



Európska  
komisia



# PRAKTICKÁ PRÍRUČKA O VYSIELANÍ PRACOVNÍKOV

Sociálna  
Európa

## OBRÁŤTE SA NA EÚ

### Osobne

V rámci celej EÚ existujú stovky informačných centier Europe Direct. Adresu centra najbližšieho k vám nájdete na tejto webovej stránke: [https://europa.eu/european-union/contact\\_sk](https://europa.eu/european-union/contact_sk)

### Telefonicky alebo e-mailom

Europe Direct je služba, ktorá odpovedá na vaše otázky o Európskej únii. Túto službu môžete kontaktovať:

- prostredníctvom bezplatného telefónneho čísla: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektorí operátori môžu tieto hovory spoplatňovať),
- prostredníctvom štandardného telefónneho čísla: +32 22999696, alebo
- e-mailom na tejto webovej stránke: [https://europa.eu/european-union/contact\\_sk](https://europa.eu/european-union/contact_sk)

## VYHLADÁVANIE INFORMÁCIÍ O EÚ

### Online

Informácie o Európskej únii sú dostupné vo všetkých úradných jazykoch Európskej únie na webovej stránke Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_sk](https://europa.eu/european-union/index_sk)

### Publikácie EÚ

Publikácie EÚ, bezplatné alebo platené, si môžete stiahnuť alebo objednať z kníhkupectva na webovej stránke <https://publications.europa.eu/sk/publications>. Ak chcete získať viac než jeden výtlačok bezplatných publikácií, obráťte sa na službu Europe Direct alebo vaše miestne informačné centrum (pozri [https://europa.eu/european-union/contact\\_sk](https://europa.eu/european-union/contact_sk)).

### Právo EÚ a súvisiace dokumenty

Prístup k právnym informáciám EÚ vrátane všetkých právnych predpisov EÚ od roku 1952 vo všetkých úradných jazykoch nájdete na webovej stránke EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

### Otvorený prístup k údajom z EÚ

Portál otvorených dát EÚ (<http://data.europa.eu/euodp/sk>) poskytuje prístup k súborom dát z EÚ. Dáta možno stiahnuť a opätovne použiť bezplatne na komerčné aj nekomerčné účely.

Text bol dokončený v septembra 2019

Európska komisia ani iná osoba, ktorá koná v mene Komisie nenesie zodpovednosť za možné použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2019

© Európska únia, 2019

Fotografie © Shutterstock

Opakované použitie je povolené len s uvedením zdroja.

Politiku opätovného použitia dokumentov Európskej únie upravuje rozhodnutie 2011/833/EÚ (Ú. v. EÚ L 330, 14.12.2011, s. 39).

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií alebo iného materiálu, ktorý nie je predmetom autorského práva EÚ, je potrebné povolenie priamo od držiteľov práv.

1	ÚVOD.....	5
1.1	Prečo potrebujeme tento dokument?.....	5
1.2	Pravidlá v skratke.....	6
2	PRED VYSLANÍM.....	7
2.1	Kedy môže podnik napláňovať vyslanie pracovníkov do iného členského štátu?.....	7
2.2	Treba splniť nejaké formality pred začiatkom poskytovania služieb v inom členskom štáte?.....	8
2.3	Plánujem vyslať pracovníkov na veľmi krátky čas. Uplatňujú sa rovnaké pravidlá?.....	9
2.4	Ako je to s „pracovnými cestami“ do iného členského štátu? Vzťahujú sa pravidlá vyslania na akúkoľvek zahraničnú misiu pracovníkov?.....	10
2.5	Môže byť štátny príslušník tretej krajiny vyslaný do členského štátu?.....	11
2.6	Čo sa stanovuje v práve EÚ, pokiaľ ide o pracovné podmienky vyslaných pracovníkov?.....	11
2.7	Čo znamená „odmeňovanie“ v kontexte vysielania pracovníkov?.....	12
2.8	Existujú osobitné podmienky zamestnávania pre dočasných agentúrnych pracovníkov?.....	13
2.9	Vzťahujú sa kolektívne zmluvy na úrovni užívateľského podniku (aj keď nie sú všeobecne uplatniteľné) na vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov?.....	14
2.10	Ako má agentúra dočasného zamestnávania poznať podmienky zamestnávania uplatňujúce sa v užívateľskom podniku (v zásade ak sú stanovené v kolektívnej zmluve na úrovni podniku)?.....	14
2.11	Môže užívateľský podnik vyslať do iného členského štátu vyslaného dočasného agentúrneho pracovníka („reťazové vyslanie“)?.....	14
2.12	Plánujem vyslať pracovníkov na dlhé obdobie. Ktoré osobitné pravidlá sa uplatňujú na dlhodobé vyslania?.....	15
2.13	Čo je oznámenie obsahujúce odôvodnenie?.....	16
2.14	Kde nájdem informácie o podmienkach zamestnávania vyslaných pracovníkov?.....	16
2.15	Sú členské štáty povinné uviesť výšku odmeny, na ktorú majú nárok pracovníci vyslaní na ich územie?.....	16
2.16	Aký druh kolektívnych zmlúv by sa mal zohľadniť?.....	17
2.17	Sú členské štáty povinné poskytovať na jednotnom oficiálnom vnútroštátnom webovom sídle znenie akejkoľvek kolektívnej zmluvy vzťahujúcej sa na vyslaných pracovníkov?.....	17
2.18	Môže zamestnávateľ vyslať pracovníkov, ktorých nedávno prijal?.....	18
2.19	Ktoré informácie by mal zamestnávateľ poskytnúť pracovníkovi pred vyslaním?.....	18
2.20	Musí zamestnávateľ uhrádzať alebo nahrádzať cestovné náklady vyslaným pracovníkom?.....	19

2.21	Ktoré podmienky zamestnávania sa vzťahujú na pracovníkov na „pracovných cestách“?.....	19
<b>3</b>	<b>POČAS VYSLANIA</b> .....	<b>20</b>
3.1	Zamestnávateľ vyslaných pracovníkov bol oslovený odborovým zväzom, aby sa zapojil do kolektívneho vyjednávania. Je to v súlade s právom EÚ?.....	20
3.2	Ako môže členský štát identifikovať nepravé vyslanie?.....	20
3.3	Ktoré dokumenty musia byť dostupné v prípade inšpekcie?.....	21
3.4	Inšpektori práce hostiteľského členského štátu odmietajú uznať príplatok za vyslanie ako súčasť odmeny. Je to v súlade s právom EÚ?.....	22
3.5	Môže môj zamestnávateľ z môjho platu odpočítať náklady na ubytovanie a stravu?.....	24
3.6	Môže hostiteľský členský štát žiadať, aby som spĺňal ustanovenia daného členského štátu týkajúce sa náhrady výdavkov na cestovné, stravu a ubytovanie?.....	24
3.7	Kto znáša zodpovednosť za dodržiavanie požiadaviek v prípade subdodávateľského reťazca?.....	25
3.8	Je možné zaviesť systém subdodávateľskej zodpovednosti iba na cezhraničné situácie?.....	25
3.9	Môj zamestnávateľ mi riadne neplatí. Môžem podať sťažnosť alebo iniciovať súdne konanie v hostiteľskom členskom štáte?.....	25
3.10	Po inšpekcii bola uložená vysoká sankcia. Je to v súlade s právom EÚ?.....	26
<b>4</b>	<b>PO VYSLANÍ</b> .....	<b>27</b>
4.1	Môžem podať sťažnosť alebo začať súdne konanie proti môjmu zamestnávateľovi po skončení úlohy vyslania? Mám to urobiť v hostiteľskom alebo domovskom členskom štáte?.....	27
4.2	Môže hostiteľský členský štát žiadať dokumenty týkajúce sa vyslania po skončení vyslania?.....	27



## 1 ÚVOD

Právnymi predpismi EÚ o vysielaní pracovníkov sa zabezpečuje ochrana vyslaných pracovníkov počas ich vyslania v súvislosti so slobodou poskytovať cezhraničné služby stanovením záväzných ustanovení týkajúcich sa pracovných podmienok a ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ktoré sa musia dodržiavať. S cieľom zabezpečiť spravodlivé uplatňovanie slobody poskytovať služby a zlepšiť ochranu pracovníkov Junckerova Komisia začala s revíziou smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov, ktorú spoluzákonodarcovia prijali ako smernicu 2018/957/EÚ. S cieľom zabezpečiť, aby sa pravidlá vysielania uplatňovali jednotne, spoluzákonodarcovia prijali aj smernicu 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES.

Cieľom reformy právneho rámca je zabezpečiť spravodlivú mobilitu pracovnej sily na vnútornom trhu. Na uvedený účel Junckerova Komisia navrhla aj vytvorenie Európskeho orgánu práce (ďalej len „ELA“), ktorý bol zriadený nariadením (EÚ) 2019/1149. Úlohou ELA je podporovať presadzovanie právnych predpisov EÚ o mobilite pracovnej sily vnútroštátnymi orgánmi vrátane pravidiel

vysielania pracovníkov, zjednodušiť prístup k informáciám pre jednotlivcov, zamestnávateľov a organizácie sociálnych partnerov, vykonávať mediáciu cezhraničných sporov medzi vnútroštátnymi správnymi orgánmi a podporovať spoluprácu členských štátov pri riešení problému nedeklarovanej práce.

