

**TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**OCHRANA ZAMESTNANCOV  
PRI ICH VYSIELANÍ DO KRAJÍN  
EURÓPSKEHO HOSPODÁRSKEHO  
PRIESTORU**

PROTECTION OF EMPLOYEES  
POSTED TO THE COUNTRIES OF  
THE EUROPEAN ECONOMIC AREA

**Jakub Vojtko (ed.)**

**2015**

Trnavská univerzita v Trnave  
Právnická fakulta



**OCHRANA ZAMESTNANCOV  
PRI ICH VYSIELANÍ DO KRAJÍN  
EURÓPSKEHO HOSPODÁRSKEHO PRIESTORU**

Protection of Employees  
Posted to the Countries of  
the European Economic Area

**Jakub Vojtko (ed.)**

Trnava 2015

**Editor:**

Mgr. Jakub Vojtko

**Autori:**

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D, doc. JUDr. Miloš Lacko, Ph.D., doc. JUDr. Mgr. Andrea Oľšovská, Ph.D., JUDr. Marek Švec, Ph.D., JUDr. Viktor Križan, Ph.D., Mgr. Jakub Vojtko

**Recenzenti:**

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.  
JUDr. Mária Rybárová, PhD.

**Vydavateľ:**

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta 2015

Zborník príspevkov z medzinárodnej on-line konferencie usporiadanej v dňoch 15.10.2015 - 15.11.2015 Katedrou pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave vznikol s podporou Vedeckej grantovej agentúry MŠVVaŠ a SAV v rámci projektu číslo 1/0023/12 s názvom „*Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese*“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Za odbornú, obsahovú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

## Obsah

Obsah.....	4
------------	---

<b>PREDHOVOR.....</b>	<b>7</b>
-----------------------	----------

<b>DOČASNÉ VYSLANIE ZAMESTNANCOV A OCHRANA ZAMESTNANCOV.....</b>	<b>8</b>
--	----------

**prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.**

Abstrakt.....	8
---------------	---

Úvod.....	8
-----------	---

1 Všeobecný právny rámec.....	9
-------------------------------	---

2 Voľný pohyb zamestnancov a dočasné vyslanie zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb.....	10
--	----

3 Osobná a vecná pôsobnosť smernice 1996/71/ES.....	13
---	----

4 Pojem dočasného vyslania zamestnanca.....	13
---	----

5 Účel a obsah smernice 1996/71/ES.....	14
---	----

6 Modely dočasného vyslania zamestnancov.....	15
---	----

6.1 Dočasné vyslanie a agentúrna práca.....	16
---	----

7 Pojem vyslaný zamestnanec.....	17
----------------------------------	----

8 Štátni príslušníci tretích krajín.....	18
--	----

9 Vysielajúci podnik.....	20
---------------------------	----

10 Doba vyslania.....	21
-----------------------	----

11 Minimálne pracovné podmienky pri dočasnom vyslaní zamestnanca (tvrdé jadro).....	21
---	----

11.1 Všeobecne uplatniteľné kolektívne zmluvy.....	23
--	----

11.2 Princíp výhodnosti pre zamestnanca.....	23
--	----

11.3 Obsah „tvrdého jadra“.....	24
---------------------------------	----

12 Rozšírenie okruhu „tvrdého jadra“ zo strany hostiteľského štátu a výhrada verejného poriadku.....	34
--	----

12.1 Naliehavé dôvody všeobecného záujmu.....	35
---	----

13 Primeranosť obmedzenia voľného pohybu služieb.....	37
---	----

Záver.....	38
------------	----

<b>NĚKTERÉ OTÁZKY SOUVISEJÍCÍ SE SMLOUVOU O VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCE K POSKYTOVÁNÍ NADNÁRODNÍCH SLUŽEB DO ZAHRANIČÍ.....</b>	<b>40</b>
--	-----------

**doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.**

Abstrakt.....	40
---------------	----

Úvod.....	41
-----------	----

1 Základní struktura.....	42
---------------------------	----

1.1 Volba práva.....	42
----------------------	----

1.2 Určení porovnávaných právních řádů.....	43
---	----

2 Ujednání o pracovních podmínkách.....	45
---	----

2.1 Obecná a obvyklá ujednání.....	45
------------------------------------	----

2.2 Pracovní doba a doba odpočinku.....	46
---	----

2.3 Mzdové podmínky a cestovní náhrady.....	46
---	----

2.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	47
--	----

3 Ostatní ujednání.....	47
-------------------------	----

Závěr.....	48
------------	----

**SOCIÁLNOPRÁVNÝ RÁMEC VYSLANIA ZAMESTNANCA..... 50**  
**doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.**

Abstrakt.....	50
Úvod.....	51
1 Právny rámec vyslania zamestnanca.....	51
2 Predpoklady uplatnenia dočasného vyslania zamestnanca.....	54
3 Vymedzenie znakov dočasného vyslania.....	57
3.1 Priamy pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom.....	58
3.2 Zvyčajný výkon pracovných činností v štáte vysielajúceho zamestnávateľa.....	59
3.3 Zákaz nahradenia iného zamestnanca.....	60
3.4 Výkon obvyklých podstatných činností zamestnávateľom v štáte vyslania.....	60
3.5 Žiadosť o vystavenie osvedčenia o uplatniteľnosti právnych predpisov.....	62
4 Informačná povinnosť zamestnávateľa a kontrolná činnosť príslušnej inštitúcie.....	65
Záver.....	67

**K OBMEDZENIAM DOČASNÉHO PRIDEĽOVANIA ZAMESTNANCOV ..... 69**  
**doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.**

**JUDr. Marek Švec, PhD.**

Abstrakt.....	69
Úvod.....	70
1 Právna úprava dočasného pridelenia.....	71
2 Dopad obmedzení agentúrneho zamestnávania.....	74
3 Možnosti a limity kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v oblasti agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike.....	75
3.1 „Dobry zamestnávateľ“.....	75
3.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.....	79
Záver.....	81

**PRACOVNÁ CESTA VS. PRACOVNÝ ČAS VYSLANÉHO ZAMESTNANCA ..... 83**  
**JUDr. Viktor Križan, PhD..... 83**

Abstrakt.....	83
1 Pracovná cesta v právnej úprave Slovenskej republiky.....	84
2 Pracovný čas na pracovnej ceste.....	86
3 Nepretržitý denný odpočinok počas a po skončení pracovnej cesty.....	90
Záver.....	91

**VYSIELANIE ZAMESTNANCOV A ZÁSADA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA..... 92**  
**Mgr. Jakub Vojtko**

Abstrakt.....	92
Úvod.....	92
1 Pracovnoprávny štatút vyslaného zamestnanca.....	93
1.1 Rozhodné právo.....	93
1.2 Imperatívne normy.....	94
1.3 „Tvrde jadro“ podľa smernice o vysielaní zamestnancov.....	95
1.4 Komplikácie spojené s určením pracovnoprávneho štatútu.....	100
2 Vysielanie zamestnancov a rovnaké zaobchádzanie.....	101

2.1	Posúdenie, či sa vyslaný zamestnanec a domáci zamestnanec nachádzajú v rovnakej situácii .....	101
2.2	Posúdenie, či sa s vyslaným zamestnancom zaobchádza odlišne v porovnaní s domácim zamestnancom.....	102
2.3	Posúdenie legitímnosti prípadného odlišného zaobchádzania .....	104
	Záver.....	105

## **PREDHOVOR FOREWORD**

Vážení čitatelia,

predkladáme Vám zborník príspevkov z on-line konferencie *Ochrana zamestnancov pri ich vysielaní do krajín Európskeho hospodárskeho priestoru*, ktorá sa pod záštitou Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave uskutočnila v dňoch 15.10.2015 - 15.11.2015. Dôvodom zorganizovania tejto konferencie boli pretrvávajúce ťažkosti pri praktickom uplatňovaní a vynucovaní právnej úpravy vysielania zamestnancov pri cezhraničnom poskytovaní služieb v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru. V snahe upozorniť na tieto ťažkosti a s cieľom prispieť k riešeniu súčasnej situácie autori spracovali svoje príspevky, v ktorých komplexne analyzujú právnu úpravu vysielania zamestnancov na úrovni EÚ a na národnej úrovni (právo EÚ používa pojem „vysielenie pracovníkov“, no vzhľadom na ustálenú slovenskú právnu terminológiu používame jednotne ďalej pojem „vysielanie zamestnancov“) vrátane súvisiacej právnej úpravy koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia a judikatúry Súdneho dvora EÚ. Významnou je pre autorov téma vzťahu a pomeru medzi slobodou cezhraničného poskytovania služieb, ochranou národných pracovných trhov a ochranou práv, dôstojnosti a záujmov vyslaných zamestnancov. Autori sa tiež zaoberajú jednotlivými aspektmi a problémami vznikajúcimi pri určovaní obsahu práv a povinností vyslaného zamestnanca od kolízno-právnej úpravy a určenia rozhodného práva, cez štiepenie štatútu pracovnej zmluvy tzv. „tvrdým jadrom“ pracovných podmienok a podmienok zamestnania a imperatívnymi normami, až po praktické problémy tvorby dohody o vyslaní zamestnanca. Rozširujúci obraz na problematiku vysielania zamestnancov umožňujú príspevky zaoberajúce sa úzko súvisiacimi otázkami ako primeranosť a prísnosť úpravy obmedzení agentúrneho zamestnávania, pracovný čas a doba odpočinku zamestnanca vyslaného do zahraničia a v neposlednom rade zásada rovnakého zaobchádzania s vysielanými zamestnancami.

S ohľadom na vyššie uvedené pevne veríme, že predložený zborník bude predstavovať hodnotný a prínosný výstup nie len na úrovni právnej teórie, ale aj v praxi, a to ako pre zamestnávateľov - poskytovateľov služieb, ktorí sú pri ich cezhraničnom pôsobení konfrontovaní s náročnou a často neprehľadnou právnou úpravou, tak aj pre zamestnancov, ktorých dôstojnosť a ochrana je pri ich vysielaní neraz ohrozená.

Trnava, december 2015

Mgr. Jakub Vojtko

## **DOČASNÉ VYSLANIE ZAMESTNANCOV A OCHRANA ZAMESTNANCOV POSTING OF EMPLOYEES AND PROTECTION OF EMPLOYEES**

***prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.***

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Dočasné vyslanie zamestnancov je obsahovou súčasťou voľného pohybu služieb. S cieľom eliminácie sociálneho dumpingu smernice o dočasnom vysielaní zamestnancov určujú podstatné právne obmedzenia pri realizácii tohto druhu voľného pohybu služieb. Autorka analyzuje administratívno-právne limity uskutočňovania dočasného vysielania zamestnancov s prihliadnutím na aktuálnu judikatúru Súdneho dvora EÚ. Osobitnú pozornosť zameriava na právnu analýzu uplatňovania „tvrdého jadra“ smernice 1996/71/ES v zmysle článku 3 ods. 1.

**Kľúčové slová:** dočasné vyslanie zamestnancov, Súdny dvor EÚ, vysielajúci podnik, vysielaný zamestnanec, príslušníci tretích krajín, tvrdé jadro pracovných podmienok, možnosti ďalšieho obmedzenia pri dočasnom vysielaní zamestnancov, Európska únia, Európsky hospodársky priestor

### **Abstract**

Temporary posting of workers is part of the content of the free movement of services. In order to eliminate social dumping, the directive on the temporary posting of workers determines the essential legal constraints in implementing of this kind of free movement of services. The author analyzes the administrative and legal limits for the implementation of the temporary posting of workers taking account recent case law of the Court of Justice of the European Union. Special attention focuses on the legal analysis of the application of the "hard core" of the Directive 1996/71/EC within the meaning of Article 3, paragraph 1.

**Key words:** temporary posting of workers, Court of Justice of the EU, posting undertaking, posted employee, third country nationals, hard core of working conditions, possibilities of further restrictions on the temporary posting of workers, European Union, European Economic Area

### **Úvod**

V praxi členských štátov dochádza k enormnému zneužívaniu predpisov o dočasnom vysielaní zamestnancov. Predovšetkým schránkové firmy zneužívajú právny stav de lege lata,



aby obchádzali pracovnoprávne a sociálnoprávne predpisy prijímacieho štátu a v súčasnosti predstavujú jeden zo závažných problémov presadzovania smernice o dočasnom vysielaní zamestnancov aj napriek tomu, že takýmto schránkovým firmám chýba potrebné a nevyhnutné napojenie na vnútorný trh.

Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb upravuje smernica 1996/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb, ktorá má vo vzťahu k smernici 2006/123/ES o službách na vnútornom trhu prednosť.<sup>1</sup>

Aj nová smernica č. 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 1996/71/ES z roku 2014 hovorí o potrebe boja proti zneužívaniu smernice o vysielaní a obchádzaní ustanovení „tvrdého jadra“ v prijímacom štáte prostredníctvom schránkových firiem. Preto apeluje aj z vyššie uvedeného dôvodu na kontrolné orgány jednotlivých členských štátov, aby overovali, či podnikatelia majú vyžadované dostatočné spojenie so štátom sídla. Najmä je potrebné overovať, či podnikatelia vykonávajú svoje podstatné činnosti v príslušnom členskom štáte, ktoré musia presahovať rámec interného manažmentu príslušného podnikateľského subjektu. Na vykonanie uvedenej smernice bol prijatý zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci, ktorý ukladá celkom nové povinnosti nielen domácomu zamestnávateľovi, ale aj hostujúceму zamestnávateľovi ako aj zakladá nové práva domácomu vyslanému zamestnancovi. Nový zákon o cezhraničnej spolupráci formou dočasného vyslania v porovnaní s doterajším právnym stavom podstatne rozširuje kompetencie Národného inšpektorátu práce, a počíta s uložením relatívne prísnych administratívno-právnych pokút pre subjekty porušujúce zákonné pravidlá cezhraničnej spolupráce.

## **1 Všeobecný právny rámec**

Sloboda poskytovania služieb patrí k pilierom jednotného vnútorného trhu EÚ. Zakotvuje ju samotná Zmluva o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“).

Podľa článku 57 ZFEÚ za služby treba považovať plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Služby zahŕňujú najmä činnosti priemyselnej povahy, činnosti obchodnej povahy, činnosti remeselnej povahy a činnosti v oblasti slobodných povolání. Poskytovateľ služieb môže dočasne vykonávať svoju činnosť v členskom štáte, v ktorom sa služba poskytuje za rovnakých podmienok, aké tento štát ukladá svojim vlastným štátnym príslušníkom.

Ide vlastne o právo na podnikanie v rámci EÚ, čo sa v prevažnej miere v praxi podnikateľských subjektov uskutočňuje zmluvami o dielo - zmluvnými typmi obchodného práva.

Cieľom osobitnej pracovnoprávnej úpravy dočasného vyslania zamestnancov v smernici 1996/71/ES je prehĺbenie ochrany vysielaných zamestnancov a uľahčenie výkonu voľného pohybu služieb. Účelom smernice je odstrániť napätie medzi slobodou služieb na jednej strane a rôznosťou pracovnoprávnych úprav jednotlivých členských štátov, ktoré by

---

<sup>1</sup> pozri článok 3 ods. 1 písm. a) smernice 2006/123/ES.

mohli viesť k porušeniu základných predpokladov pre voľnú hospodársku súťaž. Podľa názoru časti pracovnoprávnej teórie smernica 1996/71/ES nepodporuje slobodu služieb, ale ju obmedzuje relatívne vysokou administratívnou povahou a náročnosťou a tým prekračuje podstatným spôsobom rámec ochrany slabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu.

Genéza smernice 1996/71/ES o dočasnom vysielaní zamestnancov má úzku súvislosť s judikatúrou Súdneho dvora EÚ o slobode výkonu služieb, ktorá je ukotvená v článkoch 56 až 62 ZFEÚ, ktoré sú základom pre cezhraničný pohyb v rámci spoločného európskeho trhu.

