vyslanú osobu považovať za zamestnanca aj zmysle právnych predpisov hostiteľského členského štátu (čl. 2 ods. 2 SoVZ) je dôležité posúdenie podľa práva hostiteľskej krajiny.

Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že na to, aby osoba mohla považovať za vyslaného zamestnanca musí byť splnených viacero podmienok, ktorými sú:

- a) výkon práce v hostiteľskom členskom štáte,
- b) v rámci limitovaného časového obdobia,
- c) existencia predchádzajúceho obvyklého bežného výkonu práce v inom členskom štáte,
- d) existencia prepojenia (súvislosti) medzi hostiteľským členským štátom a vykonávanou prácou,
- e) zamestnanec musí byť považovaný za zamestnanca aj podľa právnych predpisov hostiteľského členského štátu.

3.5 Porovnanie úpravy vyslania v SoVZ, Nariadení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a slovenským ZP

Ako sme uviedli vyššie, definície vysielania a vyslaného zamestnanca v SoVZ a v Nariadení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia nie sú zhodné a je možné povedať, že ich kompatibilita je mierne povedané otázná. Podľa čl. 12 ods. 1 Nariadenia o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia sa vyslaný zamestnanec definuje ako „osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v členskom štáte v mene zamestnávateľa, ktorý zvyčajne tam vykonáva svoju činnosť a ktorá je svojim zamestnávateľom vyslaná do

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu.“

Čl. 2 ods. 1 SoVZ definujú vyslaného zamestnanca ako „zamestnanca, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje“. Čl. 2 ods. 2 k tejto definícii ešte dodáva, že na účely SoVZ „platí definícia zamestnanca, používaná v zmysle práva toho členského štátu, na ktorého územie je zamestnanec vyslaný“.

Tu by sme ešte chceli uviesť, že slovenský ZP definuje vyslaného zamestnanca v § 5 ods. 8 buď ako

v písm. a) „**hostujúceho zamestnanca**, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie, alebo

v písm. b) „**domáceho zamestnanca**“, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

Definícia obsiahnutá v slovenskom ZP obsahuje definíciu vysielaného zamestnanca z oboch možných scenárov vyslania t.j. slovenský zamestnanec je vyslaný na výkon práce do iného členského štátu a naopak zamestnanec z iného členského štátu je vyslaný na výkon práce do Slovenskej republiky.

„Pri porovnaní vyššie uvedených definícií ich spoločný znak možno nájsť v požiadavke existencie priameho pracovnoprávneho vzťahu medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom počas celej doby trvania vyslania“ (Európska komisia).



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Smernica požaduje, aby zamestnanec bežne vykonával svoju prácu vo vysielajúcom členskom štáte, ale Nariadenie túto požiadavku prenáša na vysielajúceho zamestnávateľa (...zamestnávateľa, ktorý tam bežne vykonáva...).

„Spoločnou črtou Smernicou a Nariadenia je, že oba právne akty obsahujú podmienku, aby vysielaný zamestnanec nenahrádzal iného zamestnanca. To znamená, že pracovné miesto nemôže byť obsadené vyslanými zamestnancami dlhšie ako 24 mesiacov na účely sociálneho zabezpečenia, inak by zamestnanec musel byť pričlenený do systému sociálneho zabezpečenia hostiteľskej krajiny“ (De Wispelaere, a iní, 2018). Smernica limituje dobu vyslania zamestnanca na 12 (18) mesiacov a rovnako obsahuje ustanovenie, ktoré znemožňuje rotáciu zamestnancov. To znamená, že na takéhoto zamestnanca by sa vzťahovalo pracovné právo hostiteľského členského štátu.

Pôvodný koncept SoVZ počítal pri vyslaniach, ktoré mali trvať dlhšie ako 24 mesiacov s tým, že jeho pracovnoprávny vzťah sa naďalej bude riadiť právom jeho domovskej krajiny, s výnimkou základných podmienok výkonu práce určených hostiteľským štátom a zároveň sa naňho bude po celú dobu vyslania vzťahovať režim sociálneho zabezpečenia hostiteľského štátu. *Lex loci laboris* teraz upravuje (takmer úplne) tak pracovný pomer, ako aj režim sociálneho zabezpečenia všetkých vyslaní presahujúcich (kumulatívne) dvadsaťštyri mesiacov.

Na rozdiel od Nariadenia, SoVZ nepokrýva hraničnú situáciu, kedy osoba vykonáva činnosť vo viacerých členských štátoch. Nariadenie počíta s takouto možnosťou v ustanovení čl. 13, ktoré hovorí, že

„Osoba, ktorá zvyčajne vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo viacerých členských štátoch podlieha:



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- a) *právnym predpisom členského štátu bydliska, ak takáto osoba vykonáva podstatnú časť svojej činnosti v tomto členskom štáte, alebo ak je zamestnaná vo viacerých podnikoch, alebo ju zamestnáva viacero zamestnávateľov, ktorých registrované sídlo alebo miesto podnikania je v odlišných členských štátoch, alebo*
- b) *právnym predpisom členského štátu, v ktorom je registrované sídlo alebo miesto podnikania podniku alebo zamestnávateľa zamestnávajúceho danú osobu, ak táto osoba nevykonáva podstatnú časť svojich činností v členskom štáte svojho bydliska“.*

Okrem toho, na rozdiel od SoVZ, Nariadenie pokrýva aj ďalšie hraničné situácie, ktoré môžu pri výkone činnosti vo viacerých členských štátoch nastať, ktoré nie sú predmetom tejto analýzy.

3.6 Dočasný charakter vyslania

Preambula Smernice č. 2018/957 explicitne uvádza, že vysielanie zamestnancov má dočasný charakter a práve ustanovenia tejto smernice explicitne zavádzajú striktné časové obmedzenie vyslania zamestnanca na 12 mesiacov (v určitých prípadoch na 18 mesiacov).

Dočasný charakter vyslania skutočne predstavuje jeden z hlavných rozlišovacích prvkov charakterizujúcich tento konkrétny typ mobility pracovnej sily v rámci EÚ. Za zmienku stojí, že až do prijatia Smernice 2018/957 nebola dĺžka trvania vyslania nikde presne špecifikovaná.

Jediným vodítkom, o ktorý bolo možné sa pri určení maximálnej dĺžky trvania vyslania oprieť bolo ustanovenie čl. 12 ods. 1 Smernice č. 883/2004 o koordinácii systémov práva sociálneho zabezpečenia, ktoré stanovuje, že „osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v členskom štáte v mene zamestnávateľa, ktorá zvyčajne tam vykonáva svoju činnosť a ktorá je svojim zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam

...

5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

vykonávala prácu v mene zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu“. Okrem tohto ustanovenia maximálnu prípustnú dĺžku vyslania neobsahoval žiaden právny predpis na úrovni Európskej únie založený na čl. 56 ZFEÚ. Rovnako ani relevantné rozhodnutia ESD neobsahovali zmienku o maximálnej prípustnej dĺžke trvania vyslania.

Čo sa týkalo limitácie dĺžky vyslania, do popredia sa stále dostával aj nesúlad nedefinovaného pojmu „obmedzené časové obdobie“ s Nariadením č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia ktoré presne stanovovalo, že zamestnanec spadal do systému sociálneho zabezpečenia vysielajúcej krajiny iba 24 mesiacov od vyslania, následne sa na vyslaného zamestnanca začali vzťahovať predpisy o sociálnom zabezpečení hostiteľskej krajiny.

V prípadoch dlhých vyslaní, t.j. ak vyslanie trvalo viac ako 24 mesiacov, sa na vyslaného zamestnanca naďalej vzťahovali pracovnoprávne predpisy upravujúce podmienky výkonu práce vysielajúceho členského štátu. „Prejavovali sa snahy, aby sa tento nesúlad riešil odkazom na článok 12 ods. 1 Nariadenia o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Pričom po uplynutí 24 mesačnej doby vyslania mal zamestnanec automaticky stratiť status vyslaného zamestnanca“ (Voss, 2016).

Pri určení maximálnej prípustnej dĺžky trvania vyslania sa uvažovalo, že by sa mohla dať dosiahnuť aj použitím iných právnych predpisov. Jedným z takýchto predpisov bolo Nariadenie č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I). Pri tvorbe a prijímaní však nebolo možné dosiahnuť dohodu o zaradení maximálnej dĺžky trvania vyslania do samotného normatívneho textu.

Bod 36 Preambuly Nariadenia Rím I však uvádza, že „ak ide o individuálne pracovné zmluvy, výkon práce v inej krajine by sa mal považovať za dočasný, ak sa očakáva, že

...

5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zamestnanec znovu nastúpi do práce v krajine pôvodu po skončení svojej úlohy v zahraničí. Uzavretie novej pracovnej zmluvy s pôvodným zamestnávateľom alebo zamestnávateľom, ktorý patrí do rovnakej skupiny spoločností ako pôvodný zamestnávateľ, by nemalo vylučovať, aby sa o zamestnancovi predpokladalo, že vykonáva svoju prácu v inej krajine dočasne“.

Ako sme uviedli vyššie bod 36 Preambuly Nariadenia Rím I obsahuje konštatovanie, že vyslanie by malo byť časovo obmedzené, avšak stále neobsahuje žiaden konkrétny časový údaj. Prvá veta hovorí, že za „dočasnú“ považuje len pracovná činnosť vykonávaná v inej krajine, len v tom prípade „ak sa očakáva, že zamestnanec znovu nastúpi do práce v krajine pôvodu po skončení svojej úlohy v zahraničí“. Táto formulácia dosť značne zužuje rozsah pojmu vyslanie.

Druhá veta naopak rozširuje definíciu vyslanie tak, že za vyslanie (resp. výkon dočasnej práce) považuje aj prácu vykonávanú na základe novej pracovnej zmluvy s pôvodným zamestnávateľom alebo zamestnávateľom, ktorý patrí do rovnakej skupiny spoločností ako pôvodný.

„Spôsob, akým sa v Nariadení Rím I odvodzuje spôsob určenia dočasnosti pracovnej činnosti vykonávanej v zahraničí by znamenal, že v každom jednom spornom prípade by bolo potrebné preukázať úmysel zamestnanca vrátiť sa po skončení výkonu práce v zahraničí spôsob do domovského štátu (tzv. animus revertendi) a s najväčšou pravdepodobnosťou aj úmysel zamestnávateľa (tzv. animus retrahendi) pokračovať s vyslaným zamestnancom v pracovnom pomere aj po jeho návrate z hostiteľského štátu“ (Bottero, 2021).

Ďalším legislatívnym nástrojom sekundárneho práva Európskej únie, ktorý mal pomôcť objasniť maximálnu prípustnú dĺžku trvania vyslania bola Smernica č. 2014/67. Smernica obsahuje v čl 4 ods. 3 písm. a) by sa pri posúdení, či danom konkrétnom prípade ide o vyslanie malo posúdiť okrem iného či sa práca v inom členskom štáte vykonáva dočasne.

...

5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

3.7 Podmienky výkonu práce (tzv. tvrdé jadro – hard core terms)

V zásade je možné povedať, že na vyslaných zamestnancov sa uplatnia pracovnoprávne predpisy vysielajúcej krajiny. Avšak SoVZ obsahuje niekoľko výnimiek z tohto pravidla.

SoVZ zaručuje vyslaným zamestnancom rovnaké zaobchádzanie len s ohľadom na presne vymedzené podmienky výkonu práce. Ide o podmienky výkonu práce tzv. tvrdého jadra (*hard-core terms*). Inak povedané, hostiteľská krajina nemôže automaticky a paušálne aplikovať všetky svoje pracovnoprávne predpisy na každú osobu, ktorá na jej území vykonáva akúkoľvek prácu.