### 1.1 PREČO POTREBUJEME TENTO DOKUMENT?

Cieľom tohto dokumentu je pomôcť pracovníkom, zamestnávateľom a vnútroštátnym orgánom pochopiť pravidlá vysielania pracovníkov tak, ako boli zrevidované prijatím smernice 2014/67/EÚ a smernice 2018/957/EÚ. Toto pochopenie je nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby si pracovníci boli vedomí svojich práv a aby vnútroštátne orgány a zamestnávatelia v celej EÚ správne a jednotne uplatňovali tieto pravidlá.

Upozorňujeme, že vnútroštátne opatrenia transponujúce smernicu 2018/957/EÚ sa môžu uplatňovať až od 30. júla 2020.

Aby sa dokument jednoduchšie používal, skladá sa z objasňujúcich otázok v poradí, v ktorom sa zvyčajne objavujú: čo treba urobiť pred vyslaním pracovníkov, počas vyslania a po vyslaní. Tento dokument je praktická príručka o vysielaní pracovníkov. Nepredstavuje legislatívny výklad ustanovení smerníc.

## 1.2 PRAVIDLÁ V SKRATKE

V článkoch 56 až 62 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) je stanovená sloboda poskytovať služby v rámci Únie. V článku 57 sa stanovuje, že osoba poskytujúca služby môže na tento účel dočasne vykonávať svoju činnosť v členskom štáte, v ktorom sa služba poskytuje, za rovnakých podmienok, aké tento štát ukladá svojim vlastným štátnym príslušníkom. Sloboda poskytovať služby zahŕňa právo poskytovateľa služieb usadeného v členskom štáte dočasne vyslať pracovníkov do iného členského štátu, aby poskytovali službu.

Podľa judikatúry Súdneho dvora môže byť sloboda poskytovania služieb obmedzená, aby sa dosiahol legitímny cieľ, napríklad ochrana pracovníkov, za predpokladu, že dotknuté opatrenia sú vhodné na zabezpečenie dosiahnutia uvedeného cieľa a neprekračujú rámec toho, čo je nevyhnutné na jeho dosiahnutie.

Legislatívny rámec EÚ o vysielaní pracovníkov je zložený z rôznych aktov.

Pokiaľ ide o podmienky zamestnávania vyslaných pracovníkov (termín tu zahŕňa aj pracovné podmienky, pozri uvedené smernice), prijali sa tieto tri smernice (*ďalej len „smernice o vysielaní pracovníkov“, ak sa odkazuje na všetky tri smernice*):

- ▶ smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb,
- ▶ smernica 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“), a
- ▶ smernica (EÚ) 2018/957/EÚ, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Ustanovenia tejto smernice sa uplatňujú až od 30. júla 2020. Dovtedy zostáva v platnosti smernica 96/71/ES vo svojom pôvodnom znení.

Pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, poistiteľnosť vyslaných pracovníkov (v zmysle smernice 96/71/ES) je upravená v článkoch 12, 13 a 16 nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, a v jej vykonávacom nariadení (ES) č. 987/2009. Tieto nariadenia poskytujú právny rámec, ktorým sa určuje, v ktorom členskom štáte má byť vyslaný pracovník poistený, ako aj iné podmienky, ktoré treba splniť na to, aby sa na osobu naďalej vzťahovali právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom zvyčajne vykonáva činnosť ako zamestnaná osoba.

Podľa nedávno prijatej smernice 2019/1152/EÚ o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii musí byť každý pracovník informovaný o základných aspektoch pracovnoprávneho vzťahu. Od 1. augusta 2022 sa tým nahrádza povinnosť poskytovať informácie podľa smernice 91/533/EHS. V článku 6 smernice 2019/1152/EÚ sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby tieto informácie poskytli pracovníkom vyslaným do iného členského štátu pred ich odchodom aj s uvedením dodatočných informácií, ktoré musia byť poskytnuté pracovníkom vyslaným v zmysle smernice 96/71/ES (pozri otázku 2.19.).



## 2 PRED VYSLANÍM

### 2.1 KEDY MÔŽE PODNIK NAPLÁNOVAŤ VYSLANIE PRACOVNÍKOV DO INÉHO ČLENSKÉHO ŠTÁTU?

Vyslanie pracovníkov nastáva v kontexte cezhraničného poskytovania služieb. Len podniky zákonne usadené v jednom členskom štáte („domovskom členskom štáte“) môžu využiť slobodu poskytovať služby. Podnik je usadený, keď vykonáva hospodársku činnosť na neurčité obdobie a prostredníctvom stabilnej infraštruktúry, z ktorej sa činnosť poskytovania služieb skutočne vykonáva.

Pokiaľ ide o podmienky zamestnávania, na vysielanie pracovníkov sa vzťahuje smernica 96/71/ES, ak pracovníka vysiela – v kontexte cezhraničného poskytovania služieb a na obmedzené obdobie – podnik, ktorý sa nachádza v jednej z týchto situácií:

- (a) uzatvoril zmluvu o poskytovaní služieb so stranou, pre ktorú sú služby určené a ktorá pôsobí v inom členskom štáte („hostiteľský členský štát“) (*d'alej len „vyslanie na základe zmluvy o poskytovaní služieb“*); alebo
- (b) chce vyslať pracovníka do prevádzky alebo podniku vo vlastníctve rovnakej skupiny na území iného členského štátu; (*d'alej len „vyslanie v rámci skupiny“*); alebo
- (c) je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou a plánuje prenajať pracovníka užívateľskému podniku, ktorý je usadený alebo pôsobí na území iného členského štátu (*d'alej len „dočasné agentúrne vyslanie“*).

Vo všetkých týchto prípadoch môže podnik vyslať pracovníka podľa smernice 96/71/ES, len ak existuje pracovnoprávny vzťah s pracovníkom počas celého obdobia vyslania.

## 2.2 TREBA SPLNIŤ NEJAKÉ FORMALITY PRED ZAČIATKOM POSKYTOVANIA SLUŽIEB V INOM ČLENSKOM ŠTÁTE?

Áno.

Na účely sociálneho zabezpečenia sa v nariadeniach (ES) č. 883/2004 a (ES) č. 987/2009 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia predpokladajú formality v domovskom členskom štáte: podnik, ktorý vysielá pracovníka do iného členského štátu, musí nadviazať kontakt s príslušnou inštitúciou vo vysielajúcom štáte, a vždy, ak je to možné, by tak mal učiniť pred vyslaním. Príslušná inštitúcia musí poskytnúť pracovníkovi potvrdenie A1, ktorým osvedčuje, že pracovník do určitého dátumu podlieha osobitným pravidlám pre vyslaných pracovníkov podľa nariadení (ES) č. 883/2004 a (ES) č. 987/2009. V potvrdení by sa takisto malo uviesť v prípade potreby, za akých podmienok pracovník podlieha osobitným pravidlám pre vyslaných pracovníkov. Pozri aj Praktickú príručku o uplatniteľných právnych predpisoch v EÚ, EHP a vo Švajčiarsku<sup>1</sup>.

Pokiaľ ide o podmienky zamestnávania vyslaných pracovníkov, hostiteľský členský štát na základe smernice 2014/67/EÚ môže, ale nemusí uložiť ďalšie administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia za predpokladu, že sú opodstatnené a primerané v súlade s právom EÚ.

Podľa článku 9 ods. 1 smernice 2014/67/EÚ môže teda hostiteľský členský štát **pred vyslaním** vyžadovať najmä tieto administratívne opatrenia:

- ▶ povinnosť uskutočniť pred zodpovednými príslušnými vnútroštátnymi orgánmi najneskôr v čase začatia poskytovania služieb jednoduché vyhlásenie obsahujúce príslušné informácie potrebné na umožnenie faktických kontrol na pracovisku, a to vrátane:
  - totožnosti poskytovateľa služieb,
  - predpokladaného počtu jasne identifikovateľných vyslaných pracovníkov,
  - styčnej osoby a kontaktnej osoby,
  - predpokladaného trvania vyslania, jeho začiatku a konca,
  - adresy/adries pracoviska a
  - povahy služieb opodstatňujúcich vyslanie,
- ▶ povinnosť určiť osobu, ktorá bude spolupracovať s príslušnými orgánmi v hostiteľskom členskom štáte,
- ▶ povinnosť určiť kontaktnú osobu, ktorá môže konať ako zástupca, prostredníctvom ktorej sa príslušní sociálni partneri budú usilovať presvedčiť poskytovateľa služieb, aby sa zapojil do kolektívneho vyjednávania v rámci hostiteľského členského štátu.

Upozorňujeme, že hostiteľské členské štáty sú oprávnené zaviesť iné administratívne požiadavky za predpokladu, že sú opodstatnené a primerané.

1 Praktická príručka o uplatniteľných právnych predpisoch v Európskej únii (EÚ), Európskom hospodárskom priestore (EHP) a vo Švajčiarsku, dostupná tu: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sk>.



---

## V PRAXI

Väčšina členských štátov zaviedla na predchádzajúce vyhlásenie elektronický systém.

Ak si chcete pozrieť, ktoré z týchto opatrení sú zavedené v jednotlivých členských štátoch, pozrite si tento dokument<sup>2</sup> alebo navštívte ich jednotné oficiálne webové sídla, ku ktorým sa dostanete zo stránok webového sídla Vaša Európa: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_sk.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_sk.htm).