Dogmatika pojmu sloboda pohybu služieb je prostredníctvom judikatúry Súdneho dvora EÚ významne diferencovaná.

Sloboda služieb súvisí najmä s voľným pohybom zamestnancov, pretože slúži k prístupu na európsky trh a táto sloboda by nemala byť otvorená pre voľný pohyb zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb, čo nie je celkom optimálne riešenie osobitne v prípadoch dlhodobých vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb. Veľmi tesný súvis má osobitne s výkonom agentúrnej práce, ktorá je jednou z právnych foriem dočasného vysielania zamestnancov a ktorú možno vykonávať v rámci inej členskej krajiny EÚ a EHS pri dodržaní smernice 1996/71/ES.

Centrálnym adresátom voľného pohybu služieb sú členské štáty EÚ.

Sloboda pohybu služieb zakazuje diskrimináciu každého druhu aj formy. Osobitne je aktuálna diskriminácia podľa štátnej príslušnosti.

Priamu diskrimináciu Súdny dvor videl napríklad v právnej veci C-49/89 Finalarte. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania treba podľa Súdneho dvora EÚ vykladať reštriktívne a na základe výhrady *Ordre –public*.

Výnimky z nepriamej diskriminácie sú možné z kogentných, taxatívnych dôvodov, ktoré zásadne slúžia ochrane zamestnancov (C-49/89 (Finalarte) bod 39). Vo vyššie uvedenom zmysle sú prípustné obmedzenia nad rámec minimálnych štandardov prijímacieho štátu.<sup>2</sup>

## **2 Voľný pohyb zamestnancov a dočasné vyslanie zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb**

Dočasne vyslanie zamestnancov je určitou medzikategóriou medzi voľným pohybom služieb a voľným pohybom zamestnancov.

Smernica 1996/71/ES v článku 1 ods. 3 zakotvuje, že dočasné pridelenie zamestnancov je jednou z foriem vysielania zamestnancov v rámci poskytovania služieb. Otázne je, či na takýchto vyslaných zamestnancov možno resp. treba popri smernici 1996/71/ES súbežne aplikovať aj právne pravidlá voľného pohybu zamestnancov. Staršia judikatúra Súdneho dvora tomu nenasvedčovala.

---

<sup>2</sup> C-165/98 (Mazzeloni), bod 28.

Prvý krát potrebu prihliadať aj k potrebám hospodárskej súťaže ako aj predchádzať sociálnemu dampingu Súdny dvor vyjadril v právnej veci Wolf a Müller a po prvý krát po prijatí Charty základných práv v tomto rozhodnutí Súdny dvor vyjadril, že treba prihliadať pri výklade výnimiek aj na základné práva zakotvené v Charte základných práv EÚ.<sup>3</sup>

Sloboda pohybu služieb v rámci EÚ sa premieta aj do sekundárneho práva. Judikatúra Súdneho dvora EÚ ju považuje za zásadu sociálneho práva EÚ.<sup>4</sup>

Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb treba odlišovať od voľného pohybu zamestnancov, ktorý upravuje článok 45 Zmluvy o fungovaní EÚ.

Voľný pohyb zamestnancov predpokladá vytvorenie spoločného európskeho trhu, čo znamená voľný a individuálny prístup zamestnancov k pracovným miestam na pracovnom trhu krajín EÚ ako aj zabezpečenie rovnoprávnosti zamestnancov prijímacieho štátu nielen pri uchádzaní sa o zamestnanie, ale aj pri výkone zamestnania ako aj po skončení tohto výkonu.

Voľný pohyb služieb podľa článku 56 a nasl. ZFEÚ upravuje primárne vzťahy medzi podnikateľskými subjektmi a zamestnanec priamo nevstupuje na pracovný trh hostiteľského štátu, pretože zostáva aj počas dočasného vyslania v pracovnoprávnom vzťahu k svojmu zamestnávateľovi, ktorý ho dočasne vyslal.

Na rozdiel od voľného pohybu zamestnancov pri dočasnom vyslaní zamestnancov ide o kvalitatívne novú právnu formu pracovnej mobility zamestnancov, ktorá je formou aj obsahom odlišná od systému voľného pohybu zamestnancov. Právny model dočasného vyslania zamestnancov priamo nadväzuje na dynamický rozvoj medzinárodnej činnosti podnikov a nevyhnutnosť poskytovania nadnárodných služieb a jeho hlavným účelom je ochrana domáceho pracovného trhu.

Pri voľnom pohybe zamestnancov podľa článku 45 ZFEÚ sa zamestnanec jednotliviec rozhodne pracovať na území iného než domovského členského štátu. V prípade voľného pohybu zamestnancov na rozdiel od dočasného vyslania zamestnancov podľa smernice môže ísť aj o pracovný pomer na neurčitý čas.

Pri dočasnom vyslaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb sa zamestnanec individuálne nerozhoduje, že vstúpi na určitý dlhší alebo kratší čas na pracovný trh iného členského štátu EÚ, ale zamestnávateľ ho vyšle na určitú dobu do niektorej z krajín EÚ pracovať v prospech iného podnikateľa bez toho, aby s ním skončil existujúci pracovnoprávny vzťah. Zamestnávateľ tak robí za účelom dosiahnutia zisku v rámci svojich komerčných aktivít vo vzťahu k zahraničnému obchodnému partnerovi. Pracovnoprávny vzťah zamestnanca k svojmu zamestnávateľovi, ktorý ho vysielal na dočasný výkon práce do inej krajiny EÚ, sa v tzv. „tvrdom jadre“ pracovných podmienok a podmienok zamestnania podľa článku 3 ods. 1 smernice 1996/71/ES musí spravovať právom štátu, v ktorom zamestnanec dočasne vykonáva

---

<sup>3</sup> Wolf a Müller, bod 42, C-341/05 (Laval) zo dňa 18.12.2007.

<sup>4</sup> C-251/78 bod 14 ako aj právna vec Denkavit, bod 4, C-427/93 (Bristol-Myers-Squibb) zo dňa 11.7.1996, bod 25.

prácu a nad rozsah „tvrdého jadra“ rozhodným právom podľa Nariadenia „Rím I“, resp. Rímskym dohovorom o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky zo dňa 19. júna 1980. (ďalej len **„Rímsky dohovor“**).

V aplikačnej praxi a niekedy aj v právnej literatúre sa niekedy zamieňa právny pojem voľného pohybu zamestnancov na jednej strane a právny pojem dočasného vysielania zamestnancov v rámci nadnárodného pohybu služieb v členských krajinách EÚ.

V súlade s doterajším vývojom judikatúry Súdneho možno identifikovať diferenciálne znaky medzi právnym režimom voľného pohybu zamestnancov a právnym režimom dočasného vyslania zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb. Každý z týchto modelov sa viaže na kvalitatívne iný druh základnej slobody, na ktorej je postavená celá Európska únia, jeden právny model na voľný pohyb zamestnancov a druhý právny model na voľný pohyb služieb.

Už v rozhodnutí Súdneho dvora v právnej veci C-62/81 a C-63/81 (Seco a Deesquenne) zo dňa 3. 2. 1982 ako aj v právnej veci C-113/89 (Rush Portuguesa) zo dňa 27.3. 1990 Súdny dvor zdôraznil, že na rozdiel od voľného pohybu zamestnancov, sa zamestnanci, ktorí boli dočasne vyslaní do inej krajiny EÚ, aby vykonávali služby, po skončení vyslania vracajú do krajiny ich pôvodu bez toho, aby sa ocitli na trhu práce hostiteľského členského štátu. Z vyššie uvedeného dôvodu na nich nemožno aplikovať predpisy o voľnom pohybe zamestnancov (článok 45 ZFEÚ), ale predpisy o voľnom pohybe služieb (článok 56 a nasl. ZFEÚ). Tento právny názor vo vzťahu k voľnému pohybu zamestnancov a dočasnému vysielaniu zamestnancov Súdny dvor prehodnotil a zmenil najmä v rozhodnutí Vicopulos<sup>5</sup>.

Novšia judikatúra Súdneho dvora potvrdzuje, že napriek tomu, že dočasné vysielanie zamestnancov sa uskutočňuje v rámci voľného pohybu služieb, vo svojich faktických a právnych následkoch veľmi zásadne ovplyvňuje pracovný trh hostiteľského štátu (viď právnu vec Vicopulos, bod 28 a ďalšie). Súdny dvor uznal, že takáto činnosť môže mať dosah na trh práce hostiteľského členského štátu. Na jednej strane sa totiž zamestnanci zamestnaní podnikmi na pridelenie zamestnancov môžu odvolávať na články 45 ZFEÚ až 48 ZFEÚ a na nariadenia Únie určené na ich vykonávanie (pozri právnu vec Webb, bod 10) a na druhej strane z dôvodu osobitnej povahy pracovných vzťahov, ktoré sú charakteristické pre dočasné vysielanie zamestnancov, táto činnosť priamo ovplyvňuje tak vzťahy na trhu práce, ako aj legitímne záujmy dotknutých zamestnancov (Vicopulos, body 28 a 29).

V citovanom rozhodnutí Súdny dvor poprel svoju staršiu judikatúru vyjadrenú hlavne v právnej veci Rush Portuguesa s argumentom, že hlavným účelom vysielania zamestnancov v zmysle článku 1 ods. 3 smernice 1996/71/ES ako realizácia voľného pohybu služieb osobitného druhu je včlenenie zamestnancov do pracovného trhu prijímajúceho štátu.<sup>6</sup> Dočasne vyslaní zamestnanci vyslaní do iného členského štátu môžu sa odvolať na pravidlá voľného pohybu zamestnancov (Vicopulos, bod 28 a 30). V tomto rozhodnutí Súdny dvor po prvý krát

---

<sup>5</sup> C-307/09 (Vicopulos) zo dňa 10.2. 2011, bod 30 a nasl.

<sup>6</sup> C-307/09 (Vicopulos) zo dňa 10.2.2011, bod 30.

výslovne vyjadril, že rozlišovať medzi zamestnancom, ktorý priamo a samostatne vstupuje na trh členského štátu, a zamestnancom, ktorý tam vstupuje prostredníctvom pridelovania, je neprirodzené, pretože v oboch prípadoch ide o pohyb zamestnancov, ktorý je potenciálne značný a môže narušiť uvedený trh práce hostiteľskej krajiny (Vicopulos, bod 35). Súdny dvor preto uznal, že takáto činnosť môže mať dosah na trh práce členského štátu určenia služby.

### **3 Osobná a vecná pôsobnosť smernice 1996/71/ES**

Osobný a vecný rozsah smernice sa vzťahuje len na zamestnancov, ktorí sú zo strany svojho zamestnávateľa vysielaní na dočasný výkon práce v niektorej z členských krajín Európskej únie (ďalej len „EÚ“), resp. Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej len „EHP“). Pritom vysielajúcim zamestnávateľom môže byť zamestnávateľ niektorej z členských krajín EÚ, ktorý dočasne vysielal svojich zamestnancov do inej členskej krajiny EÚ. Z hľadiska vecnej pôsobnosti smernica č. 1996/71/ES v zmysle primárneho práva EÚ patrí do voľného pohybu služieb nie voľného pohybu zamestnancov z dôvodu, že ide o poskytovanie služieb medzi dvoma podnikateľskými subjektmi najčastejšie v dvoch rôznych členských štátoch EÚ, ktoré na základe obchodnoprávnej zmluvy (napríklad zmluvy o dielo) uskutočňujú voľný pohyb služieb. Na základe obchodnoprávnej zmluvy zamestnávateľ v príslušnom členskom štáte vyšle svojich zamestnancov na dočasný výkon práce do iného členského štátu. Kvalita pracovných podmienok týchto zamestnancov musí v tvrdom jadre zodpovedať minimálnym pracovným podmienkam hostiteľského štátu.

Z pracovnoprávneho hľadiska je podstatné, že dočasne vyslaný zamestnanec nie je v žiadnom pracovnoprávnom vzťahu k podnikateľskému subjektu, v prospech ktorého dočasne vykonáva prácu v niektorej z členských krajín EÚ. Preto vyslaním zamestnanca na dočasný výkon práce v inom členskom štáte EÚ sa nemá skončiť pracovný pomer medzi ním a jeho doterajším zamestnávateľom.

### **4 Pojem dočasného vyslania zamestnanca**

Podľa smernice č. 1996/71/ES za nadnárodné poskytovanie služieb sa považujú prípady, keď zamestnávateľ vyšle svojho zamestnanca dočasne na územie iného členského štátu na vlastné náklady a pod svojím vedením na základe obchodnoprávnej zmluvy, ktorú má uzavretú s účastníkom, pre ktorého sú služby určené. V priebehu dočasného vyslania musí naďalej trvať pôvodný pracovnoprávny vzťah.

Za nadnárodné poskytovanie služieb v zmysle smernice 1996/71/ES sa považujú aj situácie, keď zamestnávateľ vyšle svojich zamestnancov do podniku, ktorý je vo vlastníctve skupiny podnikov na územie niektorého z členských štátov EÚ (dočasné vyslanie zamestnancov v rámci koncernov) za podmienky, že za celú dobu dočasného vyslania zamestnancov existuje pracovný pomer medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom dočasne vyslaným na územie iného členského štátu.

Nadnárodným poskytovaním služieb v zmysle smernice č. 1996/71/ES je aj dočasné vyslanie zamestnanca agentúrou dočasného zamestnávania za podmienky trvania pracovno-právneho vzťahu.

O dočasné vyslanie zamestnanca v zmysle článku 2 smernice ide vtedy, ak zamestnanec svoju prácu v pracovnom pomere dočasne vykonáva na území iného štátu EÚ, než v ktorom obvykle pracuje. Samotné dočasné vyslanie zamestnanca smernica neobmedzuje presnou časovou hranicou, v čom sa líši napríklad od Nariadenia 883 z roku 2004, ktoré pre účely sociálneho zabezpečenia obmedzuje dočasné vyslanie zamestnancov na obdobie dvanásť mesiacov.

Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb podľa smernice môže trvať aj niekoľko rokov, aj keď musí byť časovo ohraničené.

Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ do doby dočasného vyslania zamestnancov treba „zahnúť služby, ktoré sú rozdielne v povahe, vrátane služieb, ktoré sa zabezpečujú i v relatívne dlhom časovom horizonte, dokonca niekoľkých rokov“. Za služby vo vyššie uvedenom zmysle a dobu ich trvania sa považujú aj služby spojené so stavbou veľkej budovy.<sup>7</sup> Súdny dvor výslovne vyjadril, že „žiadne ustanovenie Zmluvy neumožňuje abstraktný výklad doby trvania dočasného vyslania alebo počet opakovaní takýchto služieb, aj keď pri dočasnej povahe činnosti poskytovateľa služieb musí byť určená doba trvania výkonu služby.“<sup>8</sup>

Nielen pri dlhodobom ale aj pri krátkodobom vyslaní zamestnancov ochrana pracovných podmienok a podmienok zamestnania v „tvrdom jadre“ podľa článku 3 ods. 1 smernice sa posudzuje podľa pracovného práva štátu, v ktorom zamestnanec dočasne vykonáva prácu, a nie podľa práva štátu, ktoré by bolo rozhodné v prípade absencie voľby práva (napr. právo štátu, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva prácu), čo by inak zodpovedalo postupu podľa Nariadenia Rím I.<sup>9</sup>

## 5 Účel a obsah smernice 1996/71/ES

Hlavným účelom smernice je zabezpečiť primeranú ochranu dočasne vyslaným zamestnancom v rámci zabezpečenia služieb v prijímajúcom členskom štáte. Za tým účelom smernica koordinuje kolízno-právne predpisy členských štátov a administratívnym spôsobom určuje, že „tvrdé jadro“ pracovných podmienok tak, ako ho zakotvuje článok 3 smernice 1996/71/ES, musí byť uplatňované podľa práva prijímacieho štátu.