Podľa článku 3 ods. 1 SoVZ hostiteľský členský štát zabezpečí, aby sa zamestnancom vyslaným na jeho územie zaručil základné podmienky výkonu práce. Článok 3. ods. 1 hovorí, „že členské štáty zabezpečia bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, aby podniky, pre ktoré vyslaní zamestnanci vykonávajú činnosť, zaručili vyslaným zamestnancom, rovnaké pracovné podmienky špecifické pre odvetvie ich pôsobenia, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené:

- a) v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach, a/alebo
- b) v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne záväzné alebo sa inak uplatňujú v súlade s kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa (ktoré by boli vyhlásené za záväzné); ktoré môžu byť za určitých podmienok doplnené ďalšími osobitnými ustanoveniami:
 - i. maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku,
 - ii. minimálna výmera platenej dovolenky,
 - iii. odmeňovanie (vrátane príplatkov za prácu nadčas) – nie sú zahrnuté príspevky na sociálne poistenie;



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- iv. *podmienky prenajímania zamestnancov (vzťahuje sa na agentúry dočasného zamestnávania),*
- v. *bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,*
- vi. *ochranné opatrenia a pracovné podmienky (mladistvých, žien, tehotných žien alebo matiek),*
- vii. *antidiskriminačné predpisy,*
- viii. *podmienky ubytovania zamestnancov, ktoré sa poskytujú zamestnancom pri výkone práce mimo obvyklého miesta,*
- ix. *náhrada cestovných výdavkov“.*

Tieto podmienky výkonu práce sa uplatnia aj napriek tomu, že vo vysielajúcej krajine sa takéto podmienky výkonu práce neuplatňujú. Je nutné podotknúť, že pri doslovnom výklade tieto práva nie sú priznané vyslaným zamestnancom, ale rozširuje špecifické prvky ochrany platné v hostiteľskom členskom štáte na vyslaných zamestnancov.

Vytvorenie vyššie uvedeného „*tvrdého jadra*“ podmienok zamestnávania bolo koncipované s dvojakým účelom:

- a) ochrana vyslaných zamestnancov a
- b) ochranu trhu práce hostiteľského štátu pred nekalou konkurenciou a sociálnym dumpingom (znižovaním sociálnych štandardov podmienok výkonu práce).

Autori by chceli podotknúť, že vyššie uvedené pravidlá sa budú uplatňovať bez ohľadu na skutočnosť, akým právom sa riadi pracovná zmluva. Toto špecifikum Smernice o vysielaní zamestnancov do značnej miery obmedzuje autonómiu zmluvných strán pri výbere rozhodného práva pre pracovný pomer. Smernicu o vysielaní je možné považovať za taký



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

právny predpis, ktorý určuje rozsah kogentných pracovnoprávných predpisov⁴ v členských štátoch.

„Skutočnosť, že Smernica o vysielaní obsahuje rozsah v akom môžu členské štáty zasiahnuť do zmluvnej autonómie stráne potvrdzuje, že Smernica má koordinačný ale nie harmonizačný charakter“ (Európska komisia). Členské štáty sú na základe Smernice plne oprávnené určiť rozsah uplatňovania a obsah týchto predpisov.

Často kritizovaným nedostatkom Smernice o vysielaní je, že namiesto toho, aby zabezpečila harmonizáciu predpisov, práve naopak zabezpečuje ich mimoriadnu rozmanitosť. Do hry sa totižto môžu dostať aj regionálne predpisy v jednotlivých členských štátoch⁵.

3.7.1 Minimálne mzdové podmienky

Jedným z najzložitejších aplikačných problémov SoVZ predstavujú ustanovenia o minimálnych mzdových podmienkach. Vymedzenie minimálnych mzdových podmienok sa počas platnosti SoVZ ukázalo nejednoznačné a pomerne problematické, nakoľko definovanie minimálnych mzdových podmienok je delegované na samotné členské štáty.

⁴ T.j. takých právnych predpisov, od ktorých sa zmluvné strany nemôžu, v rámci svojej zmluvnej autonómie, (vrátane možnosti vybrať si rozhodné právo) v danom členskom štáte odchýliť.

⁵ Napr. kolektívne zmluvy v jednotlivých spolkových krajinách Spolkovej republiky Nemecko alebo švajčiarskych kantónov a súčasne aj kolektívne zmluvy, ktoré sú uzatvárané v jednotlivých odvetviach hospodárstva.

SoVZ sa nesnažila riešiť otázku, či by členské štáty nemali zaviesť jednotnú sadzbu minimálnej mzdy alebo či by určenie minimálnych mzdových nárokov, tak ako ich predpokladá Smernica malo zostať na výlučnom uvážení jednotlivých členských štátov.

Značné aplikačné problémy tiež predstavovala skutočnosť, že do definície minimálneho mzdového nároku mali spadať:

- a) príplatky za prácu nadčas,
- b) všetky náklady priamo spojené s vyslaním.

Z definície minimálnych mzdových nárokov boli naopak vylúčené:

- a) príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie (príp. do dôchodkových systémov organizovaných priamo zamestnávateľmi),
- b) cestovné náhrady, náklady na stravu a ubytovanie počas vyslania.

Prax, že aj na vyslaných zamestnancov sa vzťahovali vnútroštátne predpisy o minimálnej mzde, sa uplatňovala už od prijatia SoVZ. Problematiku aplikácie minimálnych miezd čiastočne riešili, niektoré rozhodnutia ESD. Prvým prípadom, ktorý ESD s ohľadom na minimálne mzdy vyslaných zamestnancov riešil, bola vec *Arblade (1999)*. ESD judikoval, že členské štáty sú povinné dostatočne presne a dostupným spôsobom sprístupniť aplikovateľné minimálne mzdy. ESD prijal toto opatrenie s cieľom oslobodiť cezhraničných poskytovateľov služieb od nadmernej administratívnej záťaže pri určovaní ich povinností.

Vo veci *Portugaia Construções (C-164/99)* ESD špecifikoval definíciu minimálnej mzdy tak, aby mohla byť minimálna mzda mohla byť uplatniteľná *erga omnes* (t.j. voči všetkým zamestnancom, teda aj vyslaným). „V tomto prípade išlo o to, že zákony Spolkovej republiky Nemecko umožňovali domácim podnikom, ak to bolo dohodnuté v kolektívnej zmluve, platiť zamestnancom nižšiu ako minimálnu mzdu. ESD svojím rozhodnutím označil túto prax ako diskrimináciu zahraničných poskytovateľov služieb“ (Bottero, 2021).



5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Rozhodnutie vo veci *Komisija c/a Spolková republika Nemecko (C-341/02)* ESD vylúčil z pojmu minimálna mzda všetky náhrady, príplatky alebo odmeny, ktoré neboli zahrnuté do práva alebo praxe hostiteľského štátu a ktoré nesúviseli priamo s výkonom práce. Boli to tie poplatky, ktoré musel niesť priamo vyslaný zamestnanec. Išlo, napríklad, náhrady za cestovanie alebo za ubytovanie. Rozhodnutie definovalo, že náklady, ktoré by mal niesť zamestnanec nesmú byť pre neho neprimerané a musia byť zamestnancovi uhradené. ESD tiež rozhodol, že doplnkové dôchodkové sporenie alebo podobné mechanizmy práva sociálneho zabezpečenia sú vylúčené z definície minimálnej mzdy.

ESD vo svojom rozsudku *Sähköalojen ammattiliitto C-396/13* zásadným spôsobom definovala, ktoré prvky odmeňovania zamestnancov tvoria súčasť minimálnej mzdy a ktoré nemôžu byť zahrnuté do výpočtu minimálnej mzdy (avšak stále musia byť vyslaným zamestnancom vyplatené). ESD v rozsudku definoval súčasti minimálnej mzdy nasledovne: „Zaradenie zamestnancov do mzdových tried neodporuje výpočtu minimálnej hodinovej a/alebo úkolovej mzdy ak je stanovené v relevantných kolektívnych zmluvách hostiteľského členského štátu, pod podmienkou, že tento výpočet a toto zaradenie sú vykonané podľa záväzných a transparentných pravidiel (...)

- denné diéty (...) treba považovať za súčasť minimálnej mzdy za podmienok zhodných s podmienkami, akým podlieha zahrnutie týchto peňažných plnení do minimálnej mzdy vyplácanej domácim zamestnancom pri ich pracovných cestách v rámci hostiteľského členského štátu,
- náhradu za stratu času stráveného cestovaním, ktorá sa vypláca zamestnancom, ak musia cestovať do práce dlhšie ako hodinu, treba považovať za súčasť minimálnej mzdy vyslaných pracovníkov (...),
- náhrada nákladov na ubytovanie týchto zamestnancov nepovažuje za súčasť ich minimálnej mzdy,

...

5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- *prídavky v podobe poukážok na stravovanie sa nepovažujú za súčasť minimálnej mzdy*
- a
- *náhrada mzdy za dovolenku⁶, je súčasťou minimálnej mzdy.“*

Vzhľadom na to, že definícia minimálnej mzdy bola ponechaná v kompetencii členských štátov, tak v rámci spoločného trhu Európskej únie vznikajú podstatné rozdiely pri jej určovaní a pri jej výške.

Jediným pravidlom, ktoré museli členské štáty pri určení výšky minimálnej mzdy dodržiavať bol princíp nediskriminácie zahraničných poskytovateľov služieb – inak povedané na vyslaných zamestnancov sa nesmeli vzťahovať iné podmienky ako na domácich zamestnancov. „*Takýto stav viedol a stále vedie k značnej neistote pri určovaní minimálnej úrovne miezd, ktoré musia byť vyplácané vyslaným zamestnancom. Je samozrejmé, že takýto znepokojujúci štrukturálny stav ovplyvnil praktické presadzovanie pravidiel aj na vnútroštátnej úrovni“* (Bottero, 2021).

3.8 Špecifiká vysielania zamestnancov cez agentúry dočasného zamestnávania

Vysielanie zamestnancov prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania má niekoľko osobitostí. Prvým špecifikom je, že sa riadi nielen Smernicou o vysielaní, ale aj Smernicou č. 2008/104 (EU) o dočasnej agentúrnej práci.

Na základe Smernice o dočasnej agentúrnej práci je agentúra dočasného zamestnávania vysielajúca zamestnancov do iného členského štátu povinná poskytnúť zamestnancom vyššiu úroveň podmienok výkonu práce ako poskytuje čl. 3 ods. 1

⁶ Podľa slovenského ZP dovolenka za kalendárny rok

zamestnancom, ktorí sú vysielaní buď v rámci koncernu alebo priamo svojím zamestnávateľom poskytujúcim služby vo svojom vlastnom mene.

Článok 3 ods. 1 písm. b) Smernice o dočasnej agentúrnej práci definuje agentúru dočasného zamestnávania ako „akúkoľvek fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá v súlade s vnútornými predpismi členského štátu uzatvára pracovnoprávne vzťahy s dočasnými agentúrnymi zamestnancami na účely ich pridelenia k užívateľskému zamestnávateľom na dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a pod jeho vedením“.

Smernica o dočasnej agentúrnej práci stanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania medzi agentúrnymi zamestnancami a kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa. Zamestnanci vyslaní prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania musia mať rovnaké nasledujúce základné pracovné podmienky a podmienky výkonu práce ako kmeňoví zamestnanci:

- a) pracovný čas,
- b) nadčasy,
- c) prestávky v práci a doby odpočinku,
- d) podmienky výkonu nočnej práce (príplatky a obmedzenia),
- e) príplatky za prácu vo štátne sviatky a
- f) mzdu.

