

ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV A VYSIELANIE ZAMESTNANCOV DO KRAJÍN EÚ A TRETÍCH KRAJÍN

Povinnosti a riziká zamestnávateľov - Právne predpisy - Formuláre - Vzory dokumentov

JUDr. Lucia Sabová Danková, Ing. Peter Varga, doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

OKTÓBER 2024



Autori:

JUDr. Lucia Sabová Danková

Ing. Peter Varga

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.

Vedúca projektu: Ing. Jitka Meluchová, PhD.

Odborná redaktorka: Mgr. Beáta Kartíková

Sadzba: Ľuboš Šrámek

Tlač: Rudi, a. s.

Vydalo Nakladatelství FORUM s. r. o.,

organizačná zložka

Tallerova 4

811 02 Bratislava

© Nakladatelství FORUM s. r. o.,

Bratislava 2020

Vydané v júni 2020

ISSN: 2644-4402

OBSAH:

1. ČASŤ ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV

A Právny rámec zamestnávania cudzincov

- A.1 Slovenská legislatíva
- A.2 Európska legislatíva
- A.3 Zmeny v zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín od 15. 7. 2024
 - A.3.1 Zákon o službách zamestnanosti od 15. 7. 2024
 - A.3.2 Zákon o pobyte cudzincov od 01. 01. 2019
 - A.3.3 Zákonník práce od 01. 01. 2019

B Zamestnávanie občanov štátov Európskej únie

- B.1 Povinnosti zamestnávateľov a postup pri zamestnaní občana členského štátu EÚ

C Zamestnávanie občanov tretích štátov

- C.1 Definícia cudzincov – občanov tretích krajín
- C.2 Podmienky zamestnávania občanov tretích krajín
 - C.2.1 Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny s potvrdením o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta
 - C.2.2 Nedostatkové profesie
 - C.2.3 Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny s potvrdením o možnosti obsadenia VPM zodpovedajúceho vysokokvalifikovanému zamestnaniu
 - C.2.4 Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny s povolením na zamestnanie

D Výnimky z povinnosti mať povolenie na zamestnanie a povolenie na pobyt za účelom zamestnania

- D.1 Všeobecné legislatívne ustanovenia
- D.2 Najčastejšie prípady výnimiek
- D.3 Národné víza pre oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín

E Sezónne zamestnanie a vnútropodnikový transfer

- E.1 Krátkodobé sezónne zamestnanie
- E.2 Dlhodobé sezónne zamestnanie
- E.3 Vnútropodnikový transfer

2. ČASŤ VYSIELANIE ZAMESTNANCOV

F Vysielanie zamestnancov

- F.1 Právna úprava vyslania zamestnancov
- F.2 Podmienky vysielania zamestnancov
- F.3 Medzinárodný prenájom pracovnej sily a poskytovanie služieb
- F.4 Sociálne a zdravotné poistenie vyslaných zamestnancov
- F.5 Cestovné náhrady

G Postup zamestnávateľa pri vyslaní zamestnancov

- G.1 Vyslanie domáceho zamestnanca na územie mimo SR
- G.2 Vyslanie hosťujúceho zamestnanca na územie SR

H Zákon o cezhraničnej spolupráci

- H.1 Identifikácia vyslania
- H.2 Pôsobnosť kontrolných orgánov
- H.3 Povinnosti hosťujúcich a domácich zamestnávateľov

I Nelegálne zamestnávanie a zákaz prijať službu alebo prácu

- I.1 Definícia nelegálneho zamestnávania
- I.2 Zákaz prijať službu alebo prácu

J Kontrola

- J.1 Slovenské inšpekčné orgány a ich právomoc
- J.2 Zahraničné kontrolné orgány
- J.3 Cezhraničná spolupráca pri kontrole dodržiavania podmienok zamestnávania
- J.4 Sankcie

K Kde nájdete potrebné informácie

A.3 Zmeny v zamestnávani štátnych príslušníkov tretích krajín od 15. 7. 2024

Dňa 15. 7. 2024 nadobudol účinnosť zákon č. 160/2024 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a ktorým sa zmenil aj zákon o službách zamestnanosti upravujúci zamestnávania cudzincov na území Slovenskej republiky. Hlavným dôvodom zmien bola transpozícia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady č. 2009/50/ES. V rámci tejto transpozície sa do spomenutých zákonov dostali aj ďalšie zmeny, ktoré vyplynuli z aplikačnej praxe. V zákone o službách zamestnanosti došlo k týmto zmenám.