Smernica o dočasnom vysielaní zamestnancov je zameraná preto aj na kolízne právo, ktoré je ťažiskovo predmetom úpravy Nariadenia Rím I. Smernica o dočasnom vysielaní zamestnancov uprednostňuje kolízno-právnu úpravu v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnania viac odlišne než ju upravuje Nariadenie Rím I a povinne určuje

---

<sup>7</sup> C-215/01 (Schnitzer) zo dňa 11.12. 2003.

<sup>8</sup> Tamtiež.

<sup>9</sup> pozri znenie článku 3 ods. 1 smernice 1996/71/ES.

právo prijímajúceho štátu, nie zmluvný status účastníkov pracovnoprávných vzťahov pozri čl.3 smernice 1996/71/ES).

Z vyššie uvedeného vyplýva, že v oblasti pracovných podmienok a podmienok zamestnania tak, ako ich upravuje „tvrdé jadro“ v článku 3 ods. 1 smernice o dočasnom vysielaní zamestnancov nemožno použiť Nariadenie Rím I. Napriek tomu, niektoré z pracovných podmienok, ktoré prislúchajú do „tvrdého jadra“, budú identické s tými pracovnými podmienkami, ktoré Nariadenie Rím I zaväzuje použiť ako imperatívne opatrenia, ktoré zavádzajú zmluvné strany aplikovať bez ohľadu na to, akým právom sa spravuje ich pracovnoprávny vzťah. Nad rozsah „tvrdého jadra“ platia pri dočasnom vysielaní zamestnancov ustanovenia Nariadenia Rím I, lebo ide o kombináciu najmenej dvoch právnych poriadkov a kolízne právo sa najčastejšie použije v podobe voľby práva a ak sa právo voľby zo strany účastníkov nevyužije, platí právo miesta obvyklého výkonu práce, resp. právo sídla zamestnávateľa.

Z hľadiska uplatňovania smernice 1996/71/ES ide o významný právny poznatok, z ktorého vyplýva, že pri dočasnom vysielaní zamestnancov v aplikačnej praxi treba vyžadovať kombináciu práva prijímajúceho štátu ( minimálne v rozsahu „tvrdého jadra“ podľa článku 3 ods. 1 smernice 96/71/ES a napríklad zvoleného práva podľa Nariadenia Rím I.

## **6 Modely dočasného vyslania zamestnancov**

Poskytovanie služieb formou dočasného vyslania zamestnancov podľa článku 1 ods. 3 smernice 96/71/ES sa uskutočňuje podľa troch právnych modelov:

- Ide o formu práce vykonávanej podnikom vo vlastnej réžii a pod vlastným riadením na základe zmluvy uzatvorenej medzi týmto podnikom a zmluvnou stranou, pre ktorú sú uvedené služby určené, alebo formu prenajatia zamestnancov inému podniku v rámci verejnoprávnej či súkromnoprávnej zmluvy, ak počas dočasného vyslania trvá pracovnoprávny vzťah.

Prvá najviac využívaná právna situácia dočasného vysielania zamestnanca je právna situácia typu právneho prípadu Rush Portuguesa. Ide o klasický model dočasného vysielania zamestnancov, ktorý právna literatúra označuje tiež ako dočasné vyslanie zamestnancov v užšom slova zmysle.

- Druhý právny model dočasného vyslania zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb sa dotýka dočasného vyslania zamestnancov v rámci nadnárodných medzinárodne činných koncernov. Ide o vyslanie zamestnancov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.
- Tretí právny model dočasného vyslania zamestnancov je prenájom (požičiavanie zamestnancov) zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území EÚ tiež za predpokladu, že medzi takýmto dočasným zamestnávateľom alebo

sprostredkovateľom práce a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah. Samotná smernica nedefinuje pojem „požičaného“ zamestnanca.

Tretia situácia je situácia vyslania zamestnancov prostredníctvom agentúrnych podnikateľských subjektov. Ide o situáciu, ktorú najviac vystihuje prípad „Seco“, pred Súdnym dvorom riešený v roku 1982.<sup>10</sup>

### **6.1 Dočasné vyslanie a agentúrna práca**

Už zo samotného vymedzenia foriem dočasného vyslania vyplýva, že dočasné vyslanie zamestnancov sa môže uskutočňovať na základe troch právnych modelov a jedným z nich je dočasné vyslanie zamestnancov právnou formou agentúrnej práce. Už z článku 3 ods. 1 písm. d) smernice o dočasnom vysielaní zamestnancov vyplýva, že súčasťou „tvrdého jadra“ minimálnych pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sú aj podmienky prenájmu zamestnancov, najmä dodanie zamestnancov podnikmi pre dočasné zamestnávanie. Samotné znenie smernice 1996/71/ES nazýva tieto podmienky minimálne pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sa musia uplatniť podľa právnych predpisov prijímajúceho štátu bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy. Nie celkom jasné je znenie vyššie uvedeného článku smernice k tomu istému článku bod 9 smernice, podľa ktorého členské štáty môžu ustanoviť, že podniky podľa článku 1 ods. 1 smernice musia zaručiť zamestnancom také pracovné podmienky a podmienky zamestnania, aké platia pre dočasných zamestnancov v tom členskom štáte, kde sa práca vykonáva. Z vyššie uvedeného by zo znenia odseku 9 článku 3 smernice 1996/71/ES mala vyplývať pre členské štáty povinnosť a nie oprávnenie zakotviť túto záruku v prospech dočasných zamestnancov.

Zo znenia čl. 3 odseku 9 smernice odborná literatúra vyvodzuje, že ods. 9 článku 3 smernice umožňuje členským štátom vedľa nevyhnutnosti dodržania pracovných podmienok a podmienok zamestnania zaviesť ďalšie predpisy reštriktívnej povahy, podľa ktorých napr. členský štát vyžaduje pre prenájom pracovných síl a pre výkon požičiavanej práce aj povinnosť pracovného povolenia napr. pre agentúru dočasného zamestnávania, ak takéto povolenia vyžaduje od vlastných agentúr dočasného zamestnávania na svojom území. Takémuto výkladu nasvedčuje aj bod 19 Preambuly smernice 1996/71/ES, podľa ktorého smernica neukladá právne uznanie existencie podnikov poskytujúcich dočasné zamestnávanie a nezabraňuje členským štátom uplatňovať ich vlastné právne predpisy týkajúce sa prenájmania zamestnancov a podnikov poskytujúcich dočasné zamestnanie so sídlom mimo ich územia, ale uskutočňujúcich činnosť na ich území v rámci poskytovania služieb.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že členské štáty pri treťom z právnych modelov dočasného vysielania môžu okrem „tvrdého jadra“ vyžadovať od vysielajúcich podnikov, ktoré dočasne vysielajú zamestnancov agentúrneho zamestnania aj ďalšie obmedzenia a zákazy, aké platia pre subjekty tohto druhu sídliace na ich území. Komisia sa k takejto možnosti vyjadrila ešte dňa 5.12.2011 tak, že tieto obmedzenia a zákazy musia zodpovedať dôvodom všeobec-

---

<sup>10</sup> C-63/81 (Seco) zo dňa 3.2.1982.



ného záujmu, najmä ochrane agentúrnych zamestnancov, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a tým aj predchádzať zneužitiu práva.

Z celkového znenia článku 3 smernice vyplýva, že členské štáty sú oprávnené od agentúr dočasného zamestnávania vyžadovať, aby garantovali minimálnu úroveň pracovných podmienok a podmienok zamestnávania podľa článku 3 ods. 1 smernice na takej minimálnej úrovni, aká platí v hostiteľskom štáte pre ostatných dočasných agentúrnych zamestnancov.

Treba v tejto súvislosti dodať, že článok 3 ods. 9 nemusia členské štáty využiť, lebo ciotovaný článok ich k tomu nezaväzuje. Túto možnosť im poskytuje v podobe oprávnenia. **Po prijatí smernice o dočasnej agentúrnej práci, ktorá zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania, postupne článok 3 ods. 9 smernice stráca na význame a nadobúda iba deklaratórnú funkciu.**

Všetky tri právne modely dočasného vysielania zamestnancov majú spoločnú vlastnosť, že podnikatelia posielajú svojich zamestnancov do iného členského štátu než je štát, ktorému títo zamestnanci podliehajú z hľadiska pracovného práva a celý čas vysielania musí existovať medzi vysielajúcim subjektom a vyslaným zamestnancom pracovný pomer.

## 7 Pojem vyslaný zamestnanec

Smernica 1996/71/ES na rozdiel od Nariadenia Rím I inak vymedzuje svoju osobnú pôsobnosť. Podľa článku 2 ods. 2 smernica sa neodkazuje na „zamestnancov a pracovné pomery“, ako je tomu v Nariadení Rím I., ale za smerodajný považuje pojem zamestnanec toho štátu, do ktorého smeruje dočasné vyslanie zamestnanca. Pritom otázka štátnej príslušnosti zamestnanca nemá žiadnu právnu relevanciu, pokiaľ takéhoto zamestnanca dočasne vysielajú podnik sídlia v jednom členskom štáte a ten svojho zamestnanca napr. z tretej krajiny dočasne vysielajú do druhého členského štátu.

Pre účely nadnárodného poskytovania služieb formou dočasného vyslania zamestnanca na výkon práce do inej členskej krajiny EÚ je potrebné v zmysle smernice 1996/71/ES vychádzať z takého pojmu zamestnanec, aký sa používa v pracovnom práve hostiteľského štátu.

To znamená, že na účely dočasného vyslania zamestnanca sa nevychádza z jednotného pojmu zamestnanec tak, ako je to nevyhnutné pri voľnom pohybe zamestnancov podľa článku 45 ZFEÚ. Z vyššie uvedeného v aplikačnej praxi vznikajú nemalé problémy najmä v situáciách, keď vo vysielajúcom štáte vyslaná osoba má právny status zamestnanca, ale v hostiteľskom štáte tento status nemá a naopak. Prvá situácia by nebola v prospech zamestnanca, ktorý by z tohto dôvodu nemohol požívať právnu ochranu ako zamestnanec. Na druhej strane by bolo v takomto prípade nevyhnutné aplikovať právnu úpravu domovského štátu, ak by bola pre dočasne vyslaného zamestnanca výhodnejšia. Rozdielna právna úprava pojmu zamestnanec v štátoch, kde zamestnanci dočasne vykonávajú svoju prácu, sa predpokladá aj do budúcnosti, čo znamená, že treba pri uplatňovaní smernice 1996/71/ES počítať s rôznymi právnymi statusmi zamestnanca v rôznych členských štátoch EÚ.

**Vyslaný zamestnanec v zmysle článku 1 ods. 3 písm. c) smernice by mal pracovať pod dohľadom a vedením užívateľského podniku (pozri právnu vec Vicopulos).** Pritom vyslaný zamestnanec nemusí vykonávať v rámci dočasného vyslania úlohy, ktoré spadajú do hlavnej činnosti podniku, ktorý ho vyslal. Nemožno vylúčiť, že pre svojho zamestnávateľa poskytuje dočasne vyslaný zamestnanec služby, ktoré patria do oblasti vedľajšej činnosti vysielajúceho zamestnávateľa alebo celkom novej činnosti vysielajúceho zamestnávateľa ( C-307/09, C-308/09, C-309/09 (Vicopulos SC PUH, bod 50). Pod dočasným vyslaním ide o také dočasné premiestnenie zamestnanca do prijímacieho štátu, ktoré predstavuje samotný cieľ poskytovanej služby (Vicopulos SC PUH, bod 51).

Zamestnanec by mal počas vymedzeného obdobia vykonávať prácu na území iného členského štátu, než je štát, v ktorom obvykle pracuje. Obvykle pracovať neznamena pracovať príležitostne alebo náhodne, jednorázovo, ale priebežne, aj keď to smernica priamo ne-definuje. Z uvedenej formulácie smernice súčasne vyplýva, že vyslaný zamestnanec ešte pred tým, než je vyslaný, by mal pracovať, a že takýto zamestnanec po skončení dočasného vyslania bude naďalej pokračovať v uvedenej činnosti. Smernica ale výslovne neustanovuje, že takýto zamestnanec by musel pred vyslaním pracovať. Takýto výklad vyplýva skôr z článku 8 ods. 2 Nariadenia Rím I.

Preto označenie „zamestnanec“ podľa práva členského štátu EÚ, v ktorom obvykle pracuje, nemá podľa judikatúry právny význam. Pritom otázka štátnej príslušnosti zamestnanca nemá žiadnu právnu relevanciu.

Napríklad, ak by slovenská firma v rozpore s ustanovením § 1 ods. 4 Zákonníka práce výkon závislej práce uskutočňovala v rámci obchodnoprávneho vzťahu a tieto fyzické osoby – „živnostníkov“ by dočasne vyslala na výkon práce do Francúzska, všetky tieto fyzické osoby by museli mať právny status zamestnanca podľa francúzskeho práva v zmysle článku 2 ods. 2 smernice v nadväznosti na článok 3 ods. 7 smernice. Počas dočasného vyslania by sa museli posudzovať ako zamestnanci v pracovnom pomere, aj keby nimi neboli podľa slovenského pracovného práva na základe pracovnej zmluvy uzavretej so slovenským zamestnávateľom. Ide o podstatný právny rozdiel v porovnaní s Nariadením Rím I podľa ktorého, ak napr. chýba zvolené rozhodné právo zo strany zmluvných strán, ako rozhodné právo platí v prvom rade právo štátu, v ktorom zamestnanec obvykle pracuje, aj keď dočasne pracuje v inom štáte.

## **8 Štátni príslušníci tretích krajín**

Podľa existujúcej judikatúry Súdneho dvora zamestnanci tretích krajín v prípade, že sú legálne zamestnávaní poskytovateľom služieb usídleným v členskom štáte, môžu byť vyslaní do iného členského štátu (hostiteľského) bez toho, aby v tomto druhom členskom štáte podliehali administratívnym obmedzeniam, akou je napr. povinnosť mať pracovné povolenie.<sup>11</sup>

V priebehu doterajšieho uplatňovania smernice niektoré členské štáty EÚ v záujme predchádzania zneužívaniu smernice vytvorili osobitné zákonné rámce v podobe právnych

---

<sup>11</sup> C-43/93 (Elst) zo dňa 9.8.1994, C-44/03 (Komisia/Luxembursko) zo dňa 21.10. 2004.

požiadaviek najmä vo vzťahu k vyslaným zamestnancom, občanom tretích krajín. Išlo o preukázanie určitej dĺžky trvania pracovného pomeru, alebo o pracovný pomer na plný úväzok alebo pracovný pomer na neurčitý čas. Súdny dvor vo svojej doterajšej judikatúre neuznal tieto požiadavky členských štátov za oprávnené.

V právnej veci Komisia/Nemecko Súdny dvor rozhodol, že nemecké právne predpisy neboli v súlade s článkom 49 (teraz článkom 56 a nasl.) ZFEÚ, pretože požadovali, aby zamestnanci so štátnou príslušnosťou tretích krajín, ktoré sú vyslaní podnikom so sídlom v inom členskom štáte, boli týmto podnikom zamestnaní najmenej jeden rok, aby mohli dostať povolenie na pobyt. V tomto rozhodnutí Súdny dvor len potvrdil svoje skoršie rozhodnutie vo veci Komisia/Luxembursko, v ktorom rozhodol, že právna podmienka predchádzajúceho zamestnania najmenej šesť mesiacov u takýchto zamestnancov nie je oprávnená, pretože presahuje to, čo sa môže vyžadovať v rámci cieľa sociálnej ochrany zamestnancov.<sup>12</sup>

Doterajšia rozhodovacia činnosť Súdneho dvora pokiaľ ide o ochranu príslušníkov tretích krajín sa nezdá správna mnohým odborným predstaviteľom pracovného práva „starých“ členských štátov EÚ. Obmedzenie kontrolnej činnosti vyslaných zamestnancov-príslušníkov tretích krajín zo strany orgánov hostiteľského štátu považujú za nesprávny postup a usudzujú, že Súdny dvor aj v tomto prípade vychádza z nerealistických predstáv a nedostatočne chráni legitímne záujmy príslušníkov členských krajín EÚ.<sup>13</sup>

Smernica sa nevzťahuje na prípady dočasného vysielania zamestnancov z členských krajín EÚ do tretích štátov, ani na prípady dočasného vyslania zamestnancov medzi inými štátmi než sú členské štáty EÚ.