Podľa čl. 3 ods. 1 písm. f) Smernice o dočasnej agentúrnej práci musia byť tieto podmienky výkonu práce dodržané, bez ohľadu na ich právnu formu, ak je užívateľský zamestnávateľ povinný ich dodržiavať.

Smernica o dočasnej agentúrnej práci sa, od momentu jej transponovania do vnútroštátneho právneho poriadku, vzťahovala aj na pracovné agentúry z iných členských štátov. I keď Smernica o vysielaní zamestnancov v ustanovení čl. 3 ods. 9 ponechávala na



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

členských štátoch, či sa tieto podmienky zaručia budú vzťahovať aj zamestnancov vyslaných agentúrami dočasného zamestnávania.

Čo sa týka rozsahu ochrany zamestnancov, jedine zamestnancom, ktorí boli vyslaní prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania, mohlo byť poskytnuté úplne rovnocenné postavenie ako domácim zamestnancom. Pri iných vzoroch vysielania to Smernica o vysielaní zamestnancov nepredpokladala.

Smernica o dočasnej agentúrnej práci v bode 22 Preambuly predpokladala, že *„táto smernica by sa mala vykonávať v súlade s ustanoveniami Zmluvy o fungovaní Európskej únie, pokiaľ ide o slobodu poskytovať služby a slobodu usadiť sa, a bez toho, aby bola dotknutá Smernica o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb“*.

Na základe Smernice o dočasnej agentúrnej práci majú členské štáty len minimum možností ako obmedziť agentúrne zamestnávania. Ustanovenie čl. 4 ods. 1 Smernice hovorí, že členské štáty môžu odôvodniť *„zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce len:*

- a) *všeobecným záujmom,*
- b) *súvisiacim s ochranou dočasných agentúrnych zamestnancov,*
- c) *požiadavkami na ochranu verejného zdravia,*
- d) *bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,*
- e) *potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a*
- f) *predchádzanie zneužívaniu agentúrneho zamestnávania“*.

Tieto možnosti obmedzenia platia rovnako aj pre agentúry dočasného zamestnávania, ktoré vysielajú zamestnancov do iných členských štátov.

...

6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

4 VYSIELANIE ZAMESTNANCOV A PRÁVO SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

4.1 Postavenie vysielaných zamestnancov v práve sociálneho zabezpečenia

Vždy, keď je zamestnanec vyslaný do iného členského štátu za účelom poskytnutia služieb, môže počítať s tým, že úroveň jeho ochrany sa nevyhnutne nejakým spôsobom zmení a to vďaka absencii jednotných pravidiel na európskej úrovni, ktoré by mu zabezpečili aspoň minimálny štandard ochrany.

Regulácia postavenia osôb, najčastejšie zamestnancov, ktoré sú zapojené do pracovnej mobility v rámci Európskej únie a ich sociálneho zabezpečenia sa neriešila komplexnou právnou harmonizáciou, ale len právnymi nástrojmi, upravujúcimi nejakú parciálnu problematiku. *„Táto skutočnosť sa dá veľmi dobre preukázať na samotnej SoVZ, ktorá aj po všetkých legislatívnych zmenách priamo zo svojej pôsobnosti vylučuje všetky záležitosti týkajúce sa dávok, odvodov a príspevkov sociálneho zabezpečenia a doplnkových alebo zamestnaneckých dôchodkových systémov“* (European Union, 2019).

Koordinácia vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia predstavovala jednu z prvých oblastí, ktorá bola v rámci európskej integrácie regulovaná. Prvé dve nariadenia boli prijaté už v roku 1958. Prvým právnym predpisom bolo Nariadenie 3/1958 o sociálnom zabezpečení migrujúcich zamestnancov a druhým bolo Nariadenie 4/1958 na vykonanie a upresnenie Nariadenia č. 3/1958 o sociálnom zabezpečení migrujúcich zamestnancov.

Tieto prvotné nariadenia boli neskôr nahradené Nariadením Rady (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov ich rodiny pri pohybe v rámci Spoločenstva a doplnujúcim a vykonávacím Nariadením Rady (EHS) č. 574/72.

V roku 2004 bolo prijaté Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré nahradilo Nariadenie (EHS) č.



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

1408/71. Následne bolo prijaté Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004.

Tieto právne predpisy Európskej únie o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia nenahrádzajú vnútroštátne systémy sociálneho zabezpečenia jediným európskym systémom. Je možné povedať, že takáto harmonizácia by bola nesmierne ťažko realizovateľná, nakoľko systémy sociálneho zabezpečenia jednotlivých členských štátov sú výsledkom dlhoročného vývoja a častokrát aj tradícií, ktoré sú hlboko zažitú.

Právne predpisy Európskej únie teda namiesto harmonizácie vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia zabezpečujú ich koordináciu. Každý členský štát samostatne rozhoduje o tom:

- a) kto má byť poistený,
- b) aké dávky sa priznávajú,
- c) za akých podmienok,
- d) ako sa tieto dávky vypočítavajú a
- e) aké príspevky by mali sa mali platiť.

Okrem toho je nutné podotknúť, že na štátnych príslušníkov Islandu, Lichtenštajnska a Nórska sa vzťahuje aj dohoda o Európskom hospodárskom priestore (EHP) a na štátnych príslušníkov Švajčiarska dohoda medzi EÚ a Švajčiarskom.

Nariadenia o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia vytvárajú spoločné pravidlá a zásady, ktoré musia členské štáty a ich príslušné orgány dodržiavať pri uplatňovaní vnútroštátnych právnych predpisov. Týmto koordinačnými opatreniami sa má doceliť, aby uplatňovanie rôznych vnútroštátnych právnych predpisov nemalo nepriaznivý vplyv na osoby, ktoré uplatňujú slobodu voľného pohybu v rámci Európskej únie. Inak povedané,



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

osoba, ktorá uplatňuje svoje právo voľného pohybu, sa nemôže ocitnúť v horšom postavení ako osoba, ktorá vždy bývala a pracovala v jednom členskom štáte. Migrujúci zamestnanec by sa mohol dostať do nepriaznivej situácie kvôli skutočnosti, že v niektorých členských štátoch môže byť prístup k sociálnemu zabezpečeniu založený na princípe bydliska, zatiaľ čo v iných členských štátoch sú poistené len osoby vykonávajúce pracovnú činnosť (a ich rodinní príslušníci). Ďalším cieľom Nariadení bolo predísť situácii, keď sú migrujúci zamestnanci poistení vo viac ako jednom členskom štáte, alebo nie sú poistení vôbec. Koordinačné ustanovenia definujú, ktoré vnútroštátne právne predpisy sa vzťahujú na migrujúceho zamestnanca.

Prvotné smernice, aj keď ich text bol niekoľkokrát menený, vychádzali z nasledujúcich princípov:

- a) na poistenie sa vzťahuje právna úprava len jedného členského štátu,
- b) osoby z iných členských štátov nesmú byť diskriminované,
- c) doby poistenia v rôznych členských štátoch sa sčítavajú a
- d) nadobudnuté výhody si poistená osoba prenáša.

Nariadenie č. 883/2004 pridalo ešte princíp dobrej správy, ktorý by mal zabezpečiť, aby príslušné orgány v členských štátoch navzájom spolupracovali ku prospechu občanov Európskej únie.

„Hlavnou zásadou v tejto oblasti je, že osoba, ktorá sa pohybuje v rámci EÚ, by mala byť v danom čase povinne pričlenená len k jednému systému sociálneho zabezpečenia. Koordinačné pravidlá Európskej únie majú v sebe zahrnutý princíp nediskriminácie“ (Rocca, 2020). Z tohto princípu vyplývajú rovnaké práva a povinnosti pre každú osobu, ktorá uplatňuje slobodu pohybu, ako pre štátnych príslušníkov tohto štátu, v ktorom túto slobodu vykonáva.



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Osoby, ktoré sú zamestnané v inom členskom štáte alebo v ňom vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť, v súlade s čl. 45 alebo 49 ZFEÚ, musia byť poistené v členskom štáte, v ktorom túto činnosť vykonávajú. Na vyslaných zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby krátkodobo poskytujúce služby v inom členskom štáte sa vzťahovala výnimka z týchto všeobecných pravidiel. Tieto osoby zostávajú poistené v systéme sociálneho zabezpečenia krajiny ich pôvodu. „ESD judikoval, že táto výnimka má slúžiť na „podporu vzájomného prenikania hospodárstva“ pri minimalizácii administratívnej záťaže pre vyslaných zamestnancov a podniky pre ktoré poskytujú služby“ (Bottero, 2021).

Táto výnimka bola zavedená aj z dôvodu zníženia prípadných administratívnych komplikácií, napr. ak by vyslaný zamestnanec vypadol zo systému sociálneho zabezpečenia v domovskej krajine alebo ak by sa na neho vzťahovali dva systémy sociálneho zabezpečenia, aj keď v rámci krátkeho časového obdobia.

Pre zamestnávateľov bola táto možnosť vítaná z toho dôvodu, že im šetrila náklady na platenie poistného v dvoch krajinách a súčasne im ušetrila náklady na prihlasovanie a odhlasovanie zamestnanca do a zo systému sociálneho zabezpečenia. Zamestnanci sa touto právnou úpravou vyhli stavu, že by sa na nich, prípadne, nevzťahoval žiaden systém sociálneho zabezpečenia.

4.2 Podmienky na uplatnenie výnimky vyslania

Na to, aby vyslaný zamestnanec mohol spadať do vyššie uvedenej výnimky čl. 12 Nariadenia 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia je spojené s nasledujúcimi podmienkami:

- a) maximálne prípustná dĺžka doby trvania vyslania je 24 mesiacov,



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) vyslaný zamestnanec nesmie nahrádzať iného vyslaného zamestnanca,
- c) vyslaný zamestnanec si musí zachovať podstatné prepojenie s domovským štátom.

Prvá podmienka stanovená v čl. 12 Nariadenia o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia vyžaduje, aby predpokladané trvanie poskytovania nadnárodnej služby nepresiahlo 24 mesiacov. Ak by dĺžka vyslania prekročila 24 mesiacov, tak výnimka platná pre vyslanie zamestnancov by sa prestala uplatňovať a zamestnanec by začal spadať do systému sociálneho zabezpečenia hostiteľskej krajiny.

Za určitých okolností stanovených v čl. 16 ods. 1 Nariadenia o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia je možné maximálnu lehotu vyslania zamestnancov predĺžiť a to dokonca až na 5 rokov a ak sú splnené nasledujúce podmienky:

- a) ak sa tak dohodnú dva alebo viacero členských štátov alebo ich príslušné orgány,
- b) v záujme určitých osôb alebo určitých kategórií osôb.

Prvá podmienka stanovená v čl. 12 Nariadenia o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia vyžaduje, aby predpokladané trvanie poskytovania nadnárodnej služby nepresiahlo 24 mesiacov. Ak by dĺžka vyslania prekročila 24 mesiacov, tak výnimka platná pre vyslanie zamestnancov by sa prestala uplatňovať a zamestnanec by začal spadať do systému sociálneho zabezpečenia hostiteľskej krajiny.

Za určitých okolností stanovených v čl. 16 ods. 1 Nariadenie o koordinácii je možné maximálnu lehotu vyslania zamestnancov predĺžiť a to dokonca až na 5 rokov a ak sú splnené nasledujúce podmienky:

- c) ak sa tak dohodnú dva alebo viacero členských štátov alebo ich príslušné orgány,



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

d) v záujme určitých osôb alebo určitých kategórií osôb.