- Upravili sa podmienky na získanie modrej karty ako typu prechodného pobytu pre vysokokvalifikované zamestnávania. Na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania pre modrú kartu musia byť po novom splnené tieto podmienky:
 - mesačná mzda je vo výške najmenej 1,2-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty; alebo vo výške priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý získal vysokoškolské vzdelanie najviac tri roky pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty,
 - dosiahnuté vzdelanie žiadateľa o modrú kartu je najmenej vysokoškolské prvého stupňa. Ak ide o pracovníkov z oblastí - Riadiaci pracovníci služieb IT (ISCO začínajúce sa 133) alebo Špecialisti v oblasti IT (ISCO začínajúce sa 25), táto podmienka sa nahrádza preukázanou odbornou praxou,
 - minimálna dĺžka zamestnania bude 6 mesiacov.
- Obdobie, na aké sa udeľuje modrá karta, sa predĺžilo zo 4 na 5 rokov. Po uplynutí 5 rokov nepretržitého pobytu na území SR môže štátny príslušník tretej krajiny požiadať o trvalý pobyt.
- Podmienka nahlásenia voľného pracovného miesta v prípade modrej karty sa skrátila z 15 pracovných dní na jeden deň. V prípade prechodu zo zamestnania vykonávaného na základe národného víza udeleného v záujme SR alebo pokračovania vysokokvalifikovaného zamestnania z bežného prechodného pobytu sa lehota nahlásenia voľného miesta nesleduje.
- Proces získania modrej karty sa začína podaním žiadosti zamestnávateľa o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia vysokokvalifikovaného miesta príslušnému úradu práce.
- Zamestnávateľ môže zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, ak je vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, odo dňa prijatia žiadosti o vydanie modrej karty spolu so všetkými náležitosťami do právoplatného skončenia konania o vydanie modrej karty.
- Možnosť výkonu bežného zamestnania ako ďalšie zamestnanie paralelne k vysokokvalifikovanému zamestnaniu.

- Zrušenie možnosti zamestnávania na základe ustanovenia § 23a písm. u), t. j. na účel jeho zaškolenia, najviac na osem po sebe nasledujúcich týždňov v kalendárnom roku, ak išlo o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v kraji podľa § 12 písm. ae), a ktorý mal podanú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania spolu so všetkými náležitosťami. Uvedené ustanovenie sa v podstate nahradilo možnosťou zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, ak má vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, a má prijatú žiadosť o vydanie modrej karty spolu so všetkými náležitosťami odo dňa platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta do právoplatného skončenia konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.
- V prípade bežného zamestnania sa rozšírili výnimky, keď sa neprihliada na situáciu na trhu práce, a to
 - ak ide o prípad vydania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta na účel konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý má udelené národné vízum podľa osobitného predpisu a ktorý bude zamestnaný na tom istom pracovnom mieste,
 - ak ide o prípad vydania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta na účel konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorému sa poskytlo dočasné útočisko, ktorý je zamestnaný v pracovnom pomere na území Slovenskej republiky najmenej šesť mesiacov a ktorý bude zamestnaný na tom istom pracovnom mieste,
 - ak ide o prípad zamestnania s nedostatkom pracovnej sily štátnym príslušníkom tretej krajiny v kraji podľa § 12 písm. ad), podiel zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín k celkovému počtu zamestnancov ku dňu podania žiadosti sa zvýšil z 30 % na 45 %.
- Pridali sa nové dôvody na zrušenie vydaného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta.
- Rozšírili sa povinnosti zamestnávateľa napr. odovzdať štátnemu príslušníkovi tretej krajiny najneskôr pri jeho nástupe do zamestnania kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a kópiu potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu.