Smernica podľa článku 1 ods. 2 sa nevzťahuje ani na podniky obchodného morského loďstva, pokiaľ ide o ich zamestnancov vyslaných na more.

Smernica 1996/71/ES neplatí pre osoby denne dochádzajúce za prácou cez hranice a pre zamestnancov, ktorí pracovnú zmluvu individuálne uzavreli so zmluvným partnerom v štáte zamestnania, a ktorí využívajú slobodu voľného pohybu zamestnancov. Na druhej strane sloboda pohybu služieb aj prostredníctvom smernice 1996/71/ES umožňuje aj zamestnávateľom, aby svojich zamestnancov využívali v iných členských krajinách EÚ a aby tam s ich pomocou vykonávali služby.

Samotná identifikácia pracovnoprávneho vzťahu pre účely dočasného vyslania zamestnancov v zmysle smernice 1996/71/ES nie je vždy jednoduchá. Okolnosťami svedčiacimi o existencii pracovnoprávneho vzťahu je najmä princíp nadriadenosti a podriadenosti medzi vysielajúcim zamestnávateľom a dočasne vyslaným zamestnancom, vyplácanie mzdy, právo

---

<sup>12</sup> C-244/04 (Komisia/Nemecko) zo dňa 19.1.2006 a C-44/03 (Komisia/Luxembursko) zo dňa 21.10.2004.

<sup>13</sup> Pfeil, W. J.: Grenzüberstretender Einsatz von Arbeitnehmern. *Das Recht der Arbeit*, 2008, Heft 312, Nr. 2, s. 134.

skončenia pracovnoprávneho vzťahu pri porušení pracovných povinností a ďalšie charakteristiky.<sup>14</sup>

Pracovnoprávny vzťah, ktorý existuje len medzi vysielaným zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý ho dočasne vysielá na výkon práce do iného členského štátu EÚ, by mal pokračovať aj po ukončení dočasného vyslania.

## 9 Vysielajúci podnik

Smernica 1996/71/ES sa vzťahuje na zamestnávateľov so sídlom v niektorom z členských štátov EÚ, ktorí v rámci poskytovania služieb vysielajú zamestnancov na časovo ohraničenú dobu do iného členského štátu, resp. do štátov EHP. Smernica síce používa terminológiu „*vysielajúci podnik, zriadený v členskom štáte*“, ale výslovne nerieši otázku, ako široko sa má právne interpretovať problém pojmu vysielajúci podnik, resp. zamestnávateľ v nadväznosti na požiadavku zriadenia podniku v členskom štáte. Podľa zahraničnej právnej literatúry to môže byť aj podnik s právnou subjektivitou ale aj podnik bez právnej subjektivity, ktorého skutočné centrum činnosti je v členskom štáte.<sup>15</sup>

Smernica zakotvuje, že sa jej pôsobnosť vzťahuje na podnikateľov so sídlom v inom členskom štáte, než je štát, do ktorého dočasne vysielajú svojich zamestnancov. Vysielajúci podnik by mal byť skutočne usadený a mal by vykonávať svoju hospodársku činnosť v príslušnom členskom štáte, o ktorý ide. Nemalo by preto ísť o podnikateľov, stránkové firmy. Z pohľadu práva sociálneho zabezpečenia uvedený problém je riešený podstatne inak, jednoznačnejšie a prísnejšie. Požiadavky na vysielajúci podnik sú presne definované. Len taký podnik je oprávnený vysielat' zamestnancov, ktorý svoje obvyklé aktivity uskutočňuje v štáte, z ktorého zamestnancov vysielá (Nariadenie 883/2004 článok 12). Dočasné vysielanie predstavuje podľa článku 8 cit. ods. 2, veta 2 Nariadenia Rím I regulárnu hospodársku činnosť zamestnávateľa vo vysielajúcom štáte. Vo vyššie uvedenom smere podstatnú právnu zmenu priniesla smernica 2014/67/EÚ, ktorá umožňuje členským štátom zakotviť relatívne široké kompetencie pri kontrole smerujúcej proti zneužívaniu dočasného vyslania zamestnancov. Implementácia uvedenej smernice sa uskutočnila zák. č. 351/2015 Z. z., ktorý s právnou účinnosťou od 18.06.2016 predstavuje aj zmenu doterajšej právnej úpravy Zákonníka práce a hlavne zákona o inšpekcii práce.

Týmto problémom sa zaoberá aj rozhodnutie Súdneho dvora C-196/04 (Cadbury Schweppes zo dňa 12.09.2006, bod 54, 55).

Zo smernice nevyplýva žiadna priama pôsobnosť na podnikateľov so sídlom v tretích štátoch. Podľa článku 1 ods. 4 smernice podnikom založeným v inom než členskom štáte nesmú byť poskytnuté výhodnejšie podmienky, než podnikom zriadeným v členskom štáte.

---

<sup>14</sup> C-202/97 (Manpower) zo dňa 17.12. 1997.

<sup>15</sup> Birk, R.: *Internationales und Europäisches Arbeitsrecht*. München, 2000, s. 123. Fuchs, M.-Marhold, F.: *Europäisches Arbeitsrecht*. 2006, s. 314, 315.

Podľa novej smernice 2014/67/EÚ pre vnútropodnikové vyslania zamestnancov z tretích štátov, ktorí sú vyslaní do členského štátu podnikateľom so sídlom v treťom štáte platí plne pôsobnosť smernice. Pre týchto zamestnancov platí v zmysle článku 18 ods. 1 smernice 2014/67/EÚ článok 3 smernice 1996/71/ES článok 3 o „tvrdom jadre“.

## 10 Doba vyslania

Minimálnu dobu dočasného výkonu práce právo EÚ smernica nezakotvuje. Ak by však takáto doba nebola medzi zamestnávateľom a zamestnancom vôbec dohodnutá, vyslanie zamestnancov by nebolo možné posudzovať podľa smernice 1996/71/ES obdobne podľa ustanovenia § 5 ods. 2 Zákonníka práce by nebolo možné aplikovať pri časovo neohraničených dodávkach služieb.

Nie je právne významné, ako dlho trvala pracovná zmluva medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom. Právna ochrana zamestnanca vyplývajúca zo smernice platí aj pre zamestnancov prijatých len za účelom vyslania. Táto ochrana je zabezpečená aj v prípadoch, keď sa dočasné vyslanie zamestnanca uskutoční krátkodobo, kedy by sa podľa Nariadenia Rím I malo uplatniť právo obvyklého miesta výkonu práce. Na účely takého výpočtu sa započítajú aj všetky predchádzajúce obdobia, v ktorých bolo príslušné pracovné miesto zastávané vyslaným zamestnancom.

## 11 Minimálne pracovné podmienky pri dočasnom vyslaní zamestnanca (tvrdé jadro)

Podstatný materiálny obsah smernice č. 1996/71/ES vyplýva z článku 3 ods. 1 smernice, z katalógu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania (tzv. tvrdé jadro), ktoré musia byť dodržané pokiaľ ide o ich minimálnu úroveň podľa právnych predpisov hostiteľského štátu EÚ, na území ktorého zamestnanci dočasne vykonávajú prácu.

V týchto prípadoch zákonodarca na európskej úrovni vylučuje aplikáciu rozhodného práva a administratívnym spôsobom donucuje zmluvné strany uplatniť v rozsahu „tvrdého jadra“ právo hostiteľského štátu.

Článok 3 ods. 1 smernice 1996/71 pod názvom „Vzťahy a podmienky zamestnania“ stanovuje, že: „

1. *Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili zamestnancom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:*

- *v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo*
- *v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:*

a) *maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;*

- b) *minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky [minimálna dĺžka platenej dovolenky za rok;*
- c) *minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;*
- d) *podmienky prenájmu zamestnancov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie;*
- e) *zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;*
- f) *ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;*
- g) *rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia."*

Z vyššie uvedeného vyplýva, že „tvrdé jadro“ pracovných podmienok a podmienok zamestnania sa musí uplatňovať podľa právnych alebo správnych predpisov hostiteľského členského štátu nezávislé od práva, podľa ktorého sa riadi príslušný pracovnoprávny vzťah. Smernica v článku 3 ods. 1 taxatívnym spôsobom zakotvila rozsah „tvrdého jadra“ pracovných podmienok a podmienok zamestnania, pričom obsah jednotlivých právnych pojmov tvoriacich obsah tvrdého jadra nevymedzuje. Znamená to, že smernica nezharmonizovala hmotnoprávny obsah týchto pojmov v podobe kogentných pravidiel minimálnej ochrany zamestnancov. Tento obsah preto môže byť slobodne vymedzený členskými štátmi (rozsudok z 18. júla 2007, Komisia/Nemecko, C-490/04, Zb. s. I-6095, bod 19).

Smernica v článku 3 ods. 1 síce určuje, ktoré právo (právo prijímajúceho štátu) treba použiť, neustanovuje však obsah použitého práva, čo vytvára veľmi náročné právne prostredie pre vysielajúce podniky pri príprave dočasného vyslania svojich zamestnancov, ktoré ešte pred vyslaním svojich zamestnancov musia byť znalí reálneho obsahu „tvrdého jadra“ pracovných podmienok a podmienok zamestnania v hostiteľskom štáte.

Tým, že obsah pojmu pracovné podmienky a podmienky zamestnania je upravený v rôznych členských štátoch rôzne, pri presadzovaní smernice vznikajú nielen informačné, ale aj komplikované výkladové problémy pri dočasnom vysielaní zamestnancov.

Mimo obsah „tvrdého jadra“ patrí napr. úprava vzniku a skončenia pracovného pomeru, práva zamestnancov na participáciu, prekážky v práci, náhrada mzdy pri prekážkach v práci, pracovný pomer na určitú dobu, pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas.

V prípade počiatkovej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktorá je integrálnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a je potrebná pre uvedenie dodaného tovaru do užívania a vykonávaná školenými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, sa ustanovenie o minimálnej mzde a o minimálnej ročnej dovolenke nepoužije, ak doba ich vyslania nepresahuje osem dní.

Toto ustanovenie však neplatí pre oblasť stavebných prác uvedených v prílohe smernice. Členské štáty môžu, po porade so zamestnávateľmi a zamestnancami rozhodnúť, že nepoužijú ustanovenia o minimálnej dovolenke ako aj ustanovenie o minimálnych mzdových tarifikách aj v prípadoch, ak doba vyslania nepresahuje jeden mesiac.

V prípade počiatočnej montáže a prvej inštalácie tovaru, ktorá je integrálnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a je potrebná pre uvedenie dodaného tovaru do užívania a vykonávaná školenými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku sa ustanovenia „tvrdého jadra“ o minimálnych mzdových tarifách ako aj o minimálnej ročnej dovolenke nepoužije, ak doba ich vyslania nepresahuje osem dní. Toto ustanovenie však neplatí pre oblasti stavebných prác uvedených v prílohe smernice.

Nad uvedený rámec členské štáty sa môžu, po porade so zamestnávateľmi a zamestnancami a v súlade s obvyklými zvyklosťami a praxou jednotlivých členských štátov, rozhodnúť nepoužiť ustanovenia o minimálnej dovolenke ako aj ustanovenie o minimálnych mzdových tarifách v prípadoch, ak doba vyslania nepresahuje jeden mesiac.

### **11.1 Všeobecne uplatniteľné kolektívne zmluvy**

Kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sa vyhlásili za všeobecne uplatniteľné, znamenajú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

Pokiaľ ide o všeobecne uplatniteľné kolektívne zmluvy, článok 3 ods. 8 druhý pododsek smernice 1996/71/ES dáva okrem iného možnosť členským štátom, pokiaľ neexistuje systém vyhlásenia všeobecného uplatnenia kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych rozhodnutí, zobrať za základ tie, ktoré majú všeobecný účinok na všetky podobné podniky, ktoré patria do dotknutého odvetvia, alebo tie, ktoré sú uzavreté organizáciami sociálnych partnerov, ktorí sú najreprezentatívnejšie z vnútroštátneho hľadiska a ktoré sa uplatňujú na celom vnútroštátnom území. Z textu tohto ustanovenia vyplýva, že využitie tejto možnosti vyžaduje na jednej strane to, aby o tom rozhodol členský štát, a na druhej strane, aby použitie kolektívnych zmlúv na podniky, ktoré vysielajú svojich zamestnancov im zaručilo, pokiaľ ide o oblasti vymenované v článku 3 ods. 1 prvom pododseku písm. a) až g) smernice 1996/71/ES rovnosť zaobchádzania vo vzťahu k vnútroštátnym podnikom, ktoré patria do dotknutého odvetvia alebo profesie a ktoré sa nachádzajú v podobnej situácii. V zmysle článku 3 ods. 8 uvedenej smernice o rovnosť zaobchádzania ide vtedy, ak uvedené podniky sú zviazané rovnakými povinnosťami, pokiaľ ide o uvedené oblasti ako podniky, na ktoré sa vzťahujú vyslania, a keď tak jedným, ako aj druhým sú uložené povinnosti s rovnakými účinkami.

### **11.2 Princíp výhodnosti pre zamestnanca**

„Tvrde jadro“ pracovných podmienok a podmienok zamestnania sa nemusí uplatniť, ak pre zamestnanca je rozhodné právo, podľa ktorého sa spravuje príslušný pracovnoprávny vzťah výhodnejšie. Článok 3 ods. 7 smernice zakotvuje princíp výhodnosti pre zamestnanca vo vzťahu k odsekom 1 až 6. Už samotným zakotvením princípu výhodnosti pre zamestnanca, má smernica podstatný kolízno-právny význam. S cieľom dodržania princípu výhodnosti pre zamestnanca musia sa porovnať pracovnoprávne predpisy vzťahujúce sa na rozsah „tvrdého jadra“ pracovných podmienok štátu, v ktorom zamestnanec dočasne vykonáva prácu a rozhodného práva (zvoleného alebo objektívne určiteľného podľa Nariadenia Rím I. v prípade absencie voľby práva) u každého právneho nároku zamestnanca osobitne.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že smernica vyžaduje porovnanie výhodnosti pracovných podmienok uvedených v článku 3 ods. 1 medzi pracovnými podmienkami podľa práva štátu dočasného výkonu práce a podľa rozhodného práva (najčastejšie ide o právo obvyklého výkonu práce).<sup>16</sup>

V prípade uplatnenia princípu výhodnosti zamestnanec si „berie“ najčastejšie zo svojho domovského štátu aj právo tam uplatňované.

### **11.3 Obsah „tvrdého jadra“**

Obsah pojmu „tvrdého jadra“ ustanovuje právny poriadok hostiteľského štátu, čím tieto pojmy môžu byť rôzne v rôznych členských štátoch. Vysielajúci podnik, ktorý dočasne vysiela svojich zamestnancov do iného členského štátu EÚ, mal by sa zaoberať otázkou obsahu uvedených pojmov, aký im podľa svojho vnútorného zákonodarstva prisudzuje členský štát v pozícii hostiteľského štátu.