4.2.1 Princíp nenahradenia (non-replacement)

Druhou podmienkou, ktorá musí byť splnená, aby sa mohla uplatniť výnimka pre vyslaných zamestnancov je, že zamestnanec nesmie nahrádzať iného zamestnanca, ktorý vykonával rovnakú činnosť. Účelom tejto podmienky je, aby sa zabránilo rotácii zamestnancov, ktorí budú vykonávať stále tú istú činnosť.

Bližšiu definíciu tejto podmienky definoval ESD vo svojom rozhodnutí *Alpenrind (C-527/16)* Vec sa týkala po sebe idúcich vyslaní zamestnancov dvoma maďarskými spoločnosťami, ktoré vyslali svojich zamestnancov vykonávať prácu na bitúнку. V svojom rozhodnutí ESD judikoval, že všetci zamestnanci, ktorí boli vyslaní druhou spoločnosťou (t.j. po uplynutí dvoch rokov od kedy rovnakú prácu začal vykonávať prvý vyslaný zamestnanec) spadajú do rakúskeho systému sociálneho zabezpečenia, keďže de facto „nahrádili“ zamestnancov vyslaných prvým prvou maďarskou spoločnosťou.

ESD rozhodol, že zamestnanec považuje za vyslaného jeho zamestnávateľom v rámci poskytovania služieb v inom členskom štáte, ak nahradí iného zamestnanca, ktorý vykonával rovnakú prácu u rovnakého zamestnávateľa a „*to aj v prípade, ak zamestnanec, ktorý je vyslaný svojím zamestnávateľom, aby vykonával prácu v inom členskom štáte, je nahradený iným vyslaným zamestnancom iného zamestnávateľa. Posledný zamestnanec sa teda musí považovať za osobu, ktorá je „vyslaná, aby nahradila inú osobu“ v zmysle ustanovenia čl. 12 Nariadenia o koordinácii, takže nemôže využiť osobitné pravidlo, aby aj naďalej podliehal právnym predpisom členského štátu, v ktorom jeho zamestnávateľ zvyčajne vykonáva svoje činnosti*“.

...

6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

„Súčasne skutočnosť, že zamestnávateľia oboch dotknutých zamestnancov majú svoje sídla v tom istom členskom štáte, alebo skutočnosť, že majú akékoľvek osobné alebo organizačné prepojenie, nie sú v tomto ohľade relevantné“.

Toto rozhodnutie je zaujímavé tým, že poskytuje veľmi sprísňujúci výklad pravidla non-replacement. Súd neskúmal postavenie a dĺžku vyslania zo strany zamestnanca, ale obsadenie pracovného miesta zo strany zamestnávateľa. ESD *de facto* judikoval, že žiadne pracovné miesto nemôže byť obsadené vyslaným zamestnancom dlhšie ako 2 roky. Inak povedané, príjemca služby nemôže využívať služby vyslaných zamestnancov na výkon určitej činnosti dlhšie ako dva roky. Ak by prišlo k takejto situácii, tak vyslaní zamestnanci by spadali do systému sociálneho zabezpečenia hostiteľskej krajiny.

Je nutné podotknúť, že toto rozhodnutie môže spôsobiť značnú právnu neistotu, nakoľko vysielajúci zamestnávateľ nemusí vedieť, že rovnaká práca bola vykonávaná inými vyslanými zamestnancami a že má povinnosť prihlásiť svojich zamestnancov do systému sociálneho zabezpečenia v hostiteľskom členskom štáte. Toto rozhodnutie je tiež v čiastočnom rozpore so SoVZ, ktorá priamo stanovuje, že princíp non-replacement sa uplatní iba voči zamestnancom toho istého zamestnávateľa, ak by bolo cieľom tejto rotácie zamestnancov obísť platné pravidlá o vysielaní zamestnancov. Rozhodnutie môže byť do istej miery tiež v rozpore s čl. 56 ZFEÚ, ktoré zaručuje ako slobodu poskytovania služieb, tak aj slobodu prijímania služieb. Máme za to, že týmto rozhodnutím sa obmedzila sloboda prijímania služieb.

4.2.2 Podstatná väzba na domovský štát

Tretou podmienkou, aby sa mohla uplatniť výnimka pre vyslaných zamestnancov je podstatná väzba na domovský štát. Vyslaní zamestnanci musia byť registrovaní v systéme



6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

sociálneho zabezpečenia vysielajúcej krajiny ešte ich vyslaním. Toto pravidlo sa vzťahuje aj na samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré krátkodobo poskytujú služby v inom členskom štáte.

Na základe judikatúry Európskeho súdneho dvora je možné do zahraničia vyslať aj tie osoby, ktoré boli špecificky zamestnané na tento účel. „ESD zakázal, aby vnútroštátne právo jednotlivých členských štátov mohlo požadovať nejakú minimálnu dobu počas, ktorej musí byť zamestnanec poistený vo vysielajúcom štáte, predtým ako je vyslaný na do iného členského štátu“ (Davies, a iní, 2021).

4.3 Rozpor so základnými pravidlami zdaňovania príjmov

Autori by chceli v tejto analýze upozorniť aj na riziká, ktoré vyplývajú zo zdaňovania príjmov, vyslaných zamestnancov. Podľa SoVZ je maximálna doba, na ktorú je možné zamestnanca vyslať do iného členského štátu 12 (18) mesiacov. Podľa Nariadenie o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia by maximálna dĺžka vyslania nemala prekročiť 24 mesiacov.

Väčšina bilaterálnych zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia, ktoré vychádzajú z OECD modelovej zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia ako aj väčšina daňových systémov členských štátov predpokladá, že zdaniteľný príjem, ktorý vyslaný zamestnanec dosiahne v hostiteľskom štáte je povinný v hostiteľskom štáte aj zdaňovať, za predpokladu, že kumulatívne pobýval na území tohto druhého štátu minimálne 183 dní (i.e. viac ako polroka) počas zdaňovacieho obdobia.

V praxi teda môžu nastať nasledujúce situácie:

- a) ak vyslanie trvá kratšie ako 183 dní, príjmy zamestnanca zo závislej činnosti sa zdaňujú vo vysielajúcom členskom štáte. V rovnakom štáte za vyslaného zamestnanca odvádzajú aj príspevky do systému sociálneho zabezpečenia.

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) Ak vyslanie trvá viac ako 183 dní ale menej ako dva roky, tak príjmy zamestnanca zo závislej činnosti sa zdaňujú v hostiteľskom členskom štáte, avšak príspevky do systému sociálneho zabezpečenia sa odvádzajú v domovskom členskom štáte.
- c) Ak vyslanie trvá dlhšie ako dva roky, tak príjmy zamestnanca zo závislej činnosti sa zdaňujú v hostiteľskom členskom štáte, tak aj príspevky do systému sociálneho zabezpečenia sa tiež odvádzajú v hostiteľskom členskom štáte.

Väčšina zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia, ktoré má Slovenská republika uzatvorené s ostatnými členskými štátmi Európskej únie je postavená na OECD modelovej zmluve. Súčasne aj slovenský Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v ustanovení § 2 písm. d) bod 1b uvádza, že *„daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou je fyzická osoba, ak sa obvykle zdržiava na území Slovenskej republiky, ak sa tu zdržiava aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku, a to súvisle alebo v niekoľkých obdobiach; do tohto obdobia sa započítava každý, aj začatý deň pobytu“*.

To znamená, že Slovenská republika má právo zdaníť príjem vyslaného zamestnanca, za predpokladu, ak sa na území Slovenskej republiky zdržiava minimálne 183 dní v kalendárnom roku.

Rôzne režimy zdaňovania a odvádzania príspevkov na sociálne zabezpečenie môžu v praxi predstavovať značné riziká a to ako pre zamestnávateľov, tak aj pre zamestnancov. Nedodržanie týchto pravidiel môže mať pre vysielajúcich zamestnancov dosť závažné dôsledky.

5 ŠPECIFIKÁ VYSLANIA V CESTNEJ DOPRAVE

Pôvodné znenie SoVZ sa nepochybne vzťahovalo na vodičov v medzinárodnej preprave. Vzhľadom na nesmierne vysokú mobilitu pracovnej sily sa aplikácia ustanovení SoVZ ako aj jej neskorších zmien stala značne problematickou.

Zamestnanci v medzinárodnej doprave sa pohybovali na hranici podmienok stanovených SoVZ a svoje úlohy vykonávali behom krátkej doby vo viacerých členských štátoch, ktorých mohlo byť aj niekoľko počas veľmi krátkej doby a v každom členskom štáte strávili len veľmi krátky a obmedzený čas. Z tohto dôvodu bolo veľmi ťažké určiť, miesto obvyklého výkonu práce vodiča medzinárodnej diaľkovej dopravy. Miesto obvyklého výkonu práce má význam pre určenie napr. minimálnej mzdy alebo výmery dovolenky.

Prijatie Smernice č. 2014/67, ktorá novelizovala SoVZ vyústila do zavedenia neprimerane zložitých a administratívne náročných pravidiel pre vodičov v medzinárodnej doprave. Každá preprava musela byť vopred nahlásená, dokumenty spojené s prepravou museli byť uchovávané na palube vozidla (o.i. pracovné zmluvy, výplatné pásky). Navyše tieto dokumenty museli byť preložené do jazykov viacerých členských štátov. Zamestnávateľia mali súčasne povinnosť uchovávať tieto dokumenty minimálne 18 mesiacov po skončení prepravy.

Viacere členské štáty prijali veľmi špecifické vnútroštátne opatrenia, ktoré, dokonca, mohli mať účinky neprimeraného obmedzenia cezhraničného poskytovania služieb a mohli mať za následok fragmentáciu dopravného trhu v rámci Európskej únie. Šlo najmä o prípady, kedy Nemecko, Francúzsko, Rakúsko a Taliansko v období rokov 2015 až 2017 prijali vnútroštátne opatrenia, ktoré ukladali uplatňovanie ich minimálnych miezd na vodičov, ktorí sa nachádzali na ich území. Tieto opatrenia mali pomerne nepríjemné dôsledky pre dopravné spoločnosti, ktoré z členských štátov s nižšími mzdovými nákladmi.

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tieto opatrenia však do značnej miery reagovali aj na častý výskyt podvodných a vykorisťovateľských praktík, ktoré boli v tomto odvetví dosť rozšírené. Veľmi často prichádzalo k zneužívaniu vodičov, ktorým napr. neboli vyplatené mzdy alebo časti miezd, na ktoré mali zákonný nárok.

Vyššie popísané problémy, jednak neprimeranosť prijatých opatrení niektorými členskými štátmi a rozšírené praktiky zneužívania vodičov vytvorili potrebu komplexnejšej regulácie cestnej dopravy na spoločnom vnútornom trhu.

Tieto snahy vyústili do prijatia „Smernice č. 2020/1057, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012“.

Táto prijatá smernica mala byť špecificky sektorovo orientovaná. Smernica mala byť *lex specialis* k SoVZ. To znamená, že ustanovenia tejto Smernice mali mať prednosť pred ustanoveniami SoVZ.

Smernica v bod 2 Preambuly vysvetľuje prijatie Smernice nasledovne: „berúc do úvahy neodmysliteľne vysoký stupeň mobility služieb cestnej dopravy je potrebné venovať osobitnú pozornosť zabezpečeniu toho, aby vodiči neboli ukrátení na právach, na ktoré majú nárok, a aby prevádzkovatelia, z ktorých väčšina sú malé podniky, nemuseli čeliť neprimeranej administratívnej, rôznym bariéram, ktoré majú značne negatívny vplyv na ich schopnosť poskytovať služby“. Z rovnakého dôvodu musia byť akékoľvek vnútroštátne pravidlá uplatňované na cestnú dopravu primerané a zároveň odôvodnené. Tieto pravidlá musia zohľadňovať potrebu zabezpečiť vodičom primerané pracovné podmienky a sociálnu ochranu a uľahčiť výkon slobody poskytovania služieb cestnej dopravy založenej na spravodlivej hospodárskej súťaži medzi domácimi a zahraničnými prevádzkovateľmi.

