

VYSIELANIE ZAMESTNANCOV PO NOVOM

Dňa 18. 06. 2016 nadobudol účinnosť nový zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Cieľom zákona je prehĺbiť spoluprácu medzi členskými štátmi v oblasti vysielania zamestnancov v podobe spolupráce pri poskytovaní informácií, kontrolnej činnosti, doručovania písomností a oznamovania rozhodnutí orgánov členského štátu o uložení administratívnej peňažnej pokuty alebo sankcie a pri vynucovaní rozhodnutia členského štátu o uložení administratívnej peňažnej pokuty alebo sankcie, ako aj ustanoviť administratívne požiadavky, ktoré musí zamestnávateľ vysielajúci zamestnancov na územie Slovenskej republiky splniť, aby kontrolné orgány mohli účinne vykonávať kontrolu dodržiavania právnych predpisov v prípade zamestnancov vyslaných na územie Slovenskej republiky z iného členského štátu.

Zákon upravuje:

- a) pôsobnosť Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce pri cezhraničnej spolupráci s príslušným orgánom iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, kontrole dodržiavania pravidiel vysielania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb, identifikácii vyslania a vymáhaní pokút a
- b) povinnosti host'ujúceho zamestnávateľa a domáceho zamestnávateľa.

Povinnosti host'ujúceho zamestnávateľa:

Host'ujúci zamestnávateľ je povinný najneskôr v deň vyslania v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe oznámiť Národnému inšpektorátu práce

- a) svoje obchodné meno a sídlo, ak ide o právnickú osobu, a svoje obchodné meno alebo meno a priezvisko, ak sa líši od obchodného mena, a miesto trvalého pobytu, ak ide o fyzickú osobu,
- b) svoje identifikačné číslo, ak mu bolo pridelené, a register, v ktorom je zapísaný,
- c) predpokladaný počet vyslaných zamestnancov,
- d) meno, priezvisko, dátum narodenia, miesto trvalého pobytu a štátne občianstvo vyslaného zamestnanca,
- e) deň začatia a skončenia vyslania,
- f) miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania,
- g) názov služby alebo služieb, ktoré bude host'ujúci zamestnávateľ poskytovať prostredníctvom vyslaného zamestnanca v Slovenskej republike,
- h) meno, priezvisko a adresu osoby poverenej na doručovanie písomností, ktorá sa počas vyslania bude nachádzať na území Slovenskej republiky.

Host'ujúci zamestnávateľ je povinný počas vyslania v mieste výkonu práce

- a) uchovávať pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah s vyslaným zamestnancom,
- b) viesť a uchovávať evidenciu pracovného času vyslaného zamestnanca v rozsahu podľa osobitného predpisu (t.j. § 99 Zákonníka práce),
- c) uchovávať doklady o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu vykonanú počas vyslania.

Uvedené dokumenty je hosťujúci zamestnávateľ povinný predložiť, resp. doručiť, inšpektorátu práce na základe jeho žiadosti a to aj po skončení vyslania, vrátane prekladu do slovenského jazyka.

Povinnosti domáceho zamestnávateľa:

Domáci zamestnávateľ je povinný Národnému inšpektorátu práce alebo inšpektorátu práce na základe jeho žiadosti poskytnúť informácie na účely identifikácie vyslania a kontroly dodržiavania pravidiel vyslania z územia SR na územie iného členského štátu EÚ.

Predmetným zákonom sa zároveň mení ustanovenie § 5 Zákonníka práce upravujúce vysielanie zamestnanca. § 5 Zákonníka prác sa dopĺňa novými odsekmi 4 a 5, ktoré ustanovujú, čo sa považuje za vyslanie zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb a kto sa považuje za vysielajúceho zamestnávateľa.

Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je 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,
- 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.

Vysielajúci zamestnávateľ je:

- 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.

Domáci zamestnávateľ môže vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia SR na územie iného členského štátu EÚ na základe písomnej dohody, ktorá musí obsahovať najmä

- a) deň začatia a skončenia vyslania,
- b) druh práce počas vyslania,

- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania.

V prípade dočasného pridelenia zamestnanca musí tieto náležitosti obsahovať dohoda o dočasnom pridelení (§58 ods. 5 Zákonníka práce).

Novým spôsobom sa vymedzuje pojem **vyslaný zamestnanec** tak, že je ním:

- a) hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v SR pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte EÚ,
- b) domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte EÚ pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v SR.

§ 5 Zákonníka práce sa dopĺňa aj novými odsekmi 8 – 10, ktoré upravujú právo hosťujúceho zamestnanca podať podnet na príslušný orgán inšpekcie práce alebo na súd, ak sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania na územie SR.

Hosťujúci zamestnanec, ktorému hosťujúci zamestnávateľ pri vyslaní neposkytol splatnú mzdu alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u osoby, ktorá je dodávateľom služby na území SR, 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 a informovať o tom hosťujúceho zamestnávateľa.