Ako už bolo vyššie uvedené, minimálne pracovné podmienky nemusia byť dodržané v prípade, že sú podľa rozhodného práva výhodnejšie pre zamestnanca v porovnaní s právom hostiteľského štátu, na území ktorého zamestnanec dočasne vykonáva prácu.

#### *11.3.1 Pracovný čas*

Veľmi dôležité je upozorniť, že minimálne doby odpočinku ako aj maximálny pracovný čas sa má v zmysle článku 3 ods. 1 smernice v zmysle aktuálnej judikatúry Súdneho dvora a literatúry vykladať podstatne širšie ako ich chápe smernica 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času.

Problém pracovného času má mimoriadny význam pri dočasnom vyslaní zamestnancov. Otázka maximálneho rozsahu pracovného času sa musí zo strany účastníkov pracovného pomeru dodržiavať nielen podľa „tvrdého jadra“ pracovných podmienok v zmysle článku 3 bod 1 smernice 1996/71/ES, ale aj podľa Nariadenia Rím I, ktoré svojím vecným rozsahom podstatne prekračuje vecný rozsah smernice 1996/71/ES, a ktorý by bolo nevyhnutné uplatniť pri všetkých pracovnoprávných vzťahoch s cudzím prvkom, aj keby nešlo o dočasné vyslanie zamestnancov v zmysle smernice 1996/71/ES. Týmto spôsobom aj kolízne právo v otázke zákonných maxím pracovného času sleduje ten istý cieľ ako smernica 1996/71/ES. Otázka maximálneho pracovného času aj času odpočinku má typický verejnoprávny charakter a v právnych poriadkoch iných štátov je obsahovou súčasťou imperatívnych právnych predpisov, ktoré musia mať prednosť pred voľbou práva podľa Nariadenia Rím I. Podľa Nariadenia Rím I by sa však nespravovala celá tematická oblasť pracovného času, ale hlavne otázky, akou je maximálny týždenný pracovný čas, minimálne doby odpočinku, ako aj práca vo sviatky.

---

<sup>16</sup> Pfeil, W., J.: Poznámka č. 13, Teil 2, *Das Recht der Arbeit*, 2/2008, s. 124-134.



### 11.3.2 *Nadčasová práca*

Členské štáty sú oprávnené definovať nadčasovú prácu ako obsahovú súčasť mzdových nárokov zamestnanca. Príspevky do podnikového poistenia nemožno napríklad zaradiť do minimálnych mzdových nárokov zamestnancov.

### 11.3.3 *Dovolenka*

Ide nielen o minimálny rozsah dovolenky, ale aj o minimálnu náhradu mzdy počas jej trvania. Samotné znenie smernice sa o týchto problémoch výslovne nezmieňuje, aj keď v praxi sa uplatňujú zvlášť dovolenkové banky.

Pri kontrole dodržiavania pracovnoprávných nárokov zamestnancov vyplývajúcich z „tvrdého jadra“ sa príslušné orgány hostiteľského štátu dostávajú do nemalých problémov, ak majú pri svojich kontrolách overiť ich súladnosť s domácim právom. Často krát musia v tejto súvislosti overovať, či zamestnanec naplnil ekvivalentnú časť týchto pracovnoprávných nárokov v krajine z ktorej bol vyslaný. Kontrolujúci orgán členského štátu EÚ tým musí poznať legislatívu vysielajúceho štátu a porovnať ju s legislatívou hostiteľského štátu a tak korektne posúdiť jej ekvivalentnosť s domácim právom.

Vyššie uvedený problém sa dotýka predovšetkým čerpania dovolenky, kedy je nevyhnuté porovnávať systémy platenej dovolenky ( ide najmä o práce v stavebníctve).

Preto v niektorých členských štátoch sa systém dodržiavania každoročnej platenej dovolenky uskutočňuje pomocou fondov na platenú dovolenku, v ktorých sa nárok zamestnancov od rôznych zamestnávateľov zhromažďuje v priebehu roka so zreteľom na rozdelenie finančného bremena medzi zainteresovanými zamestnávateľmi. V niektorých členských štátoch musia zamestnávatelia v oblasti stavebníctva platiť do dovolenkových fondov príspevky vypočítané na základe príslušných národných úprav členských štátov EÚ. Zamestnávatelia etablovaní v zahraničí, sú povinní zúčastňovať sa na systémoch fondov pre účely platených dovoleniek platných podľa práva hostiteľskej krajiny a z tohto právneho titulu sú povinní platiť príspevky počas doby dočasného vyslania zamestnanca. V prípade, že systém fondov pre platené dovolenky existuje v oboch krajinách, t.j. vo vysielajúcej krajine aj hostiteľskej krajine, treba len rozhodnúť o otázke ekvivalentnosti systémov týchto dvoch členských štátov. Všetko je oveľa ťažšie, ak systém fondov pre platenú dovolenku existuje len v jednej z členských krajín EÚ.

Súdny dvor EÚ zdôraznil, že obmedzenie slobodného poskytovania služieb je odôvodnené požiadavkami verejného záujmu a je vecou národného súdu preskúmať a skontrolovať, či príslušné predpisy podporujú ochranu dočasne vyslaných zamestnancov. Po zvážení prípadného prínosu systémov s fondmi na platenú dovolenku Súdny dvor EÚ konštatoval, že je vecou národného súdu, aby posúdil či tento potenciálny prínos skutočne znamená ďalšiu ochranu dočasne vyslaných zamestnancov. Toto posúdenie musí v prvom rade

zohľadňovať ochranu zamestnancov v súvislosti s platenou dovolenkou, ktorá sa im poskytuje už na základe zákonov tohto členského štátu, v ktorom je etablovaný ich zamestnávateľ.<sup>17</sup>

Poplatky do sociálnych pokladní patria do tvrdého jadra (článok 3 ods. smernice podnikový systém sociálneho zabezpečenia). Sociálne pokladne netreba zamieňať so sociálnym poistením. Veľký praktický význam majú v tejto súvislosti ako už bolo spomenuté dovolenkové banky. Prislúchajú tam poplatky tarifného ale aj zákonného charakteru a podľa Rady aj Komisie právnym základom sociálnych bánk je samotný článok 3 ods. 1 písm. b) a c) smernice. Sociálne banky existujú len v niektorých členských štátoch, v Belgicku, Nemecku, v Rakúsku, Dánsku, vo Francúzku, v Taliansku a vo Švajčiarsku. Tieto poplatky slúžia a prispievajú k zvýšenej ochrane zamestnancov. Nemali by sa zo strany zamestnávateľov za zamestnancov platiť duplované, k čomu slúžia bilaterálne zmluvy medzi členskými štátmi (pozri právnu vec C-272/94 (Guiot) zo dňa 28.3.1996, bod 22).

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci Finalarte z roku 2001 Súdny dvor označil povinnosť zamestnávateľov platiť do sociálnych pokladní za dobrovoľnú povinnosť súvisiacu so slobodou poskytovania služieb (C-49/98 (Finanalarte) zo dňa 25.10.2001).

#### 11.3.4 Doba odpočinku

Dobou odpočinku sa v súlade so smernicou 2003/88/ES rozumie každá doba, ktorá nie je pracovným časom. Je obligatórnou súčasťou „tvrdého jadra“ pracovných podmienok podľa článku 3 bod 1 smernice 1996/71/ES ako aj súčasne typickou časťou imperatívnych predpisov členských štátov, ktoré musia byť zo strany účastníkov pracovnoprávneho vzťahu dodržiavané bez ohľadu na prípadnú voľbu práva podľa Nariadenia Rím I.

#### 11.3.5 Minimálne mzdové tarify

Na účely smernice je termín „*minimálne mzdové tarify*“ v odseku 1 písm. c) smernice č. 1996/71/ES definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je zamestnanec vyslaný.

Problém minimálnych mzdových taríf samotná smernica nedefinuje. Článok 3 smernice nedonucuje napríklad členské štáty k zavedeniu minimálnej mzdy.

Z akých konkrétnych súčastí sa skladá minimálna mzda, určuje právny poriadok hostiteľského štátu (právna vec C-522/12 (Isbir) zo dňa 7.11.2013, bod 37). To vyplýva aj z toho, že Únia nemá v zmysle ZFEÚ kompetenciu v oblasti odmeňovania.

Indexácia minimálnych miezd je v zmysle aktuálnej judikatúry súladná so smernicou (C-319/06 Komisia/Luxemburg, bod 45). Na druhej strane sa od štátu vyslania nepožaduje automatické prispôsobovanie mzdy trendu životných nákladov v prijímajúcom štáte (C-3019/06 Komisia/ Luxembursko, bod 47).

---

<sup>17</sup> C-445/03 (Komisia/Luxembursko), 21.10.2004

Podľa novšej judikatúry Súdneho dvora možno do minimálnych mzdových nárokov subsumovať za určitých predpokladov aj príplatky za dlhodobú absenciu zamestnanca vo vlastnej domácnosti.<sup>18</sup>

**Zámerom európskeho zákonodarcu bolo smernicou v článku 3 ods. 1 obmedziť možnosť zasahovania členských štátov pokiaľ ide o mzdy len na oblasť týkajúcu sa minimálnej mzdy.** Preto automatická indexácia mzdy inej než minimálnej mzdy v závislosti od vývoja životných nákladov nepatrí do oblasti uvedenej v „tvrdom jadre“ v článku 3 ods. 1 smernice. Členský štát sa nemôže odvolávať na politiku verejného poriadku, uvedenú v článku 3 ods. 10 smernice, aby stanovil pre podniky vykonávajúce dočasné vysielanie na jeho územie požiadavku týkajúcu sa automatickej úpravy iných miezd akou je minimálna mzda v závislosti od vývoja životných nákladov.

Článok 3 ods. 7 smernice 1996/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb nemožno vykladať tak, že umožňuje hostiteľskému členskému štátu viazať poskytovanie služieb na svojom území na splnenie pracovných podmienok a podmienok zamestnania, idúc nad rámec kogentných pravidiel minimálnej ochrany. Členský štát nemá právo uložiť na základe smernice 1996/71/ES podnikom usadeným v iných členských štátoch mzdovú tarifu stanovenú kolektívnou zmluvou uplatniteľnou v mieste výkonu dotknutých prác a nevyhlásenou za všeobecne uplatniteľnú opatrením legislatívneho charakteru, ktoré ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne takú odmenu, akú stanovuje uvedená kolektívna zmluva (Právna vec Portugesa, bod 35).

Tým, že sa úspešným uchádzačom verejného obstarávania na práce a nepriamo ich subdodávateľom ukladá povinnosť uplatňovať minimálnu odmenu, akú stanovuje takáto kolektívna zmluva, taký právny predpis môže poskytovateľov služieb, ktorí sú usadení v inom členskom štáte, kde sú minimálne mzdové tarify nižšie, zaťažiť dodatočnými ekonomickými nákladmi, ktoré môžu zabrániť, obmedziť alebo urobiť menej atraktívnymi poskytovanie ich služieb v hostiteľskom členskom štáte. Preto také opatrenie môže predstavovať obmedzenie voľného pohybu služieb.

**Takéto obmedzenie nemožno považovať za také, ktoré možno odôvodniť ochranou zamestnancov,** keďže mzdová tarifa stanovená takou kolektívnou zmluvou je záväzná na základe dotknutého právneho predpisu len na časť odvetvia stavebníctva, keď na jednej strane sa tento zákon uplatňuje iba na verejné obstarávanie s výnimkou verejných súťaží v súkromnom sektore a keď na druhej strane uvedená kolektívna zmluva nebola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú, a keďže zo žiadnych skutočností nemožno vyvodiť záver, že ochrana vyplývajúca z takejto mzdovej tarify je nevyhnutná pre zamestnanca činného v odvetví stavebníctva, len keď je zamestnaný v rámci verejného obstarávania prác, a nie keď pracuje v rámci zákazky vo verejnej súťaži v súkromnom sektore. Z tých istých dôvodov uvedené obmedzenie nemožno navyše považovať za také, ktoré možno odôvodniť zabezpeče-

---

<sup>18</sup> EFTA-E/11 (STX Norway Offshore) zo dňa 8.4.2013, bod 88.

ním ochrany autonómnej organizácie profesijného života odbormi (právna vec Rueffert, body 36-43).

Podľa rozsudku Súdneho dvora v právnej veci Laval členský štát, v ktorom minimálne mzdové tarify nie sú určené jedným zo spôsobov stanovených článkom 3 ods. 1 a 8 smernice 1996/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb, nemá právo uložiť na základe tejto smernice podnikom usadeným v iných členských štátoch v rámci poskytovania nadnárodných služieb povinnosť rokovať podľa jednotlivých prípadov na mieste výkonu práce so zreteľom na kvalifikáciu a pracovné úlohy mzdou odmeňovaných zamestnancov na to, aby tieto podniky súhlasili so mzdou, ktorú budú musieť zaplatiť svojim vyslaným zamestnancom (Laval bod 71).

Článok 49 ES (teraz čl. 56 a nasl.) a článok 3 smernice 1996/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia tomu, aby v členskom štáte, v ktorom pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sa týkajú oblastí uvedených v článku 3 ods. 1 písm. a) až g) tejto smernice a sú uvedené v zákonných ustanoveniach s výnimkou minimálnych mzdových taríf, sa odborová organizácia mohla snažiť poskytovateľa služieb usadeného v inom členskom štáte prinútiť prostredníctvom kolektívnej akcie vo forme znemožnenia prístupu na stavenisko, aby s ňou začal vyjednávať o mzdových tarifách, ktoré sa majú vyplácať vyslaným zamestnancom, a aby pristúpil ku kolektívnej zmluve, ktorej ustanovenia stanovujú pre niektoré z uvedených oblastí výhodnejšie podmienky ako podmienky vyplývajúce z relevantných zákonných ustanovení, zatiaľ čo ďalšie ustanovenia sa týkajú oblastí neuvedených v článku 3 tejto smernice (Laval).

Právo odborových organizácií členského štátu viesť takéto kolektívne akcie môže znížiť prítlačivosť, alebo dokonca sťažiť pre podniky poskytovanie služieb na území hostiteľského členského štátu a v dôsledku toho byť obmedzením slobodnému poskytovaniu služieb. Takéto narušenie nemožno ospravedlniť cieľom ochrany zamestnancov, do ktorého v zásade patrí blokáda, ktorú začala odborová organizácia hostiteľského členského štátu, s cieľom zaručiť zamestnancom vyslaným v rámci poskytovania nadnárodných služieb pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré sú stanovené na určitej úrovni, pokiaľ zamestnávateľ týchto zamestnancov je v dôsledku harmonizácie uskutočnenej smernicou 1996/71/ES povinný dodržiavať kogentné pravidlá minimálnej ochrany v hostiteľskom členskom štáte. Takýto cieľ rovnako nemôže ospravedlniť rokovanie o mzdách, ktoré odborové organizácie majú v úmysle vnútiť podnikom usadeným v inom členskom štáte a vysielajúcim dočasne zamestnancov na územie hostiteľského členského štátu, pokiaľ sa takéto rokovanie začleňuje do vnútroštátneho kontextu poznačeného neexistenciou ustanovení dostatočne presných a prístupných na to, aby v praxi neznemožnili alebo nadmerne nestťažili takémuto podniku určenie povinností, ktoré musí dodržiavať, pokiaľ ide o minimálnu mzdu ( Právna vec Laval, body 99, 107 – 111 a bod 1 výroku)

Naopak právo EÚ nebráni tomu, aby členské štáty rozšírili vecnú pôsobnosť svojich zákonov alebo pracovných kolektívnych zmlúv uzavretých sociálnymi partnermi, ktoré sa týkajú minimálnych miezd na všetky osoby, ktoré vykonávajú mzdou odmeňovanú prácu, hoci aj dočasne na ich území bez ohľadu na štát usadenia zamestnávateľa (pozri najmä rozsudky z 3. februára 1982, Seco a Desquenne & Giral, 62/81 a 63/81, Zb. s. 223, bod 14,

a z 24. januára 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Zb. s. I-787, bod 21). Uplatnenie týchto pravidiel musí byť spôsobilé zabezpečiť splnenie sledovaného cieľa, ktorým je ochrana vyslaných zamestnancov, a nesmie presahovať to, čo je na jeho dosiahnutie potrebné (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 23. novembra 1999, Arblade a i., C-369/96 a C-376/96, Zb. s. I-8453, bod 35, a zo 14. apríla 2005, Komisia/Nemecko, C-341/02, Zb. s. I-2733, bod 24).