Vďaka mimoriadne vysokej mobilite pracovných síl v cestnej doprave len minimum zamestnancov sa pri vyslaní zdržuje v jednom členskom štáte počas dlhšieho obdobia. Smernica presne určuje, ktoré podmienky vyslania sa uplatňujú na zamestnancov v cestnej doprave.

Smernica jasne špecifikuje, že medzinárodná tranzitná doprava sa nepovažuje za vyslanie v zmysle SoVZ. Situácia, keď vodič prechádza členským štátom bez nakladania alebo vykladania nákladu alebo bez nastupovania alebo vystupovania cestujúcich, nevytvára žiadne významné prepojenie medzi činnosťami vodiča a členským štátom, cez ktorý momentálne prechádza a prípadne hygienické zástavky, nemajú na túto skutočnosť žiaden vplyv.

Jednou z najvýznamnejších zmien je, že podľa čl. 1 ods. 3 sa vodič nepovažuje za vyslaného zamestnanca pri tzv. bilaterálnej doprave, ktorou sa rozumie preprava tovaru na základe zmluvy o preprava z jedného členského štátu do iného alebo do tretej krajiny.

V medzinárodnej osobnej doprave, sa podľa čl. 1 ods. 4 bilaterálnou dopravou rozumie:

- a) vyzdvihnutie a doprava cestujúcich z jedného členského štátu do iného členského štátu alebo do tretieho štátu,
- b) vyzdvihnutie cestujúcich v členskom štáte alebo tretej krajine a ich vysadenie domovskom členskom štáte,
- c) vyzdvihnutie a vysadenie cestujúcich v domovskom členskom štáte na účely vykonania miestnych výletov v inom členskom štáte alebo tretej krajine.

Je nutné podotknúť, že Smernica v svojich definíciách jednoznačne odvoláva na nosné nariadenia, ktoré v rámci Európskej únie upravujú podmienky podnikania v cestnej doprave týmito nariadeniami sú:

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

1. Nariadenie č. 1071/2009, ktorým sa ustanovujú spoločné pravidlá týkajúce sa podmienok, ktoré je potrebné dodržiavať pri výkone povolania prevádzkovateľa cestnej dopravy, a ktorým sa zrušuje smernica Rady 96/26/ES,
2. Nariadenie č. 1072/2009 o spoločných pravidlách prístupu nákladnej cestnej dopravy na medzinárodný trh,
3. Nariadenie č. 1073/2009 o spoločných pravidlách prístupu na medzinárodný trh autokarovej a autobusovej dopravy a o zmene a doplnení Nariadenia (ES) č. 561/2006.

Smernica bola implementovaná do slovenského právneho poriadku „Zákonom č. 407/2021 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony“.

Smernica bola do slovenského právneho poriadku transponovaná novelami troch zákonov a to

1. Zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave,
2. Zákona č. 311/2001 Z.z. zákonník práce
3. Zákona č. 351/2015 Z.z. cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb.

Ustanovenie § 5a ods. 2 ZP obsahuje negatívne vymedzenie zamestnancov, ktorí sa nepovažujú za vyslaných zamestnancov v rámci výkonu cestnej dopravy. Za vyslaných zamestnancov sa nepovažujú vodiči, ktorí:

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- a) prechádzajú cez územie členského štátu bez naloženia alebo vyloženia tovaru alebo bez vyzdvihnutia alebo vysadenia cestujúcich,
- b) vykonávajú bilaterálnu dopravnú operáciu pri preprave tovaru,
- c) vykonávajú okrem bilaterálnej dopravy dodatočnú činnosť, ktorou je jedna nakládka alebo vykládka na území členských štátov alebo tretích štátov, cez ktoré vodič prechádza, vodič však nesmie naložiť a vyložiť tovar na území toho istého členského štátu,
- d) ak po bilaterálnej dopravnej operácii z územia členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa, počas ktorej vodiči nevykonávajú žiadnu dodatočnú činnosť, nasleduje bilaterálna dopravná operácia na územie členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa, výnimka na dodatočné činnosti sa vzťahuje na vykonanie dvoch nakládok a dvoch vykládok alebo dvoch nakládok alebo dvoch vykládok za podmienky, že vodiči tovar nenaložia a nevyložia na území toho istého členského štátu Európskej únie,
- e) vykonávajú bilaterálnu dopravnú operáciu pri preprave cestujúcich,
- f) vykonávajú okrem bilaterálnej dopravnej operácie pri preprave cestujúcich dodatočnú činnosť, ktorou je jedno vyzdvihnutie cestujúcich a jedno vysadenie cestujúcich alebo jedno vyzdvihnutie alebo jedno vysadenie cestujúcich na území členských štátov Európskej únie alebo iných štátov, cez ktoré vodiči prechádzajú, za podmienky, že vodič neponúka služby osobnej dopravy medzi dvoma miestami na území jedného členského štátu, cez ktorý prechádza, rovnako to platí aj pre spätočnú cestu,
- g) vykoná začiatkový alebo záverečný cestný úsek kombinovanej dopravnej operácie podľa osobitného predpisu, ak tento úsek pozostáva z bilaterálnych dopravných operácií.

Podľa § 5a ods. 1 ZP sa za vyslaného zamestnanca sa naopak považuje vodič, ktorý vykonáva tzv. kabotážnu prepravu, ktorá je definovaná ako „vnútroštátna preprava vykonávaná dočasne a za úhradu v hostiteľskom členskom štáte“.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

6 LEGISLATÍVA UPRAVUJÚCA PODMIENKY VYSIELANIA ZAMESTNANCOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Vysielanie zamestnancov v Slovenskej republike upravujú nasledujúce právne predpisy:

- a) Zákonník práce,
- b) Zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb,
- c) Zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní,
- d) Zákon 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti,
- e) Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce,
- f) Zákon č. 404/2011 o pobyte cudzincov.

6.1 Zákonník práce

ZP upravuje podmienky vysielania zamestnancov v ustanoveniach § 5, pričom definícia cezhraničného vysielania zamestnancov je obsiahnutá v ustanovení § 5 ods. 6 ZP.

Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb sa rozumie 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,

...

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- 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.

Podľa § 5 ods. 7 ZP sa vysielajúcim zamestnávateľom rozumie:

- a) hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
- b) domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

ZP, v ustanovení § 5 ods. 8 definuje vyslaného zamestnanca ako

- a) hosťujúceho zamestnanca, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie,
- b) domáceho zamestnanca, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.



ZP definuje základné podmienky, za ktorých vyslaní zamestnanci vykonávajú prácu v Slovenskej republike. Pracovné vzťahy zamestnanca z členskej krajiny Európskej únie⁷, ktorý je vyslaný na výkon práce v Slovenskej republike, sa spravujú ZP, osobitnými predpismi alebo aplikovateľnou kolektívnou zmluvou. Slovenské právne predpisy sú aplikovateľné na (tzv. hard-core alebo tvrdé jadro):

- a) rozsah pracovného času a odpočinkov,
- b) výmeru dovolenky,
- c) minimálne mzdové nároky:
 - i) minimálnu mzdu,
 - ii) mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
 - iii) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
 - iv) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
 - v) mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
 - vi) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
 - vii) mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce,
 - viii) iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku;

Pri posudzovaní charakteru jednotlivého nároku vyslaného (hostujúceho) zamestnanca, či plnenie, ktoré poskytuje hostujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použijú ustanovenia ZP o mzde (t.j. § 118 a nasl. ZP).

⁷ Zákonná definícia zahŕňa členské krajiny Európskej únie ako aj krajiny Dohody o Európskom hospodárskom priestore.

- 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),
- 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.

Ustanovenia o minimálnej mzde a o výmere dovolenky sa nepoužijú pri prácach na montážach alebo pri prvej inštalácii tovaru, v ktorých je hlavnou zložkou predaj tovaru a montáž len vedľajším dojednaním. Tieto práce musia byť vykonávané zamestnancami dodávateľa alebo vysokokvalifikovanými odborníkmi. Čas vyslania nesmie presiahnuť 8 dní za posledných 12 mesiacov od vyslania.

Táto výnimka sa nevzťahuje na nasledujúce práce, ktoré majú charakter prípravných alebo nekvalifikovaných prác (§ 5 ods. 9 ZP):

- a) výkopové práce,



o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) prípravné zemné práce v stavebníctve,
- c) stavebné práce,
- d) práca s prefabrikovanými dielcami,
- e) inštalatárske alebo interiérové práce,
- f) renovácie,
- h) opravy,
- i) demontáže,
- j) búracie práce,
- k) predpokladaná údržba,
- l) natieračské a maliarske práce,
- m) rekonštrukcie.

Slovenskými pracovnoprávnymi predpismi sa spravujú aj vzťahy hosťujúcich zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb ak ich vyslanie presiahlo 12 mesiacov (v prípade odôvodneného predĺženia 18 mesiacov).

Slovenské pracovnoprávne predpisy sa neuplatnia na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru.

Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej



2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby.

Ak medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania v Slovenskej republike pracovnoprávny vzťah je užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa:

- a) o pracovných podmienkach, najmä mzdových, ktoré sa uplatňujú u porovnateľného domáceho zamestnanca,
- b) užívateľský zamestnávateľ je tiež povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa, v dostatočnom predstihu, že hosťujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie,
- c) že sa na tohto zamestnanca neuplatňujú ustanovenia ZP o vysielaní užívateľských zamestnancov na pracovnú cestu (§ 57 ods. 2 ZP) a že ak by doba vyslania presiahla 24 mesiacov, tak medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom nevznikne pracovný pomer (§ 58 ods. 7 ZP).

Právna úprava vychádza však z premisy, že na pracovné podmienky zamestnanca sa riadia tým právnym predpisom, ktorý je pre zamestnanca výhodnejší. Podľa § 5 ods. 5 ZP sa výhodnosť posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne

6.1.1 Ochrana vyplatenia mzdy

Hosťujúci zamestnanec, ktorému hosťujúci zamestnávateľ pri vyslaní buď pri vyslaní pri cezhraničnom poskytovaní služieb (podľa § 5 ods. 6 písm. a) ZP) alebo pri vyslaní v rámci koncernu (podľa § 5 ods. 6 písm. b) ZP) nevyplatil splatnú mzdu vo výške minimálneho mzdového nároku alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“), ktorej priamym subdodávateľom je hosťujúci zamestnávateľ.

Dodávateľ služby je povinný poskytnúť hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hosťujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hosťujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok.

Hosťujúci zamestnávateľ je súčasne povinný poskytnúť dodávateľovi služby všetky potrebné informácie na základe ktorých by si mohol prijímateľ služby overiť, či vyslanému zamestnancovi bola vyplatená splatná mzda a splnil všetky povinnosti vyplývajúce z aplikovateľných právnych predpisov.

Z vyššie uvedenej znenia ZP vyplýva, že vyslaný zamestnanec je chránený proti nevyplateniu mzdy. Ak by mu ju nevyplatil zamestnávateľ, tak si tento nárok môže uplatniť u osoby, ktorá služby bezprostredne poskytovala. Dodávateľ služby je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy.