B

Zamestnávanie občanov štátov Európskej únie

Podľa § 2 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti, občan členského štátu Európskej únie a jeho rodinní príslušníci a štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má v Slovenskej republike udelený pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny s priznaným postavením osoby s dlhodobým pobytom v Európskej únii, **majú rovnaké právne postavenie v právnych vzťahoch** vznikajúcich podľa tohto zákona ako občania Slovenskej republiky, ak tento zákon neustanovuje inak.



Na tieto účely sa za členský štát EÚ považujú samotné členské štáty EÚ (EÚ 28), ďalej štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, teda štáty Island, Nórsko, Lichtenštajnsko a Švajčiarsko.

Rodinný príslušník občana členského štátu Európskej únie na tieto účely je jeho:

- manžel,
- priamy potomok, ktorý je mladší ako 21 rokov alebo ktorý je nezaopatrenou osobou, a takýto potomok jeho manžela,
- závislý priamy príbuzný vo vzostupnej línii a takýto príbuzný jeho manžela.

B.1 Povinnosti zamestnávateľov a postup pri zamestnaní občana členského štátu EÚ

Občan členského štátu EÚ má právo prístupu k zamestnaniu na území SR rovnaké, ako má občan SR. Z uvedeného vyplýva, že takýto zamestnanec nepotrebuje povolenie na zamestnanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti. Povinnosť zamestnávateľa voči príslušnému úradu práce je stanovená v § 23b ods. 5 zákona o službách zamestnanosti – zamestnávateľ je povinný informovať príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o vzniku pracovnoprávného vzťahu na príslušnom formulári s označením vzniku pracovnoprávného vzťahu alebo vyslania na výkon práce, ktorý predloží úradu osobne poštou alebo elektronicky (<https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/formulare-ziadosti/zamestnavanie-cudzincov-obcanov-eu.html>) najneskôr do siedmich pracovných dní od nástupu takéhoto pracovníka do zamestnania. Úrad práce po prijatí formulára zašle do elektronickej schránky zamestnávateľa potvrdenie o prijatí tohto formulára.



Príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny sa rozumie úrad, v ktorého územnom obvode bude občan EÚ zamestnaný. Za každé aktuálne miesto výkonu práce, bude podaný tento formulár informačnej karty na príslušnom úrade podľa miesta výkonu práce.

Takú istú povinnosť má zamestnávateľ aj pri ukončení zamestnania občana EÚ – v takomto prípade sa vypíše rovnaký formulár s označením skončením pracovnoprávného vzťahu uvedenom na prednej strane.

Rovnaký formulár je povinný vyplniť aj slovenský odberateľ služieb ako tzv. informujúca organizácia, v prípade vyslaného zamestnanca, občana členského štátu EÚ, z iného členského štátu EÚ.



Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý nie je občanom EÚ, ale je rodinným príslušníkom občana EÚ, takisto podlieha ohlasovacej povinnosti na informačnej karte zamestnávateľom. Zamestnávateľ pred zamestnaním takéhoto občana si musí overiť doklad potvrdzujúci, že ide o rodinného príslušníka občana EÚ. Dokladom je povolenie na trvalý pobyt v Slovenskej republike alebo cestovný doklad a doklad potvrdzujúci, že ide o rodinného príslušníka občana EÚ vyžadovaný v súlade so zákonom o pobyte cudzincov.

Ubytovanie cudzinca

Občan Únie je tiež povinný do 10 pracovných dní odo dňa vstupu na územie SR ohlásiť začiatok a miesto svojho pobytu na policajnom útvere podľa miesta bydliska, a to v prípade, ak to za neho neurobí ubytovateľ (hotel), teda ak býva u známych alebo u rodiny. Cudzineckej polícii je potrebné predložiť potvrdenie o ubytovaní, resp. nahlásiť meno osoby, u ktorej je cudzinec ubytovaný, s uvedením jeho rodného čísla.



Štátny občan členského štátu EÚ má v prípade, že sa chce zdržiavať na území SR dlhšie než 90 dní registračnú povinnosť v zmysle zákona o pobyte cudzincov. V takomto prípade je povinný požiadať o registráciu pobytu do 30 dní od uplynutia troch mesiacov odo dňa vstupu na územie Slovenskej republiky.