Členské štáty síce môžu určiť rôzne plnenia, ktoré sa budú zahrňovať do minimálnej mzdy, avšak tieto sa považujú za súčasť minimálnej mzdy, len za predpokladu, ak nie sú vyplácané ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s dočasným vyslaním zamestnancov, akými sú napríklad stravné a ubytovacie náklady.

**Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ povinnosť zaplatiť minimálnu mzdu má aj subdodávateľ.**<sup>19</sup> Ide o procesný postup umožňujúci zabezpečiť poskytovanie minimálnej mzdy ručením druhého dlžníka, ktorý je solidárne zaviazaný s prvým dlžníkom. V zmysle uvedeného rozhodnutia Súdneho dvora EÚ minimálna mzda predstavuje sumu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť (po odpočítaní daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie a podporu v nezamestnanosti alebo príspevkov na sociálne zabezpečenie), ktorá musí byť zamestnancovi vyplatená aj v prípade (čistá mzda), že prvoradým cieľom týchto vnútroštátnych predpisov nie je ochrana odmeny zamestnanca a keď je táto ochrana iba ich druhoradým cieľom. Pretože sa smernica nedotýka oblasti sociálneho zabezpečenia (poistenia) malo by sa vychádzať z hrubej minimálnej mzdy.<sup>20</sup>

K problému, ktoré mzdové zvýhodnenia a príplatky musí členský štát zohľadniť ako súčasť minimálnej mzdy, Súdny dvor EÚ v spore Komisia/Nemecko dospel k záveru, že Nemecko nesplnilo povinnosti vyplývajúce zo smernice č. 1996/71/ES, keď okrem prémie neuznalo za súčasť minimálnej mzdy mzdové zvýhodnenia a príplatky, ktoré platia zamestnávateľia so sídlom v iných členských štátoch svojim zamestnancom v oblasti stavebníctva.<sup>21</sup>

Do obsahového rámca odmeňovania za prácu aspoň na úrovni minimálnej mzdy možno zahrnúť aj poskytnutie odstupného, prípadne iné príspevky do národných sociálnych fondov (napríklad na účely dovolenky), ktoré sa spravujú kolektívnymi zmluvami alebo zákonom ako aj iné výhody za predpokladu, že nepochádzajú zo systémov sociálneho zabezpečenia.<sup>22</sup>

Súdny dvor EÚ v jednom zo svojich rozhodnutí vyslovil že „ZFEÚ nebráni členskému štátu zaviesť vnútroštátne pravidlá, ktoré zaručia právo na vyplatenie odstupného pre vyslaných zamestnancov, ktorých obchodná činnosť bola zriadená v inom členskom štáte za podmienky, že zamestnanci nepoživajú podobnú právnu ochranu, akú poskytuje právo členského štátu,

---

<sup>19</sup> C-60/03 (Filipe Pereira Félix) zo dňa 12.10. 2004.

<sup>20</sup> C-341/ 02 (Komisia/Nemecko) zo dňa 14.4.2005.

<sup>21</sup> C-244/04 (Komisia/Nemecko) zo dňa 19.1. 2006.

<sup>22</sup> Dokument Rady č. 10048/96 SOC 264 CODEC 550, výrok č. 7.

*v ktorom je zriadený ich zamestnávateľ a súčasne aplikácia týchto pravidiel prvým členským štátom je proporcionálna a v súlade s verejným záujmom.*<sup>23</sup>

#### 11.3.6 *Predpisy z oblasti ochrany a bezpečnosti pri práci*

Dodržiavanie bezpečnostných predpisov podľa práva hostiteľského štátu patrí k obsahu tvrdého jadra pracovných podmienok. Dodržiavanie osobitne týchto podmienok veľmi starostlivo kontrolujú orgány inšpekcie práce hostiteľského štátu. Na druhej strane treba povedať, že stupeň harmonizácie národných právnych úprav členských štátov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je v súčasnosti taký vysoký, že právne úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci členských štátov sú obsahom veľmi podobné až identické.

#### 11.3.7 *Sporné otázky „tvrdého jadra“ smernice*

Nielen samotná smernica ale aj medzičasom prijatá judikatúra Súdneho dvora výslovne zakotvuje, že členské štáty nemôžu voľne uplatňovať všetky svoje záväzné predpisy pracovného práva na poskytovateľov služieb etablovaných v inom členskom štáte.<sup>24</sup>

Najviac sporných problémov v aplikačnej praxi vzniká z právnej interpretácie jednotlivých tematických častí tvrdého jadra v závislosti od toho, aký obsah mu prisudzuje hostiteľský štát, v ktorom zamestnanec dočasne vykonáva prácu. Obdobne členské štáty sa pri kontrole uplatňovania smernice o dočasnom vysielaní zamestnancov dlhodobo dožadujú vyšších kontrolných právomoci, ktoré smerujú proti zneužívaniu dočasného vysielania zamestnancov najmä zo strany stránkových firiem ako aj dočasne vyslaných zamestnancov z tretích krajín.

#### 11.3.8 *Uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv*

Identifikácia použiteľnosti kolektívnych zmlúv spôsobuje v aplikačnej praxi nemalé problémy. Ako vyplýva z článku 3 bod 8 smernice 1996/71/ES kolektívne zmluvy, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné, predstavujú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky na danom území, resp. v príslušnej profesii alebo v celom odvetví (kolektívne zmluvy *erga omnes*).

Táto požiadavka je často predmetom oprávnenej kritiky, pretože vytvára neistotu pri určovaní pravidiel, ktoré sa majú aplikovať v tom členskom štáte, ktorý nepozná systém všeobecne platných kolektívnych zmlúv. V prípade absencie kolektívnych zmlúv *erga omnes* majú členské krajiny EÚ aj možnosť za všeobecne aplikovateľné kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy vyhlásiť aj kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov, ktoré sú uplatňované na celom území štátu za predpokladu, že ich uplatnenie zabezpečí rovnosť v zaobchádzaní medzi podnikmi, ktoré sú v obdobnej situácii. To platí aj na kolektívne zmluvy, ktoré platia v celom odvetví. Sektor sta-

---

<sup>23</sup> Spojené veci C-49/98, 54/98, 68/98 a 71/98 (Finalarte a ďalší) zo dňa 25. 10. 2001.

<sup>24</sup> C-164/99 (Portugaia Construcões) zo dňa 24.1. 2002, C-165/98 (Mazzoneli) zo dňa 15.03.2001.

vebníctva sa líši od iných sektorov tým, že aplikácia podmienok zamestnávania zakotvených v kolektívnej zmluve v zmysle článku 3 odsek 8 smernice 1996/71/ES je povinná pre sektor stavebníctva, zatiaľ čo v iných odvetviach sa uvedené rozhodnutie ponecháva na členských štátoch.

Aplikácia článku 3 (8) smernice bola pred Súdny dvorom riešená v právnej veci Vaxholm.<sup>25</sup>

Za kolektívnu zmluvu takejto právnej povahy Súdny dvor nepovažoval kolektívnu zmluvu, podľa ktorej orgán členského štátu ukladal verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazajú, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonané práce minimálne takú odmenu, akú stanovuje kolektívna zmluva, ktorá je uplatniteľná v mieste výkonu týchto prác.<sup>26</sup>

Podľa Súdneho dvora takúto mzdovú tarifu nemožno považovať za minimálnu mzdovú tarifu v zmysle článku 3 ods. 1 prvého pododseku písm. c) smernice, ktorú členské štáty majú právo požadovať voči podnikom usadeným v iných členských štátoch v rámci poskytovania nadnárodných služieb.<sup>27</sup> Rovnako za takúto mzdovú tarifu nemožno považovať za pracovné podmienky výhodnejšie pre zamestnanca v zmysle článku 3 ods. 7 smernice.<sup>28</sup>

#### 11.3.9 Kontrolné oprávnenia hostiteľského členského štátu

Smernica 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 1996/71/ES v článku 9 zakotvuje prístupné kontrolné opatrenia členského štátu. V zmysle článku 9 ods. 1 smernice členské štáty sú oprávnené uplatniť len také administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie účinného monitorovania plnenia povinností ustanovených v tejto smernici a v smernici 1996/71/ES a to za predpokladu, že tieto požiadavky a opatrenia sú odôvodnené a primerané podľa práva Únie. Pritom v tom istom článku uvádza príklady takýchto požiadaviek a kontrolných opatrení. Problém kontrolných opatrení zo strany členských štátov zakotvených už v článku 4 a v článku 5 smernice 96/71/ES bol viac rokov kameňom úrazu medzi Komisiou a členskými štátmi. Ich správnosť preveroval Súdny dvor a viaceré rozhodnutia vyzneli v neprospech konkrétneho členského štátu.<sup>29</sup>

Za nedôvodné Súdny dvor považoval aj požiadavku Luxemburska ešte pred začiatkom dočasného vyslania zamestnancov uložiť u mandatória ad hoc s bydliskom v Luxembursku dokumenty potrebné na kontrolu povinností, ktoré im vyplývajú zo zákona a ponechať ich tam počas neurčitého obdobia po skončení poskytovania služieb. To považuje Súdny dvor za obmedzenie slobodného poskytovania služieb v zmysle smernice 96/71/ES (bod 83 cit. roz-

---

<sup>25</sup> C-341/05 (Vaxholm).

<sup>26</sup> C-346/06 (Rueffert) zo dňa 3.4.2008.

<sup>27</sup> Pozri bod 31 C-346/06 (Rueffert) zo dňa 3.4.2008 ako aj C-341/05 (Laval) bod č. 70 a 71.

<sup>28</sup> Poznámka č. 24.

<sup>29</sup> C-369/96 (Arblade) zo dňa 23.11.1999, body 38 a 61. C-515/08 (Palhota) zo dňa 7.10. 2010, body 53, 54 a 61.

hodnutia Súdneho dvora EÚ). V dôsledku toho nemôže hostiteľský štát vyžadovať od podnikov, ktoré vysielajú zamestnancov na jeho územie, aby robili to, čo je potrebné na uchovávanie uvedených dokumentov na jeho území po skončení poskytovania služieb.

Na druhej strane Súdny dvor EÚ vo svojej judikatúre vyjadril, že členské štáty majú možnosť overiť, či sa nezneužíva systém voľného poskytovania služieb napríklad umiestnením zamestnancov tretích krajín na pracovný trh hostiteľského štátu. Akceptoval tiež niektoré prípustné kontrolné opatrenia potrebné na overenie dodržiavania smernice v praxi, ktoré sú odôvodnené všeobecným záujmom. Prípustnosť niektorých kontrolných opatrení v hostiteľskom štáte však neznamená, žeby členské štáty v pozícii hostiteľského štátu boli oprávnené uplatňovať neprimerané obmedzenia voľného poskytovania služieb. Tieto kontrolné opatrenia musia podľa doterajšej judikatúry Súdneho dvora zodpovedať zásade proporcionality, t.j. dosiahnuť sledované ciele bez toho, aby sa táto sloboda obmedzila viac, ako je to skutočne nevyhnutné resp. potrebné.<sup>30</sup>

#### 11.3.9.1 Požiadavka mať zástupcu na území hostiteľského štátu

Požiadavku niektorých členských štátov voči vysielajúcim podnikom mať na území hostiteľského štátu svojho zástupcu, ktorý má bydlisko v hostiteľskom štáte, Súdny dvor neuznal za primeranú obdobne ako požiadavku mať v hostiteľskom štáte pobočku. Pre splnenie účelu kontrolných opatrení zo strany hostiteľského štátu by mal stačiť jeden zamestnanec-kontaktná osoba spomedzi dočasne vyslaných zamestnancov.<sup>31</sup>

#### 11.3.9.2 Požiadavka získať registráciu (povolenie)

Obdobne za neprimeranú Súdny dvor považoval požiadavku niektorých členských štátov získať povolenie (registráciu) od príslušných orgánov hostiteľského štátu. Súdny dvor kvalifikoval túto požiadavku za prekážku vo voľnom pohybe služieb.

Napríklad časť členských štátov vyžaduje povolenie pre určité činnosti sezónneho charakteru. Podľa Súdneho dvora hostiteľský štát má právo vyžadovať predchádzajúce povolenie iba na výkon niektorých činností pod podmienkou že to vyžadujú naliehavé dôvody všeobecného záujmu a sú súčasne primerané a zlučiteľné so slobodou poskytovania služieb. Na základe existujúcej judikatúry Súdneho dvora za neprimerané sa považujú také právne predpisy členského štátu, na základe ktorých by sa vyslanie zamestnancov podriaďovalo systematickej predchádzajúcej kontrole, vrátane požiadavky mať povolenie alebo byť registrovaný ešte pred dočasným vyslaním.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Právna vec C-445/03 (Komisia/Luxembursko) zo dňa 21.10. 2004, C-224/04 (Komisia/ Nemecko) zo dňa 19. 1. 2006, Právna vec C-113/89 (Portuguesa) zo dňa 27..3. 1990, spojené veci C-369/96 a C-376/96 (Arblade) zo dňa 23.11. 1999.

<sup>31</sup> C-376/96 (Arblade) zo dňa 23. 11. 1999. Pozri tiež zákon č. 351/2015 Z. z.

<sup>32</sup> C-43/93 (Elst) zo dňa 9.8.1994.



### 11.3.9.3 Požiadavka vopred uskutočniť vyhlásenie voči orgánom hostiteľského štátu

Požiadavka mnohých členských štátov EÚ ešte pred dočasným vyslaním zamestnancov uskutočniť osobitné vyhlásenie (oznámenie) voči hostiteľskému štátu nebola síce ťažiskovo a výslovne doteraz riešená v doterajšej judikatúre Súdneho dvora, ale v súvislosti so staršou judikatúrou Súdneho dvora možno vyvodiť, že povinnosť podniku poskytujúceho služby miestnym orgánom vopred oznámiť nielen prítomnosť dočasne vyslaných zamestnancov, ale aj predpokladanú dobu ich vyslania, charakter uskutočňovaných služieb, by predstavovala účinné, avšak menej obmedzujúce opatrenie, než požiadavka pracovného povolenia pre zamestnanca, ktorý je občanom tretieho štátu.<sup>33</sup> Uvedená požiadavka vyplývajúca z judikatúry Súdneho dvora sa premietla aj do obsahu smernice 2014/67/EÚ.

Nadväzujúc na vyššie uvedené Európska komisia sa vyjadrila, že je v súlade so zásadou proporcionality, keď hostiteľský štát najneskôr na začiatku prác žiada od poskytovateľa služieb predloženie vyhlásenia, ktoré by malo obsahovať údaje o:

- vyslaných zamestnancoch,
- trvaní dočasného vyslania,
- mieste poskytovanej služby (služieb)
- druhu poskytovanej služby.<sup>34</sup>

Pokiaľ ide o vyslanie zamestnancov so štátnou príslušnosťou tretích krajín, ktorých poskytovateľ služieb vyšle do inej krajiny EÚ, Súdny dvor vo svojom rozhodnutí Komisia/Nemecko dospel k záveru, že požiadavka, aby poskytovateľ služieb uskutočnil jednoduché vyhlásenie o tom, že príslušní zamestnanci sú legálne zamestnávaní, by ponúklo vnútroštátnym orgánom menej reštriktívnym spôsobom avšak rovnako účinne kontrolu v porovnaní s kontrolou, ktorá predchádza samotnému vyslaniu<sup>35</sup>.