Pri dočasnom pridelení (§ 5 ods. 6 písm. c) ZP), ak by zamestnávateľ alebo ADZ nevyplatili mzdu rovnako priaznivú ako pri porovnateľnom zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, tak túto mzdu je povinný poskytnúť užívateľský zamestnávateľ (§ 58 ods. 10 ZP) a vysielajúci zamestnávateľ alebo ADZ sú povinní poskytnúť užívateľskému zamestnávateľovi všetky potrebné informácie na overenie, či je táto povinnosť splnená (§ 58a ods. 4 ZP).

V zmysle ustanovenia § 5 ods. 13 ZP sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa spravujú právom štátu, na ktorého územie je



o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

domáci zamestnanec vyslaný. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi informácie o pracovnom čase a dovolenke písomne.

Vyslať zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb zo Slovenskej republiky do členského štátu EÚ je možné len na základe písomnej dohody, ktorá musí mať minimálne nasledujúce náležitosti (§ 5 ods. 14 ZP).

- a) deň začatia a skončenia vyslania,
- b) druh práce počas vyslania,
- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania.

Pri dočasnom pridelení musí vyššie uvedené náležitosti obsahovať dohoda o dočasnom pridelení, ktorá sa uzatvára podľa ustanovenia § 58 ods. 5 ZP.

6.2 Zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb

ZoCSVZ transponuje do slovenského právneho poriadku Smernicu č. 2014/67/EÚ ako aj o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) ako aj Smernicu č. 2018/957.

Cieľom Smernice o presadzovaní, ktorú ZoCSVZ transponuje do slovenského právneho poriadku bolo, ako uvádza dôvodová správa k ZoCSVZ, bolo „prehĺbiť spoluprácu medzi členskými štátmi v oblasti vysielania zamestnancov v podobe spolupráce pri:

- a) poskytovaní informácií,
- b) kontrolnej činnosti,

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- c) doručovania písomností a oznamovania rozhodnutí orgánov členského štátu o uložení administratívnej peňažnej pokuty alebo sankcie a
- d) pri vynucovaní rozhodnutia členského štátu o uložení administratívnej peňažnej pokuty alebo sankcie“.

Cieľom ZoCSVZ bolo aj definovať administratívne požiadavky, ktoré by mal spĺňať zamestnávateľ, ktorý má záujem vyslať zamestnancov na územie Slovenskej republiky. Administratívne požiadavky boli zavedené, aby umožnili kontrolným orgánom efektívne vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov aplikovateľných na zamestnancov vyslaných na Slovensko. Právna úprava ZoCSVZ mala aj zabrániť obchádzaniu slovenských pracovnoprávných predpisov a prispieť k zlepšeniu ochrany práv zamestnancov, ktorí boli vyslaní na územie Slovenskej republiky z iného členského štátu Európskej únie.

ZoCSVZ novelizoval aj mnoho ustanovení ZP, ZoNP, ZoIP.

Na základe vyššie uvedeného teda ZoCSVZ upravuje (§ 1 ZoCSVZ):

- a) pôsobnosť NIP a inšpektorátov práce pri cezhraničnej spolupráci s ostatnými orgánmi členských štátov EÚ, pri kontrole:
 - i) dodržiavania pravidiel vysielania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb,
 - ii) identifikácii vyslania a
 - iii) vymáhaní pokút,
- b) povinnosti hosťujúceho zamestnávateľa a domáceho zamestnávateľa.

ZoCSVZ určuje kritériá na základe ktorých je možné identifikovať, či je výkon určitej práce v Slovenskej republike vyslaním alebo ide o iný pracovnoprávny vzťah. Týmito kritériami sú:

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- a) určenie sídla zamestnávateľa, miesto, kde má administratívne priestory a kde sa vykonáva jeho správa,
- b) určenie miesta na platenie povinných odvodov (dane a odvody na sociálne zabezpečenia a zdravotnú starostlivosť),
- c) určenie miesta, kde je zamestnávateľ zapísaný v príslušnom obchodnom alebo inom registri podnikateľských subjektov, príp. miesto, kde môže vykonávať činnosti, ktoré si vyžadujú určité osobitné povolenia alebo licencie,
- d) určenie miesta administratívneho vedenia t.j. miesto, kde zamestnávateľ zamestnáva zamestnancov, ktorí vykonávajú administratívne činnosti, určenie miesta, kde zamestnávateľ vykonáva jeho hlavnú podnikateľskú činnosť,
- e) určenie miesta výkonu práce zamestnancov zamestnávateľa a miesto z ktorého vysiela zamestnancov,
- f) určenie rozhodného práva, ktorým sa riadia pracovné zmluvy a iné zmluvy, ktoré uzatvára zamestnávateľ (napr. zmluvy so zákazníkmi atď),
- g) počet obchodných prípadov vzťahujúcich sa na hlavnú alebo podstatnú činnosť zamestnávateľa a výška dosahovaných obrátov v iných členských štátoch. V tomto prípade sa môže prihliadnuť, že ide o novozaloženého zamestnávateľa.

Na účely zistenia, či zamestnávateľ v inom členskom štáte vykonáva okrem vnútorného riadenia a administratívnych činností aj iné podstatné činnosti, sa posudzujú vyššie uvedené kritériá, ktoré sa posudzujú za dlhšie časové obdobie.

Na preukázanie skutočnosti, či zamestnanec vykonáva prácu v Slovenskej republike alebo je jeho obvyklý výkon práce v inom členskom štáte sa použijú nasledujúce kritériá (§ 3 ods. 3 ZoCSVZ):

- a) či bol/je výkon práce v Slovenskej republike obmedzený na určitú dobu,
- b) určenie miesta, kde zamestnanec bežne pracuje,

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- c) dátum začiatku vyslania,
- d) či sa zamestnanec po skončení výkonu práce v Slovenskej republike vracia do členského štátu, z ktorého bol vyslaný, prípadne, či bude v tomto členskom štáte pokračovať vo výkone práce,
- e) povaha vykonávaných činností,
- f) skutočnosť, či zamestnávateľ uhrádza zamestnancovi náklady na dopravu do zamestnania, stravovanie alebo ubytovanie alebo aspoň ich časť, predmetom posudzovania môže byť aj to, akým spôsobom sa tieto príspevky uhrádzajú,
- g) posúdenie, či bolo pracovné miesto obsadené v minulosti iným pracovníkom alebo ako často sa striedali zamestnanci.

Súčasne je nutné podotknúť, že v prípade týchto kritérií ide iba o demonštratívny výpočet. Pri posudzovaní okolností je potrebné dbať na to, aby bol posudzovaný celý prípad a nie iba jedno z mnohých kritérií. ZoCSVZ, v ustanovení § 3 ods. 1 explicitne uvádza, že „na identifikáciu vyslania pri kontrole dodržiavania pravidiel vyslania sa vykoná celkové posúdenie skutkových okolností, ktoré sa považujú za potrebné, pričom možno vychádzať najmä zo skutočností uvedených v § 3 ods. 2 a 3“. Tieto skutočnosti však nemožno hodnotiť samostatne, ale v ich vzájomnej súvislosti a tiež je potrebné zohľadniť aj okolnosti posudzovanej situácie.

6.2.1 Povinnosti domáceho zamestnávateľa a povinnosti hosťujúceho zamestnávateľa

ZoCSVZ pri vysielaní zamestnancov určuje nasledujúce povinnosti domáceho zamestnávateľa, u ktorého vykonávajú činnosť vyslaní zamestnanci. Ide najmä o rôzne administratívne a oznamovacie povinnosti.

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

ZoCSVZ ukladá hostujúcemu zamestnávateľovi oznámiť nasledujúce údaje súvisiace s vyslaním zamestnanca:

- a) svoje obchodné meno a sídlo,
- b) identifikačné číslo, za predpokladu, že mu bolo pridelené a súčasne register, v ktorom je zapísaný,
- c) predpokladaný počet vyslaných zamestnancov,
- d) identifikačné údaje vyslaného zamestnanca (meno, priezvisko, dátum narodenia, miesto trvalého pobytu, číslo cestovného dokladu alebo číslo dokladu totožnosti a štátne občianstvo vyslaného zamestnanca),
- e) deň začatia a skončenia vyslania,
- f) miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania,
- g) určenie poskytovaných činností prostredníctvom vyslaného zamestnanca v Slovenskej republike,
- h) určenie kontaktnej osoby v Slovenskej republike (meno, priezvisko, elektronickú adresu a adresu osoby poverenej na doručovanie písomností a poskytovanie informácií Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátu práce),
- i) informáciu, či vyslaný zamestnanec nahrádza iného vyslaného zamestnanca (v tomto prípade je potrebné poskytnúť identifikačné údaje oboch zamestnancov).

V mieste výkonu služieb musí mať hostujúci zamestnávateľ k dispozícii pre účely vykonania kontroly nasledujúce dokumenty:

- a) pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah s vyslaným zamestnancom,

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- b) viesť a uchovávať evidenciu pracovného času vyslaného zamestnanca⁸,
- c) uchovávať doklady o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu vykonanú počas vyslania.

6.3 Zamestnávanie občanov tretích štátov v Slovenskej republike

Doteraz uvedené pravidlá pre vysielanie zamestnancov a prípadne, okrajovo spomenuté pravidlá pre zamestnávanie osôb platia pre osoby, ktoré pochádzajú z členských štátov Európskej únie. Autori by sa chceli krátko pristiaviť aj pri možnostiach zamestnávania osôb pochádzajúcich z tretích štátov (t.j. z krajín, ktoré nie sú členskými štátmi Európskej únie).

Zamestnávanie občanov tretích krajín je v Slovenskej republike upravené v Zákone č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Ustanovenie § 21 ods. 1 hovorí, že zamestnať možno len príslušníka tretej krajiny, ktorý:

- a) je držiteľom tzv. modrej karty (§ 37 ZoPC),
- b) Bol mu udelený prechodný pobyt na základe ustanovenia § 21 ods. 1 písm. b) Zákona č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov na účel zamestnania; a to za predpokladu, že cudzinec disponoval potvrdením o možnosti obsadenia voľného miesta. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo na udelenie povolenia na zamestnanie vydáva Úrad práce, v ktorom bude štátny príslušník tretej krajiny vykonávať prácu.

⁸ V súlade s ustanovením § 99 a nasl ZP

- c) má udelené povolenie na zamestnanie, súlade s ustanovením § 22 ZoSZ a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,
- d) má udelené povolenie na zamestnanie podľa § 22 ZoSZ a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,
- e) má udelené povolenie na zamestnanie (§ 22 ZoSZ) a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- f) spĺňa niektorú z podmienok uvedených v § 23a ZoSZ. Týmito podmienkami sú napríklad:
 - i. Prechodný pobyt na účel štúdia,
 - ii. Prechodný pobyt na účel výskumu a vývoja,
 - iii. Štatút Slováka žijúceho v zahraničí,
 - iv. Osoba je žiadateľom o udelenie azylu
 - v. Udelenie azylu,
 - vi. Priznanie doplnkovej ochrany,
 - vii. Poskytnutie dočasného útočiska
 - viii. Výkon odbornej praxe alebo odborného výcviku v školách alebo školských zariadeniach (toto ustanovenie sa podľa všetkého vzťahuje len na Vysoké školy v zmysle Zákona č. 131/2001 Z.z. o vysokých školách),

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- ix. Úspešné absolvovania štúdiá na stredných školách alebo štúdiá na vysokých školách v Slovenskej republike.