---

### 2.3 PLÁNUJEM VYSLAŤ PRACOVNÍKOV NA VEĽMI KRÁTKY ČAS. UPLATŇUJÚ SA ROVNAKÉ PRAVIDLÁ?

Pokiaľ ide o pracovné podmienky vyslaných pracovníkov, smernica 96/71/ES sa vzťahuje na všetky vyslania bez ohľadu na ich trvanie. Niektoré ustanovenia smernice sa však nevzťahujú na krátkodobé vyslanie alebo umožňujú členským štátom neuplatňovať ich pravidlá na vyslania s krátkym trvaním.

Predovšetkým existuje povinná výnimka v prípadoch počiatocnej montáže a/alebo prvej inštalácie tovaru, ak vyslanie nepresahuje osem dní. V týchto prípadoch sa neuplatňujú pravidlá smernice o minimálnej ročnej dĺžke platenej dovolenky a odmeňovaní (táto výnimka sa netýka odvetvia stavebníctva).

Hostiteľské členské štáty majú ďalej tieto možnosti:

- ▶ rozhodnúť sa po porade so sociálnymi partnermi, že nebudú uplatňovať pravidlá o minimálnej ročnej dĺžke platenej dovolenky a odmeňovaní, ak dĺžka vyslania nepresiahne jeden mesiac počas referenčného obdobia jedného roka,
- ▶ umožniť výnimky z pravidla o odmeňovaní na základe kolektívnych zmlúv na vyslania na základe zmluvy o poskytovaní služieb alebo vyslania v rámci skupiny, ak dĺžka vyslania nepresiahne jeden mesiac. Upozorňujeme, že to nie je možné v prípade dočasného agentúrneho vyslania.
- ▶ neuplatňovať pravidlá o minimálnej ročnej dĺžke platenej dovolenky a odmeňovaní z dôvodov, že množstvo práce, ktoré sa má vykonať, nie je významné. Upozorňujeme, že to nie je možné v prípade dočasného agentúrneho vyslania.

Uvedené obdobia sa počítajú za referenčné obdobie jedného roka. Na účely takého výpočtu sa započítajú aj všetky predchádzajúce obdobia, v ktorých bolo príslušné pracovné miesto zastávané vyslaným pracovníkom.

Upozorňujeme, že všetky ostatné ustanovenia smernice 96/71/ES zostávajú uplatniteľné na dotknutých pracovníkov.

Upozorňujeme, že niektoré hostiteľské členské štáty oslobodili krátkodobé vyslania alebo iné druhy vyslaní od určitých povinností, ktoré ukladajú ako vnútroštátne kontrolné opatrenie podľa článku 9 smernice 2014/67/EÚ, najmä od povinnosti uskutočniť vyhlásenie pred vyslaním.

---

2 Odkaz na prílohu I k správe o vykonávaní.

---

## VÝNIMKY V PRAXI

### BELGICKO

Pred vyslaním pracovníkov do Belgicka musí poskytovateľ cezhraničných služieb uskutočniť vyhlásenie prostredníctvom platformy [Limosa](#).

Niektoré činnosti sú však oslobodené od povinnosti podať vyhlásenie, najmä:

- ▶ pracovníci v odvetví medzinárodnej dopravy osôb a tovaru (okrem vnútroštátnej dopravy),
- ▶ pracovníci zúčastňujúci sa na stretnutiach s uzavretým zoznamom účastníkov (strategické rokovania, rokovania o zmluve s klientmi, preskúmania výkonnosti atď.),
- ▶ špecializovaní technici potrební na vykonanie naliehavej práce na údržbe alebo oprave strojov alebo zariadení (počas menej ako 5 dní mesačne),
- ▶ športovci: pracovníci zahraničných spoločností, ak cestujú na medzinárodnú športovú súťaž,
- ▶ umelci s medzinárodným menom, ak ich pobyt nepresiahne 21 dní za štvrtrok,
- ▶ vedci zúčastňujúci sa na vedeckom programe v rámci hostiteľskej univerzity alebo vedeckej inštitúcie za predpokladu, že ich pobyt nepresiahne 3 mesiace za kalendárny rok.

---

Pokiaľ ide o pravidlá sociálneho zabezpečenia vzťahujúce sa na krátkodobé vyslania, pozri otázku 2.4.

## 2.4 AKO JE TO S „PRACOVNÝMI CESTAMI“ DO INÉHO ČLENSKÉHO ŠTÁTU? VZŤAHUJÚ SA PRAVIDLÁ VYSLANIA NA AKÚKOL'VEK ZAHRANIČNÚ MISIU PRACOVNÍKOV?

Pracovníci, ktorí sú dočasne vyslaní, aby pracovali v inom členskom štáte, ale **neposkytujú tam služby**, nie sú vyslaní pracovníci. Je to tak napríklad v prípade pracovníkov na pracovných cestách (keď sa neposkytuje žiadna služba), zúčastňujúcich sa na konferenciách, stretnutiach, veľtrhoch, absolvujúcich odbornú prípravu atď. Títo pracovníci nepodliehajú smerniciam o vysielaní pracovníkov, a preto sa na nich nevzťahujú administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia stanovené v článku 9 smernice 2014/67/EÚ.

Upozorňujeme, že pokiaľ ide o koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia, v nariadeniach (ES) č. 883/2004 a (ES) č. 987/2009 sa stanovuje, že v prípade každej cezhraničnej činnosti súvisiacej s prácou (vrátane „pracovných ciest“) je zamestnávateľ alebo akákoľvek dotknutá samostatne zárobkovo činná osoba povinná informovať príslušný (domovský) členský štát podľa možnosti vždy vopred a získať prenosný dokument A1 (PD A1). Táto povinnosť sa vzťahuje na každú hospodársku činnosť, aj keď je len krátkodobá. Tieto nariadenia neposkytujú ani žiadne výnimky na pracovné cesty<sup>3</sup>.

---

3 O formalitách týkajúcich sa pracovných ciest sa v súčasnosti rokuje v rámci revízie pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia EÚ.

## 2.5 MÔŽE BYŤ ŠTÁTNY PRÍSLUŠNÍK TRETEJ KRAJINY VYSLANÝ DO ČLENSKÉHO ŠTÁTU?

Áno. Ak štátny príslušník tretej krajiny zákonne žije a pracuje v členskom štáte, zamestnávateľ ho môže vyslať do iného členského štátu za rovnakých podmienok ako občana Únie.

Pokiaľ ide o podmienky zamestnávania, na týchto pracovníkov sa v celom rozsahu vzťahujú smernice o vysielaní pracovníkov.

Súdny dvor objasnil vo veci C-43/93 Van der Elst, že hostiteľské členské štáty nie sú oprávnené vyžadovať pracovné povolenie od štátnych príslušníkov tretích krajín vyslaných podnikom, ktorý je usadený v inom členskom štáte.

V oblasti koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia sa na štátnych príslušníkov tretích krajín vzťahuje nariadenie (EÚ) č. 1231/2010 za predpokladu, že majú oprávnený pobyt (legálne sa zdržiavajú a pracujú) na území členského štátu a sú v situácii, ktorá nie je ohraničená vo všetkých aspektoch v rámci jedného členského štátu, a preto môžu byť považovaní za vyslaných podľa pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia za rovnakých podmienok ako štátni príslušníci EÚ.

## 2.6 ČO SA STANOVUJE V PRÁVE EÚ, POKIAĽ IDE O PRACOVNÉ PODMIENKY VYSLANÝCH PRACOVNÍKOV?

V smernici 96/71/ES zmenenej smernicou 2018/957/EÚ (uplatňujúcou sa od 30. júla 2020) je zoznam pracovných podmienok hostiteľského členského štátu, ktoré musia byť poskytnuté vyslaným pracovníkom:

- (a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;
- (b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;
- (c) odmeňovanie<sup>4</sup>, vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;
- (d) podmienky prenajímania pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov dočasnými zamestnávateľmi;
- (e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;
- (f) ochranné opatrenia, pokiaľ ide o podmienky zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;
- (g) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia;
- (h) podmienky ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce<sup>5</sup>;
- (i) prídavky alebo náhrada cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov<sup>6</sup>.

4 Od 30. júla 2020. Do uvedeného dátumu „minimálne mzdové tarify“.

5 Od 30. júla 2020. Do uvedeného dátumu „minimálne mzdové tarify“.

6 Od 30. júla 2020.

Tento zoznam je úplný len s jednou výnimkou: hostiteľský členský štát môže v súlade so zmluvou a na základe rovnakého zaobchádzania vyžadovať aj uplatňovanie podmienok zamestnávania v iných veciach, než sa už uviedlo, v **prípade ustanovení verejného poriadku**.

Pojem „ustanovenia poriadku“ sa musí prísne vykladať. Môže sa vzťahovať len na dodržiavanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa považujú za natoľko dôležité v záujme ochrany politického, sociálneho alebo hospodárskeho poriadku v dotknutom členskom štáte, že sa vyžaduje ich dodržiavanie všetkými osobami prítomnými na vnútroštátnom území daného členského štátu a vo všetkých legislatívnych vzťahoch v rámci daného štátu.