Žiadosť o bezplatnú registráciu pobytu sa podáva na úradnom tlačive (<https://www.minv.sk/?pobyt-cudzinca&subor=329497>) osobne na príslušnom oddelení cudzineckej polície spolu s platným preukazom totožnosti alebo s platným cestovným dokladom a dokladom preukazujúcim niektorú zo skutočností, ako je zamestnanie, štúdium, podnikanie. V prípade zamestnania je dokladom pracovná zmluva, resp. čestné vyhlásenie, že si sústavne hľadá prácu.



Ak štátny občan členského štátu EÚ nevie preukázať, že v SR bude študovať, podnikáť alebo bude zamestnaný, prípadne že sa pripája k rodinnému príslušníkovi, postačí ak preukáže, že má **dostatočné zdroje** (životné minimum v hotovosti alebo potvrdením o stave na účte) a **zdravotné poistenie** (potvrdenie o zdravotnom poistení alebo európsky preukaz poistenca).

Policajný útvar vydá v deň podania úplnej žiadosti potvrdenie o registrácii pobytu občana EÚ, v ktorom uvedie meno, priezvisko a adresu registrovanej osoby a dátum registrácie.

Doklad o pobyte

Občan Únie môže požiadať o **vydanie dokladu o pobyte s platnosťou na 5 rokov (plastová kartička)**, a to osobne na príslušnom oddelení cudzineckej polície – podľa miesta pobytu v SR. K žiadosti o vydanie dokladu o pobyte je občan členského štátu EÚ povinný predložiť **platný cestovný doklad alebo platný preukaz totožnosti, 2 fotografie (3 x 3,5 cm) a doklad o zabezpečení ubytovania**.

C.2.1 Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny s potvrdením o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta

Od 1. januára 2014 bol zavedený systém **jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie**. Ide o postup pri udeľovaní prechodných pobytov, keď jeden štátny orgán kompletne rozhoduje o žiadosti na jednom mieste. To znamená, že ak štátny príslušník tretej krajiny chce prísť na územie Slovenskej republiky s cieľom zamestnania, bude žiadať a celý proces prebehne na jednom mieste (oddelení cudzineckej polície) a nie je potrebné, aby si dopredu vybavoval iné povolenia na ďalších štátnych orgánoch Slovenskej republiky. Podmienkou na získanie jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie je vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré sa od 15. 7. 2024 vydáva na základe žiadosti zamestnávateľa.

**Jednotné
povolenie
na pobyt a
zamestnanie**

Vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta s nesúhlasným stanoviskom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny má za následok zamietnutie žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.



Štátny príslušník tretej krajiny musí podať žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania najneskôr do 90 dní od vydania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta, inak cudzinecká polícia neprijme túto žiadosť.

Zamestnávateľ, ktorý má záujem zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta, musí najmenej 20 pracovných dní pred podaním žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta (https://www.slovensko.sk/sk/detail-sluzby?externalCode=ks_379436) nahlásiť voľné pracovné miesto na úrade práce príslušnom podľa miesta výkonu práce (lehota nahlásenia voľného miesta sa v niektorých prípadoch môže líšiť podľa § 21b ods. 4 zákona o službách zamestnanosti). Voľné pracovné miesto oznámi úradu práce osobne, písomne, elektronickou poštou alebo cez stránku <http://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk/>.

**Povinnosť
zamestnávateľa,
ktorý chce
zamestnať
cudzinca**

Zamestnávateľ pri nahlasovanom voľnom pracovnom mieste musí zaznačiť, že má záujem zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny. Ak ponuka voľného pracovného miesta nebude schválená úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, o čom zamestnávateľ dostane notifikáciu, nie je možné považovať povinnosť oznámiť pracovné miesto v zmysle § 62 ods. 6 zákona o službách zamestnanosti za splnenú a toto voľné pracovné miesto nebude ani zverejnené na portáli služby zamestnanosti. Voľné pracovné miesto je voľné, kým na toto miesto nenastúpi zamestnanec dňom stanoveným v pracovnej zmluve alebo kým ho zamestnávateľ nezruší. V prípade zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny s povolením na zamestnanie, resp. potvrdením o možnosti obsadenia voľného miesta môže zamestnávateľ voľné miesto obsadiť týmto príslušníkom až získaním príslušných povolení, resp. udelením prechodného pobytu na účel zamestnania alebo oprávnenia na pobyt. Voľné pracovné miesto musí byť ešte nahlásené aj v čase vydávania potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta, inak úrad práce vydá nesúhlas na tomto potvrdení.