Štátni príslušníci tretích krajín, s výnimkou tých, ktorí sú uvedení v písm. f) môžu byť zamestnaní len v pracovnom pomere. Nemôžu byť zamestnaní na základe zmlúv o činnostiach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ustanovenie § 23a ods. 1 písm. w) stanovuje, že zamestnávateľ môže zamestnať aj štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorého na územie Slovenskej republiky vyslal zamestnávateľ z iného členského štátu za účelom poskytovania služieb.

Ustanovenie § 22 ZoSZ určuje, kedy môže úrad práce môže udeliť občanovi tretej krajiny povolenie na zamestnanie. Povolenie na zamestnanie je možné udeliť na základe písomnej žiadosti. Žiadosť môžu podať:

- a) štátny príslušník tretej krajiny,
- b) zamestnávateľ u ktorého bude vykonávať prácu, alebo
- c) zamestnávateľ, ku ktorému bude vyslaný.

Pracovné povolenie sa udelí, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Príslušný úrad práce musí pri rozhodovaní prihliadnuť aj na situáciu na trhu práce.

K žiadosti o povolenie na zamestnanie je potrebné doložiť a vydokladovať viacero rôznych dokumentov a skutočností medzi ktoré patria napríklad:

- a) zabezpečenie ubytovania,
- b) zdravotné poistenie,
- c) doklady o uznaní vzdelania.

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Prechodný pobyt na účel zamestnania udeľuje štátnemu príslušníkovi tretej krajiny príslušný útvar Policajného zboru Slovenskej republiky. Prechodný pobyt sa udeľuje najviac na päť rokov. Občania tretích štátov, ktorí vykonávajú nasledujúce činnosti majú 90 dňovú lehotu na prihlásenie sa na prechodný pobyt v Slovenskej republike:

- a) vykonávajú prácu pre významného zahraničného investora,
- b) sú vyslaní zamestnávateľom so sídlom v niektorom z členských štátov Európskej únie,
- c) sú zamestnancami v medzinárodnej hromadnej doprave,
- d) pri zamestnaní na účel zaškolenia, príp.
- e) ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily a má podanú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania,
- f) zabezpečujú na základe obchodnej zmluvy dodávky tovaru alebo služieb a v súvislosti s dodávkou tovaru uskutočňujú:
 - a. montáž,
 - b. záručné a opravárenské práce,
 - c. práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení alebo
 - d. v súvislosti s dodávkou tovaru alebo služieb uskutočňujú programátorské práce alebo odborné školenia a trvanie vyslania nepresiahne 90 dní v kalendárnom roku.
- g) vykonáva sezónne zamestnanie.

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

6.4 Sankcie za porušenie predpisov o vysielaní zamestnancov

Na základe ustanovenia § 8 ZoCSVZ je hlavným orgánom dozoru Národný inšpektorát práce, ktorého kompetencie sú nasledujúce

- a) vedenie evidencie informácií o
 - a. **hostujúcich zamestnávateľoch** (zamestnávateľa iných členských štátov, ktorí vysielajú zamestnancov do Slovenskej republiky) a
 - b. **domácich zamestnávateľoch** (zamestnávateľa usadení v Slovenskej republike, ktorí vysielajú zamestnancov do iných členských štátov),

NIP tieto informácie následne sprístupňuje ju inšpektorátom práce a ÚPSVaR.

- b) podáva žiadosti na poskytnutie súčinnosti iným orgánom dohľadu v iných členských štátoch a rovnako vybavuje dožiadania orgánov dohľadu z iných členských štátov a to v rozsahu:
 - a. poskytnutia informácií na účely identifikácie vyslania a kontroly dodržiavania právnych predpisov spojených s vysielaním zamestnancov a iných skutočností súvisiacich s vyslaním
 - b. preverenie a prešetrenie skutočností súvisiacich s vyslaním,
 - c. doručovanie dokumentov a písomností súvisiacich s vyslaním.
- c) Notifikuje EK o pretrvávajúcich problémoch pri výmene informácií s inými členskými štátmi,
- d) Podporuje cezhraničnú výmenu zamestnancov plniacich úlohy pre cezhraničnej výmene a spolupracuje s príslušnými orgánmi Európskej únie.,
- e) Zverejňuje formuláre súvisiace vysielaním zamestnancov.

Inšpektoráty práce podávajú žiadosti NIP:



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

a) podanie žiadosti príslušnému orgánu iného členského štátu o:

- poskytnutie cezhraničnej spolupráce,
- doručenie rozhodnutia o uložení pokuty,
- výkon rozhodnutia.

b) informovanie príslušného orgánu iného členského štátu o skutočnostiach súvisiacich s vyslaním podľa § 5 ods. 4, ak má pochybnosti o dodržiavaní pravidiel vyslania domácim zamestnávateľom

V zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 písm. a) bod 7, ktoré hovorí, že „*inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním povinností, ktoré zamestnávateľovi vyplývajú osobitného zákona (ZoCSVZ), ktorý ustanovuje povinnosti pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb*“, v spojení s ustanoveniami a § 7 ods. 3, ktorý hovorí, že „*inšpektorát práce zabezpečuje vykonávanie inšpekcie práce v rozsahu ustanovenom v § 2 ods. 1 (...)*“. Zákona č. 125/2006 Z.z.

Podľa ustanovenia § 19 ZoIP je inšpektorát práce oprávnený udeliť pokutu za porušenie povinností vyplývajúcich zo ZoCSVZ až do výšky 100.000,- eur. Ak by porušením povinnosti vznikla zamestnancovi ťažká ujma na zdraví, výška uloženej pokuty dosiahne minimálne 20.000,- eur, ak by bola dôsledkom porušenia smrť zamestnanca, tak minimálna výška pokuty je 33.000,- eur.

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

7 RIZIKÁ SPOJENÉ S VYSIELANÍM ZAMESTNANCOV A ODPORÚČANIA PRE PRAX

7.1 Administratívne požiadavky na vyslanie

7.1.1 Sociálna poisťovňa

Proces vysielania zamestnancov je značne administratívne náročný proces. Slovenský zamestnávateľ, ktorý chce vyslať zamestnancov do iného členského štátu. Musí najskôr požiadať Sociálnu poisťovňu, aby vydala zamestnancovi formulár PD A1 (prenosný dokument A1), ktorým sa preukazuje, že zamestnávateľ bude naďalej odvádzať za zamestnanca príspevky do slovenského systému sociálneho zabezpečenia. Počas výkonu práce v zahraničí by mali zamestnanci mať tento dokument pri sebe, aby v prípade potreby vedeli preukázať skutočnosť, že sú registrovaní v slovenskom systéme sociálneho zabezpečenia. Sociálna poisťovňa je oprávnená počas celej doby vyslania kontrolovať, či sú splnené všetky podmienky pre uplatnenie výnimky.

Žiadosti o vydanie formuláru PD A1 je potrebné pripojiť viacero dokumentov a zdokladovať viacero skutočností. K žiadosti treba priložiť napríklad:

- a) pracovnú zmluvu zamestnanca,
- b) zmluvu medzi vysielajúcim a hostujúcim zamestnávateľom o poskytnutí služieb,
- c) kópiu pracovného povolenia, ak sa vyžaduje.

Všetky dokumenty, ktoré sa poskytujú Sociálnej poisťovni musia byť preložené do slovenského jazyka. Na tomto mieste treba podotknúť, že už samotný formulár žiadosti je pomerne obsiahly a podrobný.



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Sociálna poisťovňa má 45 dňovú lehotu na vystavenie prenosného dokladu A1. Z tohto dôvodu je potrebné podávať žiadosť v dostatočnom časovom predstihu pred začatím vyslania.

O formulár A1 je potrebné požiadať aj v tom prípade, ak vyslanie malo trvať iba jeden deň. Ak z objektívnych dôvodov nie je možné požiadať o vystavenie prenosného formuláru dostatočnom časovom predstihu pred plánovaným začiatkom vyslania, je možné ho vystaviť aj počas obdobia vyslania, aj po jeho ukončení so spätným účinkom, ak sú splnené podmienky pre uskutočnenie vyslania a ak je ich možné splnenie týchto podmienok spätne preskúmať.

Ak nie sú splnené podmienku pre vystavenie PD A1, tak zamestnanec bude počas vyslania spadať do systému sociálneho zabezpečenia hostiteľskej krajiny.

7.1.2 Národný inšpektorát práce

Vyslanie zamestnancov je potrebné notifikovať aj Národnému inšpektorátu práce. Hostujúci zamestnávateľ je povinný najneskôr v deň začatia vyslania oznámiť nasledujúce skutočnosti:

- a) obchodné meno a sídlo,
- b) svoje identifikačné číslo, ak mu bolo pridelené, a register, v ktorom je zapísaný,
- c) predpokladaný počet vyslaných zamestnancov,
- d) osobné údaje vyslaného zamestnanca,
- e) deň začatia a skončenia vyslania,

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- f) miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania,
- g) názov služby alebo služieb, ktoré bude hosťujúci zamestnávateľ poskytovať prostredníctvom vyslaného zamestnanca v Slovenskej republike,
- h) osobné údaje kontaktnej osoby v Slovenskej republike; touto kontaktnou osobou môže byť aj samotný zamestnanec,
- i) informáciu, či vyslaný zamestnanec nahrádza iného vyslaného zamestnanca (a príp. aj osobné údaje tohto zamestnanca).

Hosťujúci zamestnávateľ musí priamo na mieste výkonu práce uchovávať nasledujúce doklady a dokumenty.

- a) pracovnú zmluvu s vyslaným zamestnancom,
- b) evidenciu pracovného času vyslaného zamestnanca,
- c) doklady o vyplatenej mzde vyslanému zamestnancovi.

Všetky vyššie uvedené doklady musia byť preložené do slovenského jazyka.

7.2 Riziká spojené s vysielaním zamestnancov a odporúčania pre prax

Zamestnávatelia dnes čelia stále väčším výzvam pri dodržiavaní právnych predpisov týkajúcich sa oblasti pracovného práva. Právne predpisy vzťahujúce sa na vysielanie zamestnancov sa v poslednom období značne sprísnilo a zamestnávatelia sú povinní ešte pred začiatkom vyslania notifikovať príslušné úrady v hostiteľskom členskom štáte, inak sa vystavujú rizikám možného postihu za porušenie týchto pravidiel.

Pre zamestnávateľov predstavujú najväčšie riziká a výzvy nasledujúce skutočnosti:

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

1. Dodržiavanie právnych predpisov týkajúcich sa vyslania

Zamestnávateľa musia v dostatočnom časovom predstihu pred začatím vyslania veľmi pozorne pripraviť všetku sprievodnú dokumentáciu, ktorá sa týka vyslania. Ide najmä o tieto dokumenty:

- a) **Pracovné zmluvy so zamestnancami** – musia zodpovedať všetkým požiadavkám slovenských pracovnoprávných predpisov. V tomto prípade je nutné, aby zmluvy reflektovali aj požiadavky tzv. tvrdého jadra aj hostujúcej krajiny, nakoľko pracovnoprávny vzťah sa bude riadiť aj týmito ustanoveniami. Pri značnej zložitosti aplikovateľných pracovnoprávných predpisov odporúčame, aby slovenský zamestnávateľ mal zabezpečené právne poradenstvo pracovnoprávných záležitostiach.
- b) **Zmluvy s odberateľom služieb** – tieto zmluvy musia byť tiež pripravené a koncipované tak, aby umožňovali splnenie povinností, ku ktorým sa dodávateľ zaviazal prostredníctvom vyslaných zamestnancov. Je potrebné presne špecifikovať jednotlivé práva povinnosti zmluvných strán.