Na záver je vhodné uviesť, že smernice uvádzajú zoznam prvkov práva hostiteľského členského štátu, ktoré sa uplatňujú na vyslaných pracovníkov, ale neharmonizujú ich podstatu. Je preto na členskom štáte, aby napríklad určil úroveň a zložky odmeňovania a aby rozhodol, či a ako sa vnútroštátnym právom upravujú všetky pracovné podmienky uvedené v článku 3 ods. 1.

## 2.7 ČO ZNAMENÁ „ODMEŇOVANIE“ V KONTEXTE VYSIELANIA PRACOVNÍKOV?

V smernici 2018/957/EÚ sa „odmeňovanie“<sup>7</sup> nevymedzuje. Stanovuje sa v nej však, že odmeňovanie zahŕňa, pokiaľ ide o vyslaných pracovníkov, „všetky zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov (...) alebo podľa kolektívnych zmlúv (...), ktoré boli (...) vyhlásené za všeobecne uplatniteľné.“

V smernici 2018/957/EÚ sa stanovuje, že pojem „odmeňovanie“ sa vymedzuje na vhodnej úrovni, t. j. vnútroštátnym právom a/alebo praxou hostiteľského členského štátu. Účelom smernice teda nie je určiť tento pojem ani vymedziť jeho zložky.

Odmeňovanie (so svojimi rôznymi zložkami) pracovníka hostiteľského členského štátu môže byť určené podľa pravidiel rôznej povahy: legislatívnych a iných regulačných ustanovení, rôznych druhov kolektívnych zmlúv (celoštátna, odvetvová, miestna, na úrovni podniku) a konkrétnou pracovnou zmluvou dohodnutou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

V prípade vyslaných pracovníkov sa za odmeňovanie považujú len zložky odmeňovania, ktoré sú povinne uplatniteľné na všetkých pracovníkov v danej zemepisnej oblasti alebo priemysle. Za povinne uplatniteľné sa považujú zložky, ktoré sú vnútroštátnym právom alebo kolektívnymi zmluvami vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú na všetkých miestnych pracovníkov v geografickej oblasti alebo dotknutom odvetví v súlade s článkom 3 ods. 8.

Upozorňujeme, že existujú osobitné pravidlá pre dočasných agentúrnych pracovníkov, pozri otázku 2.8.

<sup>7</sup> Upozorňujeme, že koncepcia „odmeňovania“ stanovená v smernici 2018/957/EÚ sa uplatňuje až od 30. júla 2020. Dovtedy majú vyslaní pracovníci nárok na „minimálne mzdové tarify“ podľa smernice 96/71/ES.

---

## V PRAXI

Podľa smernice 96/71/ES sa vyslaným pracovníkom udeľovali len „minimálne mzdové tarify“.

Na základe smernice 2018/957/EÚ majú vyslaní pracovníci nárok na všetky zložky odmeny, ktoré sú povinné zo zákona alebo na základe kolektívnej zmluvy, ktorá bola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú alebo sa inak uplatňuje v súlade s článkom 3 ods. 8, bez ohľadu na ich označenie.

Napríklad v Rakúsku v odvetví stavebníctva to zahŕňa sadzby za nadčas, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v nedeľu alebo počas štátnych sviatkov, platenú dovolenku, extra príplatok na dovolenku, koncoročný bonus a 13. plat. Na vyslaných pracovníkov sa môžu vzťahovať príplatky za špinavú, ťažkú alebo nebezpečnú prácu za predpokladu, že spĺňajú podmienky na ich využitie.

---

## 2.8 EXISTUJÚ OSOBITNÉ PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA PRE DOČASNÝCH AGENTÚRNYCH PRACOVNÍKOV?

Áno. V smernici 2018/957/EÚ sa stanovujú osobitné pravidlá pre vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov. Zamestnávateľ (agentúra dočasného zamestnávania) musí garantovať vyslaným dočasným agentúrnym pracovníkom podmienky zamestnávania, ktoré sa uplatňujú podľa článku 5 smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, t. j. v zásade aspoň také, ktoré by sa uplatňovali, ak by ich na to isté pracovné miesto prijal užívateľský podnik.

Členské štáty môžu takisto vyžadovať, aby popri ustanoveniach článku 5 smernice 2008/104/ES vyslaní dočasní agentúrni pracovníci využívali akékoľvek priaznivejšie podmienky, ktoré sa uplatňujú na dočasných agentúrnych pracovníkov na vnútroštátnej úrovni.

## V PRAXI

Prenájom pracovníkov zo strany podniku dočasného zamestnávania alebo sprostredkovateľskej agentúry zriadenej v inom členskom štáte, než je členský štát užívateľského podniku, predstavuje osobitnú formu vyslania.

Súd vo veci Rush Portuguesa konštatoval, že podnik, ktorý sa zaoberá pridelovaním pracovníkom, je síce poskytovateľom služieb v zmysle zmluvy, ale vykonáva činnosti, ktorých cieľom je práve zabezpečiť pracovníkom prístup na trh práce hostiteľského členského štátu.

Toto osobitné prepojenie s trhom práce v hostiteľskom členskom štáte opodstatňuje to, aby pracovníci vyslaní prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania mali prospech zo zásady rovnakého zaobchádzania.

### 2.9 VZŤAHUJÚ SA KOLEKTÍVNE ZMLUVY NA ÚROVNI UŽÍVATEĽSKÉHO PODNIKU (AJ KEĎ NIE SÚ VŠEOBECNE UPLATNITEĽNÉ) NA VYSLANÝCH DOČASNÝCH AGENTÚRNYCH PRACOVNÍKOV?

Áno, na rozdiel od iných druhov vyslaných pracovníkov podmienky zamestnávania vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov nie sú obmedzené na tie, ktoré sú stanovené zákonom alebo všeobecne uplatniteľnými kolektívnymi zmluvami. Ak existuje kolektívna zmluva na úrovni užívateľského podniku, musí sa vzťahovať na vnútroštátnych dočasných agentúrnych pracovníkov v zmysle smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci – pokiaľ hostiteľský členský štát neuplatňuje jednu alebo viacero alternatív k tomuto pravidlu, stanovených v uvedenej smernici – a na vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov v súlade so smernicou 2018/957/EÚ.

### 2.10 AKO MÁ AGENTÚRA DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA POZNAŤ PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA UPLATŇUJÚCE SA V UŽÍVATEĽSKOM PODNIKU (V ZÁSADĚ AK SÚ STANOVENÉ V KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE NA ÚROVNI PODNIKU)?

Užívateľský podnik je povinný informovať agentúru dočasného zamestnávania o podmienkach zamestnávania, ktoré uplatňuje, pokiaľ ide o pracovné podmienky a odmeňovanie.

### 2.11 MÔŽE UŽÍVATEĽSKÝ PODNIK VYSLAŤ DO INÉHO ČLENSKÉHO ŠTÁTU VYSLANÉHO DOČASNÉHO AGENTÚRNEHO PRACOVNÍKA („REŤAZOVÉ VYSLANIE“)?

Pokiaľ ide o podmienky zamestnávania, keď pracovníka vyslaného agentúrou dočasného zamestnávania do užívateľského podniku vyšle tento užívateľský podnik do iného členského štátu, pracovník sa považuje za vyslaného agentúrou dočasného zamestnávania, s ktorou má pracovnoprávny vzťah.

Agentúra dočasného zamestnávania preto musí dodržiavať všetky ustanovenia smerníc o vysielaní pracovníkov vrátane všetkých príslušných administratívnych požiadaviek a kontrolných opatrení.

Aby agentúra dočasného zamestnávania bola schopná splniť všetky uvedené povinnosti, užívateľský podnik musí informovať agentúru dočasného zamestnávania v dostatočnom predstihu predtým, ako vyslaný dočasný agentúrny pracovník začne vykonávať úlohy v inom členskom štáte.

## V PRAXI

Agentúra dočasného zamestnávania zriadená v členskom štáte A prenajala pracovníka užívateľskému podniku v členskom štáte B. O mesiac neskôr užívateľský podnik vyšle rovnakého pracovníka do členského štátu C v kontexte zmluvy o poskytovaní služieb.

V takom prípade orgány členského štátu C musia zohľadniť, že vyslanie uskutočnila agentúra dočasného zamestnávania zriadená v členskom štáte A. Agentúra dočasného zamestnávania je zodpovedná za dodržiavanie správnych podmienok zamestnávania, ale napríklad aj za uskutočnenie vyhlásenia pred vyslaním.

V tomto prípade má pracovník nárok na priaznivejšie podmienky zamestnávania z dvoch, t. j.:

- ▶ buď na podmienky zamestnávania platné v užívateľskom podniku v členskom štáte B,
- ▶ alebo na podmienky zamestnávania platné v členskom štáte C.

V prípade pravidiel o koordinácii sociálneho zabezpečenia týkajúcich sa situácií, keď sú pracovníci prijatí do zamestnania v členskom štáte, aby boli vyslaní do iného štátu, pracovníkov vyslaných, aby pracovali vo viacerých podnikoch, a situácií, keď nie je možné uplatniť pravidlá o sociálnom zabezpečení týkajúce sa vyslania, pozri Praktickú príručku o uplatniteľných právnych predpisoch v EÚ, EHP a vo Švajčiarsku<sup>8</sup> body 5, 6 a 7.