Ak sa po uplynutí 20 pracovných dní od nahlásenia voľného pracovného miesta (lehota nahlásenia voľného miesta sa v niektorých prípadoch môže líšiť podľa § 21b ods. 4 zákona

o službách zamestnanosti) nepodarilo miesto obsadiť uchádzačom o zamestnanie, môže zamestnávateľ vydať prísľub na zamestnanie alebo uzatvoriť pracovnú zmluvu.

**Požiadavka
ovládania
cudzieho jazyka**

Ak zamestnávateľ stanoví pri nahlásenom voľnom pracovnom mieste, na ktoré plánuje prijať štátneho príslušníka tretej krajiny, podmienku ovládania cudzieho jazyka, úrad práce nie je povinný pri výbere uchádzačov o zamestnanie zohľadniť túto podmienku, okrem profesií, kde je na výkon zamestnania znalosť jazyka nevyhnutná, a okrem úradných jazykov používaných v členských štátoch EÚ. V prípade pracovných pozícií, na ktoré sú potrební zamestnanci s vyššou odbornou kvalifikáciou, je zamestnávateľom stanovená podmienka ovládania cudzieho jazyka úradom akceptovateľná. Úrad práce posúdi relevantnosť predložených dokladov vo vzťahu k nahlásenému pracovnému miestu, možnosť obsadenia nahláseného pracovného miesta uchádzačmi o zamestnanie a pri rozhodovaní prihliada aj na vývoj a situáciu na trhu práce.



Od 1. 1. 2023 platí pre zamestnávateľov, ktorí majú záujem prijať štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta, podmienka preverovania porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania.

Od 15. 7. 2024 sa uvedená podmienka zmenila takto: Podmienkou na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, je, že zamestnávateľovi, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, nebola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta.

**Kde sa podáva
žiadosť
o prechodný
pobyt**

Štátny príslušník tretej krajiny môže podať žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania najskôr po vydaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta úradom práce a jeho zaslaní do elektronickej schránky zamestnávateľa. Žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania podáva štátny príslušník tretej krajiny osobne v zahraničí na zastupiteľskom úrade alebo ak sa na území Slovenskej republiky zdržiava oprávnené, žiadosť môže podať priamo na príslušnom oddelení cudzineckej polície PZ.



Na podanie žiadosti o prechodný pobyt sa treba vopred objednať, v prípade podávania žiadosti na oddelení cudzineckej polície cez vytvorený objednávací systém (<https://www.minv.sk/?objednavaci-system-na-ocp>). Keďže sú oddelenia cudzineckej polície, najmä na západnom Slovensku, preťažené, je vhodné sa objednať na iné oddelenia. Podobná rezervácia termínov je aj v prípade podávania žiadostí o pobyt na zastupiteľských úradoch. Vybraný úrad na podanie žiadosti o prechodný pobyt zamestnávateľ zapíše do žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného miesta, na tento úrad potom bude vydané potvrdenie zaslané úradom práce. Odporúčame vopred si preveriť termíny, aby žiadosť o pobyt cudzinec stihol podať v lehote do 90 dní od vydania potvrdenia.

**Náležitosti
žiadosti
o prechodný
pobyt**

Kompletná žiadosť pozostáva z týchto dokumentov:

- **vyplnený formulár „Žiadosť o udelenie prechodného pobytu“** (musí byť vyplnený v slovenčine),
- **2 aktuálne fotografie tváre** 3 x 3,5 cm,