Domáci hostujúci zamestnávateľa by si mali dať pozor na skutočnosť, aby zamestnávateľ vyplatil zamestnancom mzdy, nakoľko hostiteľskí zamestnávateľa sú nesú spoluzodpovednosť za vyplatenie mzdy vyslaným zamestnancom.

Vysielajúci zamestnávateľ by mal súčasne dbať, aby zamestnanci mali zabezpečené kvalitné pracovné podmienky ako aj iné podmienky, ktoré súvisia s vyslaním. Je nutné si uvedomiť, že v súčasnosti nedochádza k vysielaniu iba menej kvalifikovaných zamestnancov vykonávajúcich prevažne manuálne práce, ale stále častejšie prichádza aj k vysielaniu špičkových odborníkov. V súčasnosti začína prevládať trend *employee experience* – v tomto prípade o to, aby zamestnávateľa

...

o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zabezpečili vyslaným zamestnancom, podľa možností, čo možno najlepšie podmienky pre výkon práce.

2. **Compliance** (dodržiavanie daňových právnych predpisov a predpisov sociálneho zabezpečenia)

Ako sme viackrát spomínali v texte analýzy, na vysielanie zamestnancov sa vzťahujú viaceré právne režimy.

- a) **Daňové predpisy** – v zásade platí, že zamestnanec by mal zdaňovať svoje príjmy zo závislej činnosti v hostiteľskej krajine, za predpokladu, že tam zdržiava viac ako 183 dní v kalendárnom roku. V tomto prípade je nevyhnutné zabezpečiť, aby zamestnávateľ dôsledne dodržiaval všetky daňové predpisy, ktoré sa vzťahujú na vyslanie (napr. povinnosť odvádzať preddavky na daň zo závislej činnosti v krajine vyslania). Zamestnávateľ by si súčasne mal preveriť, či, náhodou, v súvislosti s vysielaním zamestnancov nevykonáva aj také činnosti, ktoré by mohli viesť ku vzniku stálej prevádzkarne v hostiteľskej krajine.
- b) **Predpisy sociálneho zabezpečenia** - v prípade, ak by vyslanie trvalo dlhšie ako 2 roky, prípadne, ak by nebolo možné uplatňovať výnimku vyslania, tak by zamestnávateľovi vznikla povinnosť platiť odvádzať za zamestnanca odvody do systému sociálneho zabezpečenia v hostiteľskej krajine.
- c) **Oznamovacie povinnosti** - zamestnávateľ súčasne musí splniť rôzne oznamovacie povinnosti, ktoré sú v každej členskej krajine úplne osobitné a špecifické. Je potrebné upozorniť, že už za nesplnenie oznamovacích povinností môže byť pre vysielajúceho zamestnanca spojený so značným finančným postihom.
- d) **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci** – zamestnávateľ musí zabezpečiť aj na dodržiavanie predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v hostiteľskej krajine. Je nevyhnutné, aby zamestnávateľ poznal a oboznámil s týmito predpismi aj svojich zamestnancov. Nedodržanie týchto predpisov môže mať pre

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zamestnávateľa veľmi vážne finančné dôsledky. Mimoriadne závažné môžu v prípade, ak by došlo k pracovnému úrazu, ktorý by mal ťažšie následky.

- e) **Zamedzenie diskriminácie** – zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby vyslaní zamestnanci neboli diskriminovaní voči domácim zamestnancom, ktorí vykonávajú rovnakú prácu a za porovnateľných podmienok.
- f) **Výška miezd** – zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby zamestnanci dostávali aspoň minimálnu mzdu, ktorá je stanovená v právnych predpisoch hostiteľskej krajiny. Na tomto mieste je potrebné upozorniť, že minimálne mzdové nároky môžu byť pomerne ťažko určiteľné, nakoľko môžu byť uvedené v rôznych právnych predpisoch, môžu sa líšiť v rámci jednotlivých regiónov v hostiteľských členských štátoch a dokonca môžu rôzne pre rôzne odvetvia alebo povolania.

ZÁVER

Vysielanie zamestnancov za účelom poskytnutia služieb v rámci Európskej únie patrí medzi základné prvky jej spoločného trhu. Vysielanie zamestnancov je potrebné vnímať ako prvok internacionalizácie a posilnenia kohézie medzi členskými štátmi.

Vysielanie zamestnancov predstavuje jednu z kľúčových zložiek voľného pohybu služieb v rámci Európskej únie, ktorý je definovaný v článku 56 ZFEÚ. Vysielanie zamestnancov je upravené v SoVZ, ktorá sa však od začiatku nepovažovala len za nástroj zaručenia voľného poskytovania cezhraničných služieb na vnútornom trhu, ale mala slúžiť aj na ochranu vysielaných zamestnancov. Ďalším cieľom SoVZ bolo sa vyhnúť neželanej konkurencii na vnútornom trhu, ktorá by bola výlučne založená len na znižovaní mzdových nákladov, zhoršovania podmienok výkonu práce.

Na účely ochrany zamestnancov a ochrany hospodárskej súťaže bol do SoVZ inkorporovaný pomerne zložitý definovala smernica o vysielaní pracovníkov pomerne komplikovaný súbor pravidiel označovaných ako tzv. tvrdé jadro a minimálne mzdové nároky. V minulosti sa Smernica často zneužívala. Z tohto dôvodu bola viackrát novelizovaná. Naposledy Smernicou č. 2018/957, ktorá priniesla značné sprísnenie pravidiel pre vysielanie, napríklad sa stanovila maximálna doba vyslania, ktorá nemôže presiahnuť 12 v odôvodnených prípadoch 18 mesiacov, sprísnili sa podmienky výkonu práce (t.j. nediskriminácia vyslaných zamestnancov), zaviedla sa zodpovednosť zamestnancov v subdodávateľských reťazcoch.

V súčasnosti ešte nie je možné zhodnotiť, či novelizácia SoVZ priniesla zlepšenie situácie pri vysielaní zamestnancov, nakoľko členské štáty mali povinnosť transponovať túto smernicu najneskôr do júla 2020. Nasledujúce obdobie bolo silne poznamenané pandemiou COVID-19, počas ktorej mnohé štáty uzatvorili svoje hranice.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Európsky parlament sa vo svojej správe k vysielaniu zamestnancov vyjadril tak, že novela SoVZ sa zamerala len na určité parciálne problémy, avšak stále je potrebné najmä:

- a) zjednodušiť reguláciu a poskytnúť lepšie informácie zamestnancom, ale aj zamestnávateľom zapojeným do vysielania;
- b) rešpektovať národné systémy pracovnoprávných vzťahov, ako aj autonómiu sociálnych partnerov (zamestnávateľských zväzov a odborov) pri regulácii v oblasti pracovného práva a podmienok zamestnávania,
- c) zabezpečiť harmonizáciu rôznych právnych úprav vysielania, ako sú definované v SoVZ a v Nariadení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

V našej analýze sme sa snažili objasniť problematiku vysielania zamestnancov a s ňou súvisiace témy. Ide najmä o samotné zadefinovanie vysielania zamestnancov na účely poskytnutia služieb, jeho vývoj rámci formovania jednotného trhu Európskej únie a jeho slobôd. Samostatnú kapitolu sme venovali aj vysvetleniu právnej úpravy vysielania zamestnancov.

Významnú problematiku, ktorej sme v analýze venovali pomerne veľkú pozornosť, bol aj vzťah vysielania zamestnancov a práva sociálneho zabezpečenia. V tejto časti sme aj uviedli načrtli aj vzťah vysielania zamestnancov a zdaňovaniu príjmov zo závislej činnosti.

Samostatnú kapitolu sme venovali aj úplne novej úprave vysielania zamestnancov v cestnej doprave. Táto časť analýzy je pomerne stručná, nakoľko v čase prípravy vypracovania analýzy bola právna úprava v platnosti iba veľmi krátko.

Záver analýzy sme vyhradili detailnému popisu slovenskej implementácie právnej úpravy vysielania zamestnancov a praktickým radám na aké problémy by si mali dať zamestnávateľia pri vysielaní zamestnancov pozor.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Bottero, Matteo. 2021. *Posting of Workers in EU Law*. Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International B.V., 2021. s. 415. ISBN 9789-94-035-2864-9.

Davies, Gareth a Kramer, Dion. 2021. Oxford : Oxford University Press, 2021. *The Posting of Workers*.

De Wispelaere, Frederic a Pacolet, Jozef. 2018. *Posting of Workers (Report on A1 Portable Documents)*. Brussels : European Commission, 2018. ISBN 978-92-79-80350-5.

European Union. 2019. *Short Guide on the Posting of Workers*. Luxemburg : European Union, 2019. ISBN 978-92-76-11669-1.

Európska komisia. Luxemburg : s.n. Leitfaden zur Entsendung von Arbeitnehmern. ISBN 978-92-76-11964-3.

Gelter, Martin. 2017. EU Company Law Harmonization between Convergence and Varieties of Capitalism. www.ecgi.org/wp. [Online] 2017. <https://ssrn.com/abstract=2977500>.

Chalmers, Damian, Davies, Gareth a Monti, Giorgio. 2017. *European Union Law Cases and Materials*. Cambridge : Cambridge University Press, 2017. s. 1116. ISBN 978-0-521-12151-4.

Karas, A a Králik, A. 2004. *Európske právo*. Bratislava : Iura Edition, 2004. ISBN 80-8078-001-3.

KPMG. 2021. *KPMG Guide to the Posting of Workers 2021*. s.l. : KPMG Romania SRL, 2021.

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

OECD. 2019. OECD Corporate Governance Factbook 2019. [Online] 2019. www.oecd.org/corporate/corporate-governance-factbook.htm.

Rocca, Marco. 2020. *Extending the Principle of Equal Treatment to Posting Workers.* Strasbourg : European United Left, 2020.

Sekretariat für Wirtschaft. 2021. *Erläuterungen zum Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih.* Bern : Direktion für Arbeit, 2021.

Social Europe. 2013. *Practical Guide on The Applicable Legislation in the European Union, European Economic Area and in Switzerland.* Brussels : s.n., 2013.

Staatssekretariat für Migration SEM. 2022. Bern : Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD, 2022. Weisungen und Erläuterungen (Ausländerbereich).

Šebesta, Matej. 2012. *História vývoja spoločného trhu Európskej únie.* Bratislava : Rigorózna práca, 2012.

Voss, Eckhard. 2016. [Online] 2016. [Dátum: 31. 07 2022.] https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/579001/IPOL_STU%282016%29579001_EN.pdf.

Zákony

1. Ústava Slovenskej republiky (460/1992 Zb.)
2. Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení
3. Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti
4. Zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce
5. Zákon č. 404/2011 Z.z. pobyte cudzincov
6. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník
7. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
8. Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov
9. Zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb,
10. Zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní,
11. Zákon 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti,
12. Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce,
13. Zákon č. 404/2011 o pobyte cudzincov
14. Nariadenie č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia
15. Nariadenie č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky
16. Smernica č. 2008/104 o dočasnej agentúrnej práci
17. Smernica č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

...

1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

18. Nariadenie č. 1071/2009, ktorým sa ustanovujú spoločné pravidlá týkajúce sa podmienok, ktoré je potrebné dodržiavať pri výkone povolania prevádzkovateľa cestnej dopravy, a ktorým sa zrušuje smernica Rady 96/26/ES
19. Nariadenie č. 1072/2009 o spoločných pravidlách prístupu nákladnej cestnej dopravy na medzinárodný trh
20. Nariadenie č. č. 1073/2009 o spoločných pravidlách prístupu na medzinárodný trh autokarovej a autobusovej dopravy a o zmene a doplnení Nariadenia (ES) č. 561/2006
21. Smernice č. 2020/1057, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012.