### 2.12 PLÁNUJEM VYSLAŤ PRACOVNÍKOV NA DLHÉ OBDOBIE. KTORÉ OSOBITNÉ PRAVIDLÁ SA UPLATŇUJÚ NA DLHODOBÉ VYSLANIA?

V prípade dlhodobých vyslaní je posilnené prepojenie medzi trhom práce hostiteľského členského štátu a pracovníkmi vyslanými do tohto členského štátu smernicou 2018/957/EÚ, v ktorej sa stanovuje uplatňovanie **všetkých povinne uplatniteľných podmienok zamestnávania hostiteľského členského štátu**, ak skutočné trvanie vyslania presahuje 12 mesiacov (alebo 18 mesiacov na základe **oznámenia obsahujúceho odôvodnenie** od zamestnávateľa)<sup>9</sup>.

Z tohto pravidla, ako je tu uvedené, existujú dve výnimky: postupy a podmienky uzatvárania a ukončenia pracovnej zmluvy a pravidlá zamestnaneckých systémov doplnkového dôchodkového poistenia hostiteľského členského štátu sa na pracovníkov vyslaných na dlhé obdobie podľa pravidiel hostiteľského členského štátu nevzťahujú.

V oblasti koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia sa v nariadeniach (ES) č. 883/2004 a (ES) č. 987/2009 nerobia žiadne rozdiely v závislosti od trvania vyslania. Ak však predpokladané trvanie práce alebo činnosti v prijímajúcom členskom štáte presiahne 24 mesiacov, aby sa na dotknutú osobu naďalej vzťahovali právne predpisy sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu, musí byť dohodnuté predĺženie podľa článku 16 nariadenia (ES) č. 883/2004. Ak sa neuzavrie dohoda podľa článku 16 o predĺžení uplatňovania právnych predpisov vysielajúceho štátu, po skončení obdobia vyslania sa stávajú uplatniteľnými právne predpisy členského štátu, v ktorom osoba skutočne pracuje. Ďalšie informácie sú uvedené v Praktickej príručke o uplatniteľných právnych predpisoch v EÚ, EHP a vo Švajčiarsku v bode 12<sup>10</sup>.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sk>

9 Uplatňuje sa od 30. júla 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sk>

## 2.13 ČO JE OZNÁMENIE OBSAHUJÚCE ODÔVODNENIE?

V smernici 2018/957/EÚ<sup>11</sup> sa stanovuje, že členské štáty predĺžia obdobie 12 mesiacov na 18 mesiacov, keď poskytovateľ služieb predloží oznámenie obsahujúce odôvodnenie.

Upozorňujeme, že predĺženie nemôže podliehať postupu schvaľovania (je to „oznámenie“, nie „žiadost“), ale členské štáty môžu vyžadovať, aby poskytovatelia služieb uviedli dôvody predĺženia.

## 2.14 KDE NÁJDEM INFORMÁCIE O PODMIENKACH ZAMESTNÁVANIA VYSLANÝCH PRACOVNÍKOV?

Hostiteľské členské štáty sú podľa článku 5 smernice 2014/67/EÚ povinné vytvoriť a udržiavať aktualizované jednotné vnútroštátne webové sídlo, ktoré obsahuje informácie o podmienkach zamestnávania, ktoré sa vzťahujú na pracovníkov vyslaných na ich územie. Informácie musia byť všeobecne sprístupnené bezplatne, jasným, transparentným, zrozumiteľným a jednoducho dostupným spôsobom na diaľku a elektronickými prostriedkami a vo formátoch a v súlade s normami týkajúcimi sa dostupnosti webových stránok, ktorými sa zabezpečuje prístup pre osoby so zdravotným postihnutím. Webové sídlo by malo obsahovať, ak je to možné, odkazy na existujúce webové sídla a iné kontaktné miesta, najmä na príslušných sociálnych partnerov.

Treba uviesť, že v smernici 2018/957/EÚ<sup>12</sup> sa stanovuje, že ak sa v informáciách na jednotnom vnútroštátnom webovom sídle neuvádza, ktoré podmienky zamestnávania sa majú uplatňovať, túto okolnosť treba zohľadniť pri určovaní sankcií v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa smernice.

Vo väčšine prípadov podnik plánujúci vyslanie má nejaké kontaktné miesto v hostiteľskom členskom štáte: podnik, s ktorým bola (alebo má byť) podpísaná zmluva o poskytovaní služieb; podnik z rovnakej skupiny usadený v domovskom členskom štáte alebo užívateľský podnik. Toto by mohol byť prvý zdroj informácií o podmienkach zamestnávania uplatňujúcich sa počas vyslania.

Upozorňujeme, že užívateľský podnik má povinnosť informovať agentúru dočasného zamestnávania o podmienkach zamestnávania, ktoré uplatňuje, pokiaľ ide o pracovné podmienky a odmeňovanie.

## 2.15 SÚ ČLENSKÉ ŠTÁTY POVINNÉ UVIESŤ VÝŠKU ODMENY, NA KTORÚ MAJÚ NÁROK PRACOVNÍCI VYSLANÍ NA ICH ÚZEMIE?

Nie, hostiteľské členské štáty nemajú podľa smernice 2014/67/EÚ povinnosť uviesť skutočnú odmenu, ktorá sa má vyplatiť. Členské štáty majú povinnosť poskytnúť informácie o podmienkach zamestnávania vrátane zložiek odmeny, ktoré sa majú vzťahovať na pracovníkov vyslaných na ich územie. Je však naďalej zodpovednosťou zamestnávateľa, aby v každom jednotlivom prípade na základe týchto informácií stanovil, aká suma musí byť vyplatená vyslanému pracovníkovi.

11 Uplatňuje sa od 30. júla 2020.

12 Uplatňuje sa od 30. júla 2020.



## 2.16 AKÝ DRUH KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV BY SA MAL ZOHĽADNIŤ?

Sú dve kategórie kolektívnych zmlúv hostiteľského členského štátu, ktoré sa majú uplatňovať na vyslaných pracovníkov:

- ▶ zmluvy, ktoré sú vyhlásené za všeobecne uplatniteľné príslušnými vnútroštátnymi orgánmi,
- ▶ tie, ktoré sú všeobecne uplatniteľné na všetky podobné podniky v danej zemepisnej oblasti, profesii alebo priemysle, alebo ktoré uzatvorili najreprezentatívnejší sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú uplatňované na celom území príslušného štátu.

Táto posledná kategória kolektívnych zmlúv sa uplatňuje do tej miery, že ich uplatňovanie na vysielajúce podniky zabezpečuje rovnosť zaobchádzania vymedzenú takto:

- ▶ vnútroštátne podniky v podobnej pozícii podliehajú – v danom mieste alebo v dotknutom odvetví – rovnakým povinnostiam ako cezhraničné podniky,
- ▶ vnútroštátne podniky musia plniť tieto povinnosti s rovnakým účinkom ako cezhraničné podniky.

Je na členskom štáte, aby identifikoval, ktoré kolektívne zmluvy spĺňajú uvedené kritériá. Ako sa uviedlo v otázke 2.14, členské štáty musia uverejniť informácie o pracovných podmienkach uplatňujúcich sa na vyslaných pracovníkov na jednotnom oficiálnom vnútroštátnom webovom sídle vrátane všetkých informácií vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, ktoré sú podľa vnútroštátnych orgánov všeobecne uplatniteľné alebo preto, lebo spĺňajú uvedené podmienky.

Upozorňujeme, že existujú osobitné pravidlá pre dočasných agentúrnych pracovníkov, pozri otázku 2.8.

## 2.17 SÚ ČLENSKÉ ŠTÁTY POVINNÉ POSKYTOVAŤ NA JEDNOTNOM OFICIÁLNO M VNÚTROŠTÁTNO M WEBOVOM SÍDLE ZNENIE AKEJKOL'VEK KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY VZŤAHUJÚCEJ SA NA VYSLANÝCH PRACOVNÍKOV?

Členské štáty majú povinnosť poskytovať informácie o podmienkach zamestnávania, ktoré sa uplatňujú na pracovníkov vyslaných na ich územie, teda vrátane akejkol'vek kolektívnej zmluvy, ktorá spĺňa podmienky uplatniteľné na vyslaných pracovníkov (pozri otázku 2.14).

Pokiaľ ide o kolektívne zmluvy, v smernici 2014/67/EÚ<sup>13</sup> sa stanovuje, že členské štáty musia všeobecne sprístupniť na jednotnom oficiálnom vnútroštátnom webovom sídle informácie o tom:

1. ktoré kolektívne zmluvy sa uplatňujú a
2. na koho sa uplatňujú a
3. ktoré pracovné podmienky majú uplatňovať poskytovatelia služieb z iných členských štátov vrátane, ak je to možné, odkazov na existujúce webové sídla a iné kontaktné miesta, najmä na relevantných sociálnych partnerov.

Neexistuje explicitná povinnosť sprístupniť znenie kolektívnych zmlúv na jednotnom vnútroštátnom webovom sídle, a to ani v celom znení, ani ako zhrnutie. Je však potrebné, aby jednotné vnútroštátne webové sídlo umožňovalo poskytovateľom cezhraničných služieb jednoducho určiť, ktoré kolektívne zmluvy sa uplatňujú v ich prípade. Poskytnuté informácie by takisto mali pokrývať

<sup>13</sup> Uplatňuje sa od 30. júla 2020.

zložky odmeňovania, metódu jeho výpočtu a v relevantných prípadoch kritériá na určenie klasifikácie v rôznych mzdových kategóriách.