Ako vyplýva z uvedenej judikatúry, Súdny dvor akceptuje vyhlásenie (oznámenie) ako opatrenie, ktoré je rovnako účinné a menej reštriktívne ako predchádzajúce pracovné povolenie.

### 11.3.9.4 Individuálne a spoločné ručenie

Európsky parlament a niekoľko sociálnych partnerov na európskej úrovni schválili princíp všeobecného alebo zmluvného spoločného, resp. aj individuálneho ručenia zo strany dodávateľa za záväzky subdodávateľov voči dočasne vyslaným zamestnancom.<sup>36</sup> Ručenie dodávateľa aj za záväzky subdodávateľov prehlbuje zodpovednosť dodávateľov pri dodržiavaní pracovnoprávných predpisov voči dočasne vyslaným zamestnancom aj voči svojim obchodným partnerom. Týmto spôsobom sa dočasne vyslaným zamestnancom ponúka ďalší

---

<sup>33</sup> C-445/03 (Komisia/Luxembursko zo dňa 21.10. 2004.

<sup>34</sup> Usmernenia na vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb, Oznámenie Komisie (SEK /2006/ 439).

<sup>35</sup> C-244/04 (Komisia/ Nemecko) zo dňa 19.1. 2006.

<sup>36</sup> Rezolúcia EP P5 TA, 2004, 0030, zo dňa 15.1. 2004.

zdroj odškodného napríklad v situáciách, ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným. Na druhej strane pôsobí iniciatívne na subdodávateľov, aby sa ešte pred prevzatím zmluvných záväzkov presvedčili o korektnosti ich zmluvného partnera, často ich až priamo odstraší od zmluvného vzťahu s príslušným partnerom, ak majú pochybnosti o jeho korektnosti.

Solidárnym a individuálnym ručením v Nemecku v súvislosti s poskytovaním minimálnej mzdy sa Súdny dvor zaoberal vo svojom rozhodnutí Wolf/Müller.<sup>37</sup> Vyslovil v ňom, že sloboda poskytovania služieb nevyklučuje spoločné individuálne ručenie na ochranu minimálnej mzdy. Uvedené rozhodnutie má dôležitý právny význam hlavne z dôvodu, že samotný obsah smernice 1996/71/ES neupravuje tento problém. Súdny dvor v tejto súvislosti vyslovil, že *„aj keď systém spoločného a individuálneho ručenia nie je priamo zakotvený v smernici, môže aj tak ustanoviť „vhodné opatrenia v prípade nedodržovania súladu so smernicou.“* Uvedený právny prostriedok Súdny dvor považuje za nástroj určený na zabezpečenie efektívnej a plnej implementácie smernice za predpokladu, že vzhľadom k cieľu smernice vykazuje črtu proporcionality.

Súdny dvor vyslovil oprávnenosť a primeranosť zavedenia systému spoločnej solidárnej zodpovednosti pre vysielajúce a prijímajúce podniky. Podľa Súdneho dvora článok 5 smernice v zmysle článku 56 a nasl. ZFEÚ nevyklučuje používanie takéhoto systému ako vhodného opatrenia v prípade nerešpektovania smernice č. 1996/71/ES.<sup>38</sup>

Aj keď smernica sama osebe neobsahuje sankcie v prípadoch porušenia smernice a necháva to na úpravu členských štátov EÚ, prikladá týmto sankciám členských štátov nadnárodný charakter. Pre účely spoločného uznávania a vynútiteľnosti hlavne pokút je rozhodujúce, v ktorej krajine bol založený podnik vysielajúci zamestnancov.

## **12 Rozšírenie okruhu „tvrdého jadra“ zo strany hostiteľského štátu a výhrada verejného poriadku**

Podľa článku 3 ods. 10 smernica nevyklučuje, aby členské štáty na základe rovnosti zaobchádzania uplatňovali na vnútroštátne podniky a na podniky ostatných štátov pracovné podmienky v záležitostiach aj iných než sú uvedené v „tvrdom jadre“ smernice, pokiaľ ide o ustanovenia politiky verejného poriadku, čo je aj v súlade s článkom 56 a nasl. ZFEÚ.

Podľa článku 3 ods. 10 smernica 1996/71/ES skutočne priznáva členským štátom možnosť stanoviť podnikom, ktoré vysielajú svojich zamestnancov na ich územie podmienky práce a zamestnávania týkajúce sa aj iných oblastí, aké sú zakotvené v tvrdom jadre, ak ide o ustanovenia politiky verejného poriadku.

Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora **aby členský štát mohol určité ustanovenia považovať za vnútroštátne ustanovenia politiky verejného poriadku, musí ísť podľa Súdneho dvora o ustanovenia, ktorých dodržiavanie sa považuje za natolko kľúčové**

---

<sup>37</sup> C-60/03 (Wolf/Müller) zo dňa 12.10. 2004.

<sup>38</sup> Tamtiež.

**pre zachovanie politickej, sociálnej a ekonomickej organizácie členského hostiteľského štátu, že je potrebné stanoviť ich dodržiavanie každou osobou nachádzajúcou sa na jeho území alebo ich uplatňovanie na všetky právne vzťahy nachádzajúce sa v tomto členskom štáte** (Komisia/Luxembursko, bod 29, C-369/96, C-376/96 Arblade, bod 30). Výhrada verejného poriadku je výnimkou zo základnej zásady slobodného poskytovania služieb, ktorú treba vykladať doslovne a ktorej rozsah nemôžu jednostranne určovať členské štáty (C-503/03 Komisia/Španielsko, bod 45). Ide o také ustanovenia kogentných predpisov, z ktorých nemožno poskytovať výnimky a ktoré z hľadiska svojej povahy a cieľa zodpovedajú požiadavkám verejného záujmu.

**Na politiku verejného poriadku sa možno odvolávať len v prípade skutočnej a dostatočne závažnej hrozby, ktorá sa dotýka základného záujmu spoločnosti** (C-54/99 Église de scientologie, bod 17).

Podľa judikatúry Súdneho dvora prislúcha uvedenému zneniu smernice reštriktívny výklad, pretože výpočet minimálnych pracovných podmienok a podmienok zamestnania Súdny dvor považuje za taxatívny a uzatvorený a v tomto zmysle znenie článku 3 ods. 10 smernice sa má chápať ako výnimka zo zásady taxatívnosti.<sup>39</sup>

Pojem verejný poriadok aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora vykladá reštriktívne. Napríklad v právnej veci Komisia/Luxembursko pojem verejného poriadku nemôže byť definovaný jednostranne každým štátom osobitne, pretože členský štát nie je oprávnený jednostranne ukladať poskytovateľom služieb usadeným v inom členskom štáte všetky kogentné ustanovenia svojho vnútroštátneho pracovného práva (cit. rozhodnutie bod 16). Takýmto problémom môže byť požiadavka hostiteľského štátu dočasne vysielat' len zamestnancov na základe písomnej pracovnej zmluvy alebo na základe iného relevantného dokumentu podľa smernice 91/533/ES, pretože kontrola dodržiavania tejto smernice v celku prináleží orgánom členského štátu, v ktorom je predmetný vysielajúci podnik usadený a neprislúcha orgánom hostiteľského štátu (bod 18 citovaného rozhodnutia Súdneho dvora EÚ).

### **12.1 Naliehavé dôvody všeobecného záujmu**

Medzi naliehavé dôvody všeobecného záujmu, ktoré uznáva Súdny dvor, patrí aj ochrana zamestnancov (pozri najmä rozsudky Finalarte a i., už citovaný, bod 33, a Portugaia Construções, bod 20). Okrem toho, právu EÚ neodporuje to, aby členské štáty rozšírili pôsobnosť svojej právnej úpravy alebo kolektívnych zmlúv uzavretých medzi sociálnymi partnermi na všetky osoby, ktoré na ich území, hoci aj dočasne vykonávajú prácu v zamestnaneckom pomere, bez ohľadu na to, v ktorom štáte má zamestnávateľ sídlo, a rovnako právo EÚ nezažaduje členským štátom vynútiť si dodržiavanie týchto pravidiel vhodnými prostriedkami (pozri rozhodnutie z 3. februára 1982, Seco a Desquenue & Giral, 62/81 a 63/81, bod 14), pokiaľ sa preukáže, že nimi poskytovaná ochrana nie je zabezpečená rovnakými alebo v zásade porovnateľnými povinnosťami, ktoré musí podnik splniť v členskom štáte svojho sídla (pozri aj rozhodnutie Komisia/Luxemburské vojvodstvo, už citovaný, bod 29, a citovanú judikatúru).

---

<sup>39</sup> C-319/06 (Komisia/Luxembursko) zo dňa 19.06.2008, bod 31.

Napríklad potvrdenie o európskom vyslaní tak, ako je upravené v rakúskom zákonodarstve Súdny dvor neuznal za vhodný spôsob dosiahnutia uvedeného cieľa. Na jednej strane tým, že toto konanie vyžaduje systematické dodržiavanie rakúskych mzdových podmienok a podmienok zamestnania, neberie do úvahy opatrenia ochrany zamestnancov, najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky a odmenu za prácu, ktorým v štáte pôvodu podlieha podnik, ktorý chce vyslať zamestnancov a ktorých použitím je možné vylúčiť významné riziká zneužívania zamestnancov a narušovania súťaže medzi podnikmi (pozri v tomto zmysle rozsudky Vander Elst bod 25, a Komisia/Luxembursko, už citovaný, bod 35).

Podľa rozsudku Súdneho dvora v právnej veci Komisia/Rakúsko, bod 51 rakúska vláda sa nemôže opierať o formuláciu použitú Súdny dvorom v bode 26 rozsudku Vander Elst, keď tvrdí, že takáto požiadavka umožní overiť, či vyslaný zamestnanec, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny, má pravidelné a obvyklé zamestnanie v členskom štáte sídla svojho zamestnávateľa. Je potrebné pripomenúť, že Súdny dvor nepodriadil pojem „*pravidelné a obvyklé zamestnanie*“ podmienke pobytu alebo zamestnávania po určitú dobu v štáte sídla podniku poskytujúceho služby (rozsudok Komisia/Nemecko, už citovaný, bod 55).

Rakúska republika si na jednej strane tým, že podriadila vyslanie zamestnancov so štátnou príslušnosťou tretích krajín, zo strany podniku so sídlom v inom členskom štáte získaniu „potvrdenia o európskom vyslaní“ upraveného v § 18 ods. 12 až 16 rakúskeho zákona o zamestnávaní cudzincov (Ausländerbeschäftigungsgesetz), ktorého vydanie je podmienené po prvé tým, že dotknutí zamestnanci sú v tomto podniku zamestnaní najmenej jeden rok alebo s ním majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, a po druhé tým, že sa preukáže dodržanie rakúskych podmienok zamestnania a mzdových podmienok, a na druhej strane stanovila dôvod automatického zamietnutia vydania dokladu o vstupe a pobyte bez výnimiek, ktorý neumožňuje napraviť situáciu zamestnancov so štátnou príslušnosťou tretej krajiny, ktorých legálne vyslal podnik so sídlom v inom členskom štáte, ak títo zamestnanci vstúpili na rakúske územie bez víza, nespĺnili povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článku 49 ES (teraz z článku 56 a nasl.).

Hoci členské štáty sú teda v podstate oprávnené v súlade so svojimi národnými záujmami určiť požiadavky politiky verejného poriadku, v rámci EÚ, najmä keď má táto politika odôvodniť výnimku zo základnej zásady slobodného poskytovania služieb, na druhej strane sa však musí tento pojem chápať striktno tak, že jeho dosah sa nemôže určovať jednostranne každým členským štátom bez kontroly zo strany inštitúcií Európskej únie.

Z toho vyplýva, že na politiku verejného poriadku sa možno odvolávať len v prípade skutočnej a dostatočne závažnej hrozby, ktorá sa dotýka základného záujmu spoločnosti. K dôvodom, na ktoré sa môže členský štát odvolávať s cieľom odôvodnenia výnimky zo zásady slobodného poskytovania služieb, musí byť totiž pripojená analýza spôsobilosti a proporcionality obmedzujúceho opatrenia prijateho týmto členským štátom, ako aj presné údaje, ktoré umožňujú podporu jeho argumentácie. Preto s cieľom umožniť posúdiť, či predmetné opatrenia sú potrebné a proporcionálne voči cieľu zachovania verejného poriadku, je členský štát povinný predložiť skutočnosti umožňujúce dokázať, či a v akej miere môže uplatňovanie požiadavky napríklad automatickej úpravy miezd v závislosti od vývoja život-

ných nákladov na zamestnancov vysielaných na jeho vnútroštátne územie prispieť k realizácii tohto cieľa (Právna vec Komisia/Luxembursko, body 49 – 52, 54, 55).<sup>40</sup>

Povinnosť každého podniku pred začatím prác sprístupniť vnútroštátnym orgánom na základe žiadosti a v čo najkratšej možnej lehote podstatné informácie nevyhnutné na kontrolu nie je totiž zbavený nejasností, ktoré môžu odradiť podniky, ktoré chcú vysielat' zamestnancov na územie uvedeného členského štátu, od výkonu svojej slobody poskytovania služieb. Keďže na jednej strane rozsah práv a povinností týchto podnikov nevyplýva jasne z uvedenej právnej úpravy a na druhej strane podnikom, ktoré nedodržali povinnosti stanovené uvedeným ustanovením, budú uložené nezanedbateľné sankcie, je takáto vnútroštátna právna úprava z dôvodu chýbajúcej jasnosti a nejasností, ktoré obsahuje, nezlučiteľná s článkom 49 ES (teraz článok 56 ZFEÚ) (Komisia/Nemecko, body 80 – 82 a výrok).

V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry členské štáty môžu odôvodniť opatrenia kontroly obmedzujúce slobodné poskytovanie služieb naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu, pokiaľ tento záujem nie je už chránený predpismi, ktorým poskytovateľ vysielajúceho štátu podlieha v členskom štáte, kde má sídlo (rozsudok Portugaia Construção, už citovaný, bod 19). Je nepochybné v záujme ako hostiteľského členského štátu, tak aj podniku poskytujúceho služby, mať pred vyslaním záruku, že zamestnanci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích štátov, sú vyslaní za zákonných podmienok. **Zodpovednosť príslúcha vysielajúcim podnikom, ktoré nerešpektovali predmetnú legislatívu, aby znášali zodpovednosť za vyslanie vykonané za nezákonných podmienok.**

Z toho vyplýva, že opatrenia kontroly predchádzajúce vyslaniu vyplývajúce z praxe nemeckých orgánov v oblasti vyslania zamestnancov ukazujú, že najväčšie praktické problémy pri uplatňovaní smernice 96/71/ES vyplývajú z nedostatku vzájomného uznávania a nástrojov vynútiteľnosti práva.

V súčasnosti sa tieto otázky spravujú medzinárodnými dohovormi. Nie všetky boli ratifikované zo strany všetkých členských štátoch EÚ.<sup>41</sup>

### **13 Primeranosť obmedzenia voľného pohybu služieb**

Primeranosť obmedzenia voľného pohybu služieb prostredníctvom smernice č. 1996/71/ES sa v zahraničnej literatúre často spochybňuje. V tejto súvislosti sa často predostiera otázka, či nie sú tieto obmedzenia prostredníctvom „tvrdého jadra“ pracovných podmienok neprimerané, ak ich treba chápať ako výnimku z voľného pohybu služieb. Každá výnimka musí vykazovať črtu primeranosti. Otázne je osobitne legalizácia pobytu príslušníkov tretích krajín počas dočasného výkonu práce v niektorej z členských krajín EÚ. Pričom judika-

---

<sup>40</sup> Vec C-319/06 Komisia Európskych spoločenstiev/Luxemburskému veľkovojsvodstvu.