F

Vysielanie zamestnancov

V súčasnosti dochádza nielen k úzkej špecializácii činností zamestnávateľov, ale aj k zameraniu zamestnancov. Dochádza tak k situáciám, keď sa to netýka len požičiavania zamestnancov, ale aj situácií, keď sa služba poskytuje cezhranične - t. j. moji vlastní zamestnanci s pracovnou zmluvou cezhranične zabezpečujú vykonanie nejakej zákazky (napr. slovenská firma so slovenskými zamestnancami získa v Rakúsku zákazku na zateplenie domu a svojich slovenských zamestnancov vyšle, aby ten dom zateplili) (či už vysoko kvalifikovaných odborníkov alebo manuálne zručných zamestnancov) iným zamestnávateľom, prípadne ich v rámci poskytovania služieb vysielajú na dočasný výkon práce do zahraničia k užívateľským zamestnávateľom. Aby nedochádzalo k tomu, že vyslaným zamestnancom nebudú garantované tie pracovné podmienky, ktoré majú porovnateľní zamestnanci hostiteľského zamestnávateľa, a aby nedochádzalo k vzniku sociálneho dumpingu, ktorý možno považovať za nástroj neférovej konkurencie na trhu, pracovno-právna úprava určuje podmienky vyslania zamestnancov tak na národnej, ako aj nadnárodnej úrovni.

F.1 Právna úprava vyslania zamestnancov

Európska právna úprava:

Smernica č. 96/71/ES EPaR o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

Smernica EPaR č. 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice č. 96/71/ES

Nariadenie EPaR č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)

Nariadenie EPaR č. 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici č. 96/71/ES a smernici č. 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica č. 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012



Slovenská právna úprava:

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

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

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

Zákon 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 neskorších predpisov

Pokiaľ ide o vysielanie v doprave, tak aj:

+ zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave

+ zákon č. 56/2012 Z. z. o cestnej doprave



Kolízne otázky spojené s individuálnymi pracovnoprávnymi vzťahmi s medzinárodným prvkom dohodnuté v rámci členských štátov EÚ rieši Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky – Nariadenie Rím I. V prípadoch, ktoré nepokrýva Nariadenie Rím I. sa postupuje na základe zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom alebo na základe Rímskeho dohovoru (1980).



Podľa čl. 3 Nariadenia Rím I. (voľba rozhodného práva) ods. 1 zmluva sa spravuje právnym poriadkom, ktorý si zvolia zmluvné strany. Voľba musí byť urobená výslovne alebo jasne preukázaná ustanoveniami zmluvy alebo okolnosťami prípadu. Nariadenie postihuje situácie, kedy by zmluvné strany chceli voľbou rozhodného práva obchádzať právo, ktoré by sa inak malo aplikovať. Podľa čl. 3 ods. 3 nariadenia, ak sa v čase voľby všetky ostatné prvky súvisiace so situáciou nachádzajú v inej krajine, než je krajina, ktorej právo sa zvolilo, voľba strán nemá vplyv na uplatnenie ustanovení práva tejto inej krajiny, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou.



Uvedené znamená, že aj keď zmluvné strany urobili voľbu práva (napr. právo ČR namiesto práva SR) a ostatné prvky súvisiace so situáciou sa nachádzajú napr. v SR, voľbu práva môžu urobiť len vo väzbe na dispozitívne, nie na kogentné ustanovenia práva SR. To isté platí, aj ak by sa vybralo právo nečlenského štátu. Ďalšie ochranné ustanovenie voči zamestnancovi obsahuje čl. 8 nariadenia. Podľa druhej vety čl. 8 ods. 1 nariadenia takáto voľba práva (podľa čl. 3) však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným. Podľa čl. 8 ods. 2 nariadenia pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje:

- právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy,
- alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, v ktorej takúto prácu vykonáva.



Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine (teda vyslanie na výkon práce do iného členského štátu).

Ubytovanie cudzinca

Nadnárodné vyslanie zamestnancov je súčasťou slobody voľného poskytovania služieb a je upravené smernicou Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb a následne aj v právnych poriadkoch jednotlivých členských štátoch EÚ. Pojem vyslanie zamestnancov (realizované v medzinárodnom meradle) však Smernica 96/71/ES ani normy medzinárodného pracovného práva nedefinujú. Smernica sa vzťahuje na každého zamestnávateľa, ktorý má sídlo v niektorom z členských štátov EÚ a vyslal svojho pracovníka na výkon práce do iného členského štátu.