Niektoré členské štáty idú nad rámec požiadaviek smernice 2014/67/EÚ a poskytujú znenie kolektívnych zmlúv preložené do viacerých jazykov a/alebo zhrnuté v záujme jednoduchšieho prístupu k príslušným ustanoveniam.

## 2.18 MÔŽE ZAMESTNÁVATEĽ VYSLAŤ PRACOVNÍKOV, KTORÝCH NEDÁVNO PRIJAL?

Pokiaľ ide o podmienky zamestnávania, smernica 96/71/ES vyžaduje, aby medzi vyslaným pracovníkom a zamestnávateľom uskutočňujúcim vyslanie existoval pracovnoprávny vzťah počas celej doby vyslania. Smernica sa preto vzťahuje na vyslaných pracovníkov, aj keď pracovnoprávny vzťah nebol vytvorený určitý čas pred vyslaním za predpokladu, že pracovná zmluva existuje od začiatku do konca úlohy vyslania.

Pokiaľ ide o koordináciu sociálneho zabezpečenia, podľa nariadení (ES) č. 883/2004 a (ES) č. 987/2009 osoba prijatá s cieľom vyslania do iného členského štátu bude považovaná za naďalej neodhlásenú zo sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom je usadený zamestnávateľ, len ak bezprostredne pred začiatkom svojho zamestnania dotknutá osoba už podlieha právnym predpisom daného členského štátu. V praxi Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia usudzuje, že pracovník spĺňa túto požiadavku, ak podliehal právnej úprave vysielajúceho členského štátu aspoň jeden mesiac pred začiatkom vyslania. Pozri rozhodnutie A2 Správnej komisie<sup>14</sup>.

## 2.19 KTORÉ INFORMÁCIE BY MAL ZAMESTNÁVATEĽ POSKYTNÚŤ PRACOVNÍKOVI PRED VYSLANÍM?

Podľa práva EÚ sa v nedávno prijatej smernici (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach vyžaduje od zamestnávateľov, ktorí plánujú vyslať pracovníkov do iného členského štátu, aby im písomne pred vyslaním poskytli informácie o<sup>15</sup>:

- ▶ krajine alebo krajinách, v ktorej/ktorých sa práca v zahraničí bude vykonávať,
- ▶ predpokladanom trvaní práce v zahraničí,
- ▶ mene, v ktorej má byť vyplácaná odmena,
- ▶ peňažných alebo vecných dávok spojených s pracovnou úlohou alebo úlohami, ak sa uplatňujú,
- ▶ informáciách o tom, či je zabezpečená repatriácia pracovníka, a ak áno, podmienky, ktoré sa na takúto repatriáciu vzťahujú,
- ▶ odmene, na ktorú má pracovník nárok v súlade s uplatniteľným právom hostiteľského členského štátu,
- ▶ akýchkoľvek osobitných príplatkov súvisiacich s vyslaním a o všetkých pravidlách náhrady výdavkov na cestovné, ubytovanie a stravu, ak sa uplatňujú,
- ▶ odkaze na jednotné oficiálne vnútroštátne webové sídlo vypracované hostiteľským členským štátom (pozri otázku 2.14).

Tieto informácie sú povinné pre všetkých pracovníkov vyslaných na nepretržité obdobie dlhšie ako štyri týždne. Členské štáty môžu rozšíriť informačné požiadavky na pracovníkov vyslaných na kratší čas.

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> Práva a povinnosti stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na všetky pracovnoprávne vzťahy od 1. augusta 2022. Zamestnávateľ však poskytne uvedené informácie iba na žiadosť pracovníka už zamestnaného k tomuto dátumu.

Táto povinnosť existuje popri požiadavke informovať pracovníkov o základných podmienkach pracovnoprávneho vzťahu vrátane identifikácie inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorým sa odvádzajú sociálne príspevky podľa článku 4 smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach.

## 2.20 MUSÍ ZAMESTNÁVATEĽ UHRÁDZAŤ ALEBO NAHRÁDZAŤ CESTOVNÉ NÁKLADY VYSLANÝM PRACOVNÍKOM?

Vyslanie pracovníkov sa uskutočňuje z podnetu a v záujme zamestnávateľa. Je preto logické, že zamestnávateľ znáša dodatočné náklady spojené s premiestnením z obvyklého miesta výkonu práce v domovskom členskom štáte na pracovisko v hostiteľskom členskom štáte.

V smernici 2018/957/EÚ sa zaviedlo ustanovenie, podľa ktorého zamestnávateľ musí nahradiť vyslanému pracovníkovi výdavky na cestovné, ubytovanie a stravu v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou vzťahujúcou sa na pracovnoprávny vzťah, to znamená všeobecne v súlade s právom a/alebo praxou domovského členského štátu.

Treba uviesť, že sumy uhrádzané zamestnávateľom (alebo vykonané náhrady) týkajúce sa cestovného, ubytovania a stravy nie sú súčasťou odmeny. Nie sú preto zohľadnené pri porovnávaní súm skutočne vyplatených pracovníkovi a splatných súm v súlade s právom hostiteľského členského štátu: uhrádzajú sa alebo nahrádzajú sa dodatočne k odmene (pozri otázku 3.5).

Upozorňujeme, že ako sa uviedlo v otázke 2.19, pracovníci musia byť informovaní o akýchkoľvek opatreniach na náhradu výdavkov na cestovné, ubytovanie a stravu.

## 2.21 KTORÉ PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA SA VZŤAHUJÚ NA PRACOVNÍKOV NA „PRACOVNÝCH CESTÁCH“?

Podmienky zamestnávania pracovníkov, na ktorých sa nevzťahuje pojem vyslaný pracovník, nie sú upravené smernicami o vysielaní pracovníkov.

Pracovníci vykonávajúci činnosti v hostiteľskom členskom štáte, ktorí sa však nepovažujú za vyslaných pracovníkov, môžu byť vo veľmi odlišných situáciách a nie je možné generalizovať podmienky zamestnávania, ktoré sa na nich vzťahujú: je potrebné, aby príslušné orgány hostiteľského členského štátu vykonávali posúdenie jednotlivých prípadov a rozhodovali na základe všetkých skutkových okolností každého prípadu.

Platné právne predpisy bude nutné určiť v súlade s nariadením o práve vzťahujúcom sa na zmluvné záväzky (Rím I). V tomto nariadení sa stanovuje sloboda výberu platného práva, ale spresňuje sa, že tento výber práva však nemôže mať za následok zbavenie zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa príslušného práva, ktorá by v prípade neexistencie možnosti výberu bola uplatniteľná. Ak sa neuskutočnil výber práva vzťahujúceho sa na pracovnú zmluvu, bude sa uplatňovať právo krajiny, v ktorej, alebo ak to nie je možné, z ktorej, zamestnanec zvyčajne vykonáva svoju prácu pri plnení zmluvy. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak pracovník dočasne pracuje v inej krajine.

Treba však aj tak uviesť, že ak sa zistí, že podnik nesprávne alebo podvodne vyvoláva dojem, že situácia pracovníka patrí do rozsahu pôsobnosti smerníc o vysielaní pracovníkov, členský štát, v ktorom sa práca vykonáva, musí zabezpečiť, aby pracovník mal výhody z príslušného vnútroštátneho práva a praxe a **aby sa v žiadnom prípade na neho nevzťahovali menej priaznivé podmienky, než sa vzťahujú na vyslaných pracovníkov.**

Pokiaľ ide o pravidlá sociálneho zabezpečenia vzťahujúce sa na pracovné cesty, pozri otázku 2.4.



### 3 POČAS VYSLANIA

#### 3.1 ZAMESTNÁVATEĽ VYSLANÝCH PRACOVNÍKOV BOL OSLOVENÝ ODBOROVÝM ZVÄZOM, ABY SA ZAPOJIL DO KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA. JE TO V SÚLADE S PRÁVOM EÚ?

Poskytovateľa služieb môžu osloviť odborové zväzy hostiteľského členského štátu, aby sa zapojil do kolektívneho vyjednávania napríklad o odmene, ktorá bude poskytnutá vyslaným pracovníkom. Typickým prípadom toho je Švédsko a Dánsko.

Všimnite si, že hostiteľský členský štát môže na základe smernice 2014/67/EÚ vyžadovať určenie kontaktnej osoby, prostredníctvom ktorej sa relevantní sociálni partneri môžu usilovať presvedčiť poskytovateľa služieb, aby sa zapojil do kolektívneho vyjednávania v rámci hostiteľského členského štátu.

Bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, odseky 1 a 1a článku 3 smernice 96/71/ES zmenenej smernicou 2018/957/EÚ zostávajú v tejto situácii platné a kolektívne vyjednanie by sa malo týkať položiek uvedených v týchto ustanoveniach.

#### 3.2 AKO MÔŽE ČLENSKÝ ŠTÁT IDENTIFIKOVAŤ NEPRÁVÉ VYSLANIE?

Na to, aby členský štát mohol skontrolovať, či sa pracovník považuje za vyslaného pracovníka, musí vykonať celkové posúdenie so zohľadnením všetkých skutkových okolností. Napríklad aby sa zistilo, či podnik skutočne vykonáva **podstatné činnosti** v členskom štáte, z ktorého sa uskutočňuje vyslanie, môžu členské štáty podľa článku 4 ods. 2 smernice 2014/67/EÚ zohľadniť najmä:

- ▶ miesto, v ktorom má podnik registrované sídlo a správu, využíva kancelárske priestory, platí dane a príspevky do systému sociálneho zabezpečenia atď.,
- ▶ miesto, na ktorom sa prijímajú vyslaní pracovníci, a miesto, z ktorého sú vysielaní,

- ▶ miesto, v ktorom podnik vykonáva svoju hlavnú podnikateľskú činnosť a zamestnáva administratívnych pracovníkov,
- ▶ počet zrealizovaných zmlúv a/alebo výšku obratu uskutočneného v členskom štáte, v ktorom je podnik usadený, s ohľadom na osobitnú situáciu o. i. novozaložených podnikov a MSP.

Na posúdenie **dočasnej povahy** činnosti vykonávanej vyslaným pracovníkom podľa článku 4 ods. 3 smernice 2014/67/EÚ môžu členské štáty posúdiť najmä:

- ▶ či sa práca vykonáva po obmedzený čas v hostiteľskom členskom štáte,
- ▶ či sa uskutočňuje vyslanie do členského štátu iného, než je krajina, v ktorej pracovník zvyčajne vykonáva svoju prácu,
- ▶ či sa vyslaný pracovník vracia do domovského členského štátu, alebo má v tomto členskom štáte pokračovať v práci,
- ▶ či dopravu, stravu alebo ubytovanie poskytuje alebo náklady na ne prepláca zamestnávateľ, ktorý pracovníka vysiela, a ak áno, akým spôsobom sa to deje alebo akou metódou sa preplácajú náklady,
- ▶ všetky predchádzajúce obdobia, počas ktorých bolo pracovné miesto predtým obsadené tým istým alebo iným vyslaným pracovníkom.

Podľa článku 4 smernice 2014/67/EÚ tieto skutkové okolnosti sú orientačnými faktormi v rámci celkového posúdenia a nemali by sa preto posudzovať oddelene.

### 3.3 KTORÉ DOKUMENTY MUSIA BYŤ DOSTUPNÉ V PRÍPADE INŠPEKCIE?

Podľa smernice 2014/67/EÚ môže hostiteľský členský štát uložiť:

- ▶ povinnosť počas celého obdobia vyslania uchovávať alebo sprístupniť a/alebo uchovávať v papierovej alebo elektronickej podobe kópie pracovnej zmluvy, výplatných pásov, pracovných výkazov a potvrdenia výplaty miezd alebo kópie rovnocenných dokumentov,
- ▶ povinnosť poskytnúť preklad uvedených dokumentov do úradného jazyka hostiteľského členského štátu alebo do iného jazyka alebo iných jazykov akceptovaných hostiteľským členským štátom.

Pokiaľ ide o koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia, v nariadeniach (ES) č. 883/2004 a (ES) č. 987/2009 sa stanovuje, že v prípade každej cezhraničnej činnosti súvisiacej s prácou (vrátane „pracovných ciest“) je zamestnávateľ alebo akákoľvek dotknutá samostatne zárobkovo činná osoba povinná informovať príslušný (domovský) členský štát podľa možnosti vždy vopred a získať prenosný dokument A1 (PD A1). Pozri aj Praktickú príručku o uplatniteľných právnych predpisoch v EÚ, EHP a vo Švajčiarsku bod 11.

### 3.4 INŠPEKTORI PRÁCE HOSTITEĽSKÉHO ČLENSKÉHO ŠTÁTU ODMIETAJÚ UZNAŤ PRÍPLATOK ZA VYSLANIE AKO SÚČASŤ ODMENY. JE TO V SÚLADE S PRÁVOM EÚ?

Podľa smernice 2018/957/EÚ zamestnávateľ vyslaného pracovníka musí garantovať, že suma skutočne vyplatená pracovníkovi počas vyslania je aspoň rovnocenná „odmene“<sup>16</sup> vyžadovanej podľa pravidiel hostiteľského členského štátu. Na pochopenie toho, aká suma je splatná, je potrebné porovnanie medzi sumou skutočne zaplatenou pracovníkovi a splatnou sumou podľa pravidiel hostiteľského členského štátu, a musí byť založená na hrubej odmene vnútroštátnych pracovníkov (t. j. pred odpočítaním príspevkov, zrážok alebo zdanenia), nie na jednotlivých zložkách odmeny.

Odmena zahŕňa všetky osobitné príspevky súvisiace s vyslaním, pokiaľ nie sú uhradené ako náhrada alebo kompenzácia výdavkov na cestovné, stravu a ubytovanie.

Náhrada alebo kompenzácia výdavkov na cestovné, stravu a ubytovanie sa nepovažujú za odmenu, a preto sa nezohľadňujú na účel porovnania. Ak nie je jednoznačné, ktoré prvky príspevku za vyslanie sú uhrádzané ako náhrada výdavkov, ktoré v skutočnosti vznikli v dôsledku vyslania, celý príspevok sa považuje za uhrádzaný ako náhrada výdavkov, nie odmena.

---

#### V PRAXI

V záujme uplatňovania smerníc o vysielaní pracovníkov môže byť potrebné zohľadniť dva súbory pravidiel:

1. pravidlá hostiteľského členského štátu, podľa ktorých sa určuje vyžadovaná „odmena“, vrátane prípadných pravidiel stanovených v kolektívnych zmluvách, ktoré sú všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú;
2. pravidlá domovského členského štátu, podľa ktorých sa určuje odmena uhrádzaná pracovníkovi vrátane zákona, akejkolvek uplatniteľnej kolektívnej zmluvy a individuálnej pracovnej zmluvy.

Zamestnávateľ musí zabezpečiť, že suma vyplatená vyslanému pracovníkovi je aspoň rovnocenná odmene vyžadovanej podľa pravidiel hostiteľského členského štátu.

Porovnávať by sa mali celkové hrubé sumy odmeny, nie jednotlivé zložky odmeny.

Pri tomto porovnávaní určité zložky, ktoré sa pracovníkovi vyplácajú v súlade s pravidlami domovského členského štátu, nie je možné zohľadniť v hostiteľskom členskom štáte ako zložky požadovanej odmeny: je to tak v prípade platieb za nadčas, platieb súvisiacich s výdavkami, ktoré v skutočnosti vznikli v dôsledku vyslania, ako aj v prípade akejkolvek platby, ktorú dostane pracovník ako náhradu za to, že musel vykonávať dodatočnú prácu alebo prácu za osobitných podmienok.

---

<sup>16</sup> Od 30. júla 2020. Do uvedeného dátumu „minimálne mzdové tarify“.

Nasleduje niekoľko príkladov takéhoto porovnania.

Suma v hrubom, ktorá má byť vyplatená podľa článku 3 ods. 1 – hostiteľský členský štát		Skutočne vyplatená suma v hrubom	
Mzda za kategóriu	1 550	Mzda	500
		Príplatok za vyslanie	1 100
		Náhrada za stravu a ubytovanie	500
Spolu	1 550		2 100

V tomto prípade je vyplatená suma v súlade s požiadavkou článku 3 ods. 1. Náhrada nákladov nie je zohľadnená, ale mzda a príspevok na vyslanie sú spolu vyššie ako splatná suma podľa pravidiel hostiteľského členského štátu.

Suma v hrubom, ktorá má byť vyplatená podľa článku 3 ods. 1 – hostiteľský členský štát		Skutočne vyplatená suma v hrubom	
Mzda za kategóriu	1 550	Mzda	800
Diéty	400	Príplatok za vyslanie	900
Náhrada za stratu času cestovaním	150	Náhrada nákladov na ubytovanie	400
Spolu	2 100		2 100

V tomto prípade uhradená suma nie je v súlade s požiadavkou článku 3 ods. 1, pretože náhrada nákladov na ubytovanie nemôže byť zohľadnená a uhradená suma je preto nižšia než splatná suma podľa pravidiel hostiteľského členského štátu.

Suma v hrubom, ktorá má byť vyplatená podľa článku 3 ods. 1 – hostiteľský členský štát		Skutočne vyplatená suma v hrubom	
Mzda za kategóriu	1 550	Mzda	800
		Príplatok za vyslanie	600
		Platba za prácu nadčas a prácu v nedeľu	400
Spolu	1 550		1 800

V tomto prípade uhradená suma nie je v súlade s požiadavkou článku 3 ods. 1: ak zamestnávateľ vyžaduje od pracovníka, aby vykonával dodatočnú prácu alebo aby pracoval za osobitných podmienok, náhrada za túto dodatočnú službu nie je zohľadnená na účel výpočtu odmeny.

### 3.5 MÔŽE MÔJ ZAMESTNÁVATEĽ Z MÔJHO PLATU ODPOČÍTAŤ NÁKLADY NA UBYTOVANIE A STRAVU?

Nie. Náhrada alebo kompenzácia výdavkov súvisiacich s cestovaním, stravou a ubytovaním sa poskytuje dodatočne k odmene. Zamestnávateľ ich preto nemôže odpočítať z odmeny vyplatenéj pracovníkovi.