<sup>41</sup> Ide o Dohovor o prevzatí trestného konania zo dňa 11.6.1990, Dohovor o výkone súdnych rozhodnutí v trestných veciach z roku 1991, Európsky dohovor (Rada Európy) z roku 1970 o medzinárodnej platnosti trestných rozsudkov a Európsky dohovor o prevzatí trestného konania (Rada Európy) z roku 1972.

túra Súdneho dvora zamietla požiadavku niektorých členských štátov, aby hostiteľský štát, t. j. štát v ktorom sa vykonáva práca požadoval preukázanie pracovného pomeru, resp. preukázanie pracovného pomeru v určitom trvaní napr. minimálne ročnú pracovnú zmluvu, alebo pracovnú zmluvu na neurčitý čas.<sup>42</sup> Ide predovšetkým o rozsah kontrolných opatrení, ktoré aktuálna judikatúra Súdneho dvora obmedzuje zo strany hostiteľského štátu aj vo vzťahu k dočasne vyslaným zamestnancom, príslušníkov tretích krajín.<sup>43</sup>

Uvedený problém trápi predovšetkým Rakúsko, kde sa v rozsiahlej miere musí smernica uplatňovať aj v prípade opatrovateľských služieb tým, že umožňuje „ilegálne“ zamestnávanie príslušníkov tretích krajín. Tento stav v Rakúsku mnohí odborníci považujú za „pozvánku“ k nelegálnemu zamestnávaniu. Ochrana pracovného trhu hostiteľských štátov podľa nich Súdny dvor zjavne prehliada.<sup>44</sup>

## Záver

Právna úprava slobody služieb na jednej strane a voľnej hospodárskej súťaže a všeobecných princípov medzinárodného súkromného práva je jednou z ťažiskových otázok pri právnom výklade ale aj pri aplikácii dočasného vyslania zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb do krajín EÚ.

Hlavným cieľom povinnosti dodržiavania „tvrdého jadra“ pracovných podmienok hostiteľského štátu je eliminácia sociálneho dampingu.

S odstupom času od prijatia smernice č. 1996/71/ES je veľmi diskutovanou otázkou primeranosti sociálneho obmedzenia voľného pohybu služieb inštitútom dočasného vyslania zamestnancov.

Primeranosť obmedzenia voľného pohybu služieb prostredníctvom smernice č. 1996/71/ES sa v zahraničnej literatúre často kritizuje a sponchyňuje. V tejto súvislosti sa predostiera otázka, či nie sú tieto obmedzenia prostredníctvom „tvrdého jadra“ pracovných podmienok neprimerané, ak ich treba chápať ako výnimku z voľného pohybu služieb. Každá výnimka musí vykazovať črtu primeranosti, čo v prípade široko obsahovo koncipovaného „tvrdého jadra“ nezodpovedá požiadavkám primeranosti. Otázna je aj „legalizácia“ pobytu príslušníkov tretích krajín počas dočasného výkonu práce v niektorej z členských krajín EÚ, hlavne pokiaľ ide dlhodobé dočasné vyslanie. Pričom judikatúra Súdneho dvora zamietla požiadavku niektorých členských štátov EÚ, aby hostiteľský štát, t. j. štát v ktorom sa dočasne vykonáva práca, požadoval preukázanie pracovného pomeru alebo preukázanie pracovného pomeru v určitom trvaní napr. minimálne ročnú pracovnú zmluvu, alebo pracovnú zmluvu na neurčitý čas.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> C-445/03 (Komisia/Luxembursko) zo dňa 15.3.2004. C-244/04 (Komisia/Nemecko) zo dňa 19.1.2006.

<sup>43</sup> C-168/04 (Komisia/Rakúsko) zo dňa 21.9. 2006, Poznámka č. 10.

<sup>44</sup> Poznámka č. 39.

<sup>45</sup> Poznámka č. 42.

Doterajšia judikatúra Súdneho dvora je pri výklade smernice 1996/71/ES do takej miery ústretová voči príslušníkom tretích krajín, že vznikajú aj odôvodnené pochybnosti, či Súdny dvor EÚ zjavne neprehliada ochranu pracovného trhu hostiteľských štátov Európskej únie.

**prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

[hbaranc@truni.sk](mailto:hbaranc@truni.sk)

## **NĚKTERÉ OTÁZKY SOUVISEJÍCÍ SE SMLOUVOU O VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCE K POSKYTOVÁNÍ NADNÁRODNÍCH SLUŽEB DO ZAHRANIČÍ<sup>1</sup>**

### **CERTAIN QUESTIONS RELATED TO AGREEMENT ON RELOCATION OF EMPLOYEE TO PROVISION OF TRANSNATIONAL SERVICES**

***doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.<sup>2</sup>***

*Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení  
Právnická fakulta, Univerzita Karlova v Praze*

#### **Abstrakt**

Cílem předmětného příspěvku je analýza vhodné formy a především žádoucího obsahu smlouvy upravující vyslání zaměstnance k nadnárodnímu poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie či smluvního státu Evropského hospodářského společenství. Hlavním úkolem smlouvy o vyslání přitom není jen komplexně řešit samotné vyslání k poskytování nadnárodních služeb do jiného státu, ale též upravit osud pracovněprávního vztahu, z něhož je zaměstnanec vyslán k poskytování nadnárodních služeb. Pokud jde o regulaci volby práva, pak se v souvislosti s četnými praktickými problémy aplikační praxe, jakož i kontrolních orgánů domovského a hostitelského státu doporučují konkrétní ujednání, jež obvykle pomáhají předcházet individuálním pracovním sporům, resp. správnímu řízení o spáchání některého z relevantních správních deliktů.

Klíčová slova: vyslání zaměstnanců, smlouva o vyslání, pracovní právo

#### **Abstract**

The Posted Workers Directive represents a compromise on how to negotiate the tension between freedom and protection in an employment relationship with employees temporarily relocated to another Member State. In accordance with the Rome Convention (or the regulation Rome I) respective employment relationships are governed by the home state's laws. However, employers relocating employees to another Member State shall obey minimum protection guaranteed within the ambit of Article 3 I of the Posted Workers Directive by the host state. Such employers shall apply working conditions more favourable to relocated employees. This mandatory comparison that applies solely towards foreign employers makes foreign labour more expensive. Relocated employees acquire more rights than domestic em-

---

<sup>1</sup> Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo XXI. století“, id. č. PRVOUK P5.

<sup>2</sup> Autor působí jako docent na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty univerzity Karlovy v Praze.



ployees; duties are not subject to comparison. Such practise is not sustainable in the long-term, even if the information campaign of the Member States improves. There must be issued either a uniform set of rules governing employment relationships of relocated employees or one law system chosen that will govern respective employment relationships.

Although the EU is primary an economic union, the Posted Workers Directive is evidence that, in social Europe, it is impossible both to constitute and guarantee freedom to provide services without setting forth rules unifying social protection in all Member States. Not only did social policy on the European Union level not improve and not harmonize in each Member State somehow "automatically" (which is what the founders expected), but it also has become a serious obstacle for the European Union's most important aim – creation of an internal free market. There are serious problems connected to the application of Posted Workers Directive. Regardless of the chosen solution, for Central Europe there is no alternative to the process of the EU's integration. Either strong national welfare states will surrender or the integration will be diminished.

Key words: posting of employees, relocation agreement, labour law

## Úvod

Vysílání zaměstnanců k nadnárodnímu poskytování služeb se již stalo standardní součástí podnikatelských plánů zaměstnavatelů v České republice i dalších zemích střední Evropy. Zaměstnavatelé, zaměstnanci, odborové organizace i orgány veřejné správy jsou konfrontováni čím dál více též i celou řadou aplikačních problémů, jež s vysláním zaměstnance do jiného členského státu Evropské unie (EU), resp. smluvního státu Evropského hospodářského prostoru (EHS) jsou spojeny (dále souhrnně jen „EHS“). Cílem tohoto příspěvku je se zamyslet nad možností smluvních stran, zaměstnance a vysílajícího zaměstnavatele, prostřednictvím smlouvy předejít případným problémům, jež mohou nastat a často též nastávají před, během nebo po ukončení vyslání do jiného státu EHS.

Ať již bude vyslání učiněno jakoukoliv konkrétní formou, vždy se doporučuje předem smluvně upravit práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance smlouvou o vyslání. Úprava v individuální pracovní smlouvě s každým vyslaným zaměstnancem je administrativně náročná, nicméně nemá alternativu.<sup>3</sup> Ujednání lze obecně rozdělit do dvou skupin: ujednání týkající se pracovních a mzdových podmínek vyslaného zaměstnance po dobu vyslání a ostatní ujednání, která řeší organizační a technické zabezpečení vyslání, jakož i právní situaci po návratu vyslaného zaměstnance. Toto základní členění bude po vstupním pojednání o struktuře smlouvy o vyslání sledovat též struktura předkládaného příspěvku s tím, že jako zvláštní bod je pro svou důležitost předržena volba práva.

---

<sup>3</sup> Pouze u pracovních podmínek dle čl. 3 odst. 1 Směrnice č. 96/71/ES je možno preferovat úpravu v kolektivní smlouvě, která se bude vztahovat na vyslaného zaměstnance konajícího práce v zahraničí (výslovné ujednání o exterritoriálních účincích kolektivní smlouvy). Také smlouva o vyslání se dá na druhou stranu připravit formulářovou formou, což výrazně usnadní personální práci.

## 1 Základní struktura

Smlouva o vyslání musí řešit současně několik souvisejících koncepčních právních otázek, které přitom někdy mohou vést k vzájemně kolidujícím řešením. Proto není zbytečné na počátku tohoto smluvního dokumentu deklarovat úmysl stran v preambuli. Ta by mohla obsahovat vysvětlení účelu – dočasné vyslání k výkonu práce do jiného členského státu v souladu místním právem.

Primárním posláním smlouvy o vyslání je nejen řešit samotné vyslání k poskytování nadnárodních služeb do jiného státu, ale též upravit osud pracovněprávního vztahu, z něhož je zaměstnanec vyslán k poskytování nadnárodních služeb. Protože se z povahy věci jedná o dočasnou situaci, obvykle se doporučuje smlouvu o vyslání sjednat v podobě časově omezeného dodatku (dohodu o změně pracovních podmínek) k pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti. Zaměstnavatel by se měl výslovně zavázat, že vyslaný zaměstnanec je oprávněn po skončení vyslání pokračovat ve výkonu práce na sjednaném místě v domovském státě.<sup>4</sup> Vhodné je v této souvislosti přímo upravit, co se stane po skončení vyslání a návratu zaměstnance do domovského státu.

Vlastní vyslání je nutno regulovat na úrovni pracovních a mzdových podmínek přinejmenším v těch případech, kdy je zřejmá kolize více právních řádů, resp. kdy je důležitá vůle vysílaného zaměstnance. Velký význam mají též technická ujednání resp. úprava dalších otázek s delším pobytem zaměstnance v cizím státě.

### 1.1 Volba práva

Jak již bylo předesláno, hlavním smyslem smlouvy o vyslání je ovšem řešit úpravu pracovních podmínek vyslaného zaměstnance. V zájmu předejití řadě aplikačních problémů se doporučuje volbou práva zvolit buď právo státu obvyklého výkonu práce, nebo právo hostitelského státu. V ideálním případě by měl být též brán zřetel na pravidla, jimiž se řídí určení soudní příslušnosti, v případě zaměstnance je to stát bydliště zaměstnance.<sup>5</sup>

Volba práva místa obvyklého výkonu práce je nejenom v souladu s nařízením Řím I,<sup>6</sup> resp. Římskou smlouvou,<sup>7</sup> ale odpovídá také principu důvěry, který je zažitý u svobody volné-

---

<sup>4</sup> Toto ujednání má význam jednak pro aplikaci nařízení Řím I, resp. Římské smlouvy a tedy případnou volbu práva, jednak pro aplikaci Směrnice č. 96/71/ES. Pro vymezení vyslání zaměstnance jako vyslání k poskytování nadnárodních služeb je totiž významná vůle obou smluvních stran pokračovat ve fungujícím pracovněprávním vztahu po skončení vyslání.

<sup>5</sup> Srov. čl. 22 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (přepracované znění).

<sup>6</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I).

<sup>7</sup> Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy publikovaná pod č. 64/2006 Sb.m.s.

ho pohybu zboží.<sup>8</sup> Miesto výkonu práce, ktoré by bylo sjednáno v pracovnej alebo inej smlouve, by bylo také dostatočujúci pro založení tzv. zvláštní príslušnosti soudu.<sup>9</sup> Vysílající zaměstnavatel se v takovém případě nemusí věnovat omezením dle čl. 6 odst. 1 a 2 Římské smlouvy (nutně použitelnými normami práva státu obvyklého výkonu práce či sídla provozovny zaměstnavatele nebo jiného státu). To je důležité mimo jiné také v případě skončení pracovního poměru. Jediným limitem zůstává právo hostitelského státu, aplikované v rozsahu Směrnice č. 96/71/ES. Tímto směrem se ostatně ubíral také první návrh Komise, která měla představu, že po dobu prvních třech měsíců by se pracovněprávní vztahy vyslaných zaměstnanců řídily pouze právem domovského státu.

Pokud by bylo jako rozhodné zvoleno právo hostitelského státu, pak si zaměstnavatel výrazně ulehčuje pozici v hostitelském státě. Takováto volba odpovídá zásadě rovného zacházení (všichni zaměstnanci v jednom státě by měli pracovat za stejných pracovních podmínek).<sup>10</sup> Vysílající zaměstnavatel však musí i v takovém případě porovnat výhody plynoucí vyslanému zaměstnanci z domovského státu v rozsahu národní úpravy Směrnice č. 96/71/ES. Zřejmou nevýhodou je neznalost cizího práva a problémy spojené s řešením návratu zaměstnance na původní místo v domovském státě.

Obecným měřítkem pro zjištění vhodného rozhodného práva je délka výkonu práce v určitém státě. Čím delší dobu zaměstnanec pracuje v hostitelském státě, tím je větší pravděpodobnost, že se tento stát stane obvyklým místem výkonu práce a že si zaměstnanec vytvoří rodinné a jiné vazby s místním obyvatelstvem. Enormně se toto nebezpečí zvyšuje u vyslání delšího než 30 měsíců. S prodlužující se délkou vyslání zaměstnance se však především zvyšuje nebezpečí soudního řízení před tuzemským soudem. A soudy se při rozhodování sporů implicitně snaží aplikovat vlastní (známé) právo.

Zvolenému právu by měl odpovídat též jazyk, v němž je smlouva o vyslání sepsána; doporučuje se vyhotovit úředně ověřený překlad smlouvy vyslání pro potřeby kontrolních orgánů hostitelského státu.

## **1.2 Určení porovnávaných právních rádu**

Směrnice č. 96/71/ES neharmonizuje pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců ani neprovádí harmonizaci způsobů (systémů) stanovení pracovních podmínek pro zaměstnance.<sup>11</sup> Proto se členské státy mohou na úrovni národního práva relativně svobodně rozhodnout, jakým způsobem budou Směrnicí č. 96/71/ES implementovat do svého právního rádu. Přípustná je rovněž taková úprava, která není výslovně uvedena mezi způsoby (systémy) re-

---

<sup>8</sup> Viz WILMOWSKY, P. EG-Vertrag und kollisionsrechtliche Rechtswahlfreiheit. *Ragels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, 1998, s. 17.

<sup>9</sup> Srov. rozsudek SDEU, věc 266/85, Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer.

<sup>10</sup> Srov. WINDISCH-GRAETZ, M. Lohn- und Sozialdumping bei grenzüberschreitenden Entsendungen. *Das Recht der Arbeit*, 2008, č. 