### 3.6 MÔŽE HOSTITEĽSKÝ ČLENSKÝ ŠTÁT ŽIADAŤ, ABY SOM SPĽŇAL USTANOVENIA DANÉHO ČLENSKÉHO ŠTÁTU TÝKAJÚCE SA NÁHRADY VÝDAVKOV NA CESTOVNÉ, STRAVU A UBYTOVANIE?

V smernici 2018/957/EÚ sa stanovuje, že zamestnávateľa musia nahradiť vyslanému pracovníkovi cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou vzťahujúcou sa na pracovnoprávny vzťah, ktorý je všeobecne v súlade s právom a/alebo praxou domovského členského štátu. Aj keď sa v smernici vyjadruje zásada, podľa ktorej tieto výdavky musí znášať zamestnávateľ, zároveň sa ponecháva na vnútroštátne právo alebo prax (vrátane kolektívnych zmlúv na akejkoľvek úrovni) domovského členského štátu, aby regulovali túto problematiku.

Napriek tomu vyslaný pracovník, ktorý **počas úlohy vyslania** je povinný odcestovať z obvyklého miesta výkonu práce v hostiteľskom členskom štáte a pricestovať naspäť alebo je dočasne vyslaný zamestnávateľom z uvedeného obvyklého miesta výkonu práce na iné miesto výkonu práce, má nárok na akýkoľvek príspevok alebo náhradu výdavkov, ktoré sa vyžadujú v hostiteľskom členskom štáte zo zákona alebo kolektívnou zmluvou, ktorá je všeobecne uplatniteľná, alebo ktorá sa inak uplatňuje v súlade s článkom 3 ods. 8 smernice 96/71/ES v znení zmien.

---

#### V PRAXI

Portugalský pracovník je vyslaný na šesť mesiacov na stavenisko v Ostende (Belgicko).

Počas vyslania je vyslaný na týždeň do Liège (Belgicko), aby absolvoval kurz odbornej prípravy.

Vyslanému pracovníkovi treba zaplatiť príspevky na stravu a ubytovanie stanovené všeobecne záväznou kolektívnou zmluvou v Belgicku pre odvetvie stavebníctva za čas práce mimo obvyklého miesta výkonu práce (v tomto prípade Ostende) v hostiteľskom členskom štáte.

---



### 3.7 KTO ZNÁŠA ZODPOVEDNOSŤ ZA DODRŽIAVANIE POŽIADAVIEK V PRÍPADE SUBDODÁVATEĽSKÉHO REŤAZCA?

Pravidlá o subdodávateľskej zodpovednosti sú stanovené v článku 12 smernice 2014/67/EÚ a môžu byť zhrnuté takto:

- ▶ členské štáty môžu zaviesť na nediskriminačnom a primeranom základe subdodávateľskú zodpovednosť s cieľom zabezpečiť, aby pracovník v rámci subdodávateľských reťazcov mohol uplatniť voči dodávateľovi, ktorého priamy subdodávateľ je zamestnávateľom, zodpovednosť, pokiaľ ide o akúkoľvek nevyplatenú čistú odmenu, spolu so zamestnávateľom alebo namiesto neho,
- ▶ pokiaľ ide o odvetvie stavebníctva, členské štáty musia zabezpečiť túto subdodávateľskú zodpovednosť,
- ▶ členské štáty môžu na nediskriminačnom a primeranom základe rovnako ustanoviť prísnejšie pravidlá týkajúce sa zodpovednosti, pokiaľ ide o rozsah a oblasť subdodávateľskej zodpovednosti,
- ▶ namiesto uvedených pravidiel týkajúcich sa zodpovednosti môžu členské štáty zaviesť iné primerané vynucovacie opatrenia, ktoré umožňujú účinné a primerané sankcie proti dodávateľovi.

Stručne povedané, musí byť zavedená subdodávateľská zodpovednosť pre odvetvie stavebníctva, v ktorom nesie zodpovednosť dodávateľ v priamom subdodávateľskom vzťahu. V iných hospodárskych odvetviach môžu členské štáty zaviesť systém subdodávateľskej zodpovednosti, a to aj s rozšíreným rozsahom alebo oblasťou za predpokladu, že je nediskriminačný a primeraný.

Treba uviesť, že smernica umožňuje členským štátom oslobodiť od spoločnej zodpovednosti dodávateľa, ktorý prijal „povinnosť náležitej starostlivosti“.

### 3.8 JE MOŽNÉ ZAVIESŤ SYSTÉM SUBDODÁVATEĽSKEJ ZODPOVEDNOSTI IBA NA CEZHRANIČNÉ SITUÁCIE?

Ako sa uviedlo v otázke 3.7, každý systém subdodávateľskej zodpovednosti zavedený v súlade so smernicou 2014/67/EÚ musí byť nediskriminačný a primeraný. Členské štáty preto nemôžu zaviesť systém subdodávateľskej zodpovednosti, ktorý sa vzťahuje len na poskytovateľov cezhraničných služieb, lebo takto by boli títo poskytovatelia služieb priamo diskriminovaní. Takýto systém by mohol odradiť odberateľov a dodávateľov od uzatvárania zmlúv alebo subdodávateľských zmlúv s podnikmi usadenými v iných členských štátoch.

### 3.9 MÔJ ZAMESTNÁVATEĽ MI RIADNE NEPLATÍ. MÔŽEM PODAŤ SŤAŽNOSŤ ALEBO INICIOVAŤ SÚDNE KONANIE V HOSTITEĽSKOM ČLENSKOM ŠTÁTE?

Áno. Členské štáty musia zabezpečiť, aby existovali účinné mechanizmy pre vyslaných pracovníkov na podávanie sťažností na svojich zamestnávateľov priamo, ako aj právo na iniciovanie súdnych či správnych konaní, a to aj v hostiteľskom členskom štáte.

Členské štáty musia umožniť odborovým zväzom a iným tretím stranám zapojiť sa v mene alebo na podporu vyslaných pracovníkov alebo ich zamestnávateľa a s ich súhlasom do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania v záujme presadzovania práv alebo povinností vyplývajúcich zo smerníc o vysielaní pracovníkov.

### 3.10 PO INŠPEKCII BOLA ULOŽENÁ VYSOKÁ SANKCIA. JE TO V SÚLADE S PRÁVOM EÚ?

Smernica 2014/67/EÚ členským štátom ukladá, aby zaviedli primerané a účinné kontroly a monitorovacie mechanizmy na nediskriminačnom a primeranom základe.

Takisto stanovuje, že členské štáty musia mať zavedené sankcie uplatňované pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijať všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich vykonania a dodržiavania.

Stanovené sankcie musia byť **účinné, primerané** a **odrádzajúce**.





## 4 PO VYSLANÍ

### 4.1 MÔŽEM PODAŤ SŤAŽNOSŤ ALEBO ZAČAŤ SÚDNE KONANIE PROTI MÔJMU ZAMESTNÁVATEĽOVI PO SKONČENÍ ÚLOHY VYSLANIA? MÁM TO UROBIŤ V HOSTITEĽSKOM ALEBO DOMOVSKOM ČLENSKOM ŠTÁTE?

Áno, v smernici 2014/67/EÚ sa vyslovne stanovuje, že členské štáty musia mať zavedené mechanizmy na podávanie sťažností alebo začatie súdnych konaní aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu, pokiaľ ide o akékoľvek platné nároky vyplývajúce zo zmluvného vzťahu medzi zamestnávateľom a uvedeným vyslaným pracovníkom a akúkoľvek škodu alebo ujmu vyplývajúcu z neuplatňovania pravidiel vyslania. Tieto mechanizmy musia byť dostupné potom, ako sa vyslaní pracovníci vrátili z členského štátu, do ktorého boli vyslaní.

### 4.2 MÔŽE HOSTITEĽSKÝ ČLENSKÝ ŠTÁT ŽIADAŤ DOKUMENTY TÝKAJÚCE SA VYSLANIA PO SKONČENÍ VYSLANIA?

Áno, podľa smernice 2014/67/EÚ môžu členské štáty vyžadovať od poskytovateľov služieb, aby poskytli určité dokumenty (pracovnú zmluvu, výplatné pásky, pracovné výkazy s údajom o začiatku, konci a trvaní denného pracovného času a potvrdenia výplaty miezd) v primeranej lehote po skončení vyslania.

EÚ vo svojej smernici o vysielaní pracovníkov stanovuje súbor pravidiel o vysielaní pracovníkov vzťahujúci sa na proces, v rámci ktorého zamestnávateľa dočasne vysielajú svojich zamestnancov na vykonávanie služieb v inej krajine EÚ. Táto brožúra poskytuje podrobné informácie o pravidlách platných pred vyslaním pracovníka, počas vyslania a po skončení vyslania. Je dôležité týmto pravidlám rozumieť, aby pracovníci poznali svoje práva a aby vnútroštátne orgány a zamestnávateľa tieto pravidlá uplatňovali správne a jednotne v celej EÚ.

Naše publikácie si môžete stiahnuť alebo zadarmo sa prihlásiť na ich odber.

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Ak si prajete dostávať pravidelné a aktuálne informácie o Generálnom riaditeľstve pre zamestnanosť, sociálne veci a začlenenie, zaregistrujte sa na <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter> a zadarmo dostanete elektronické vydanie Sociálnej Európy.



Social Europe



EU\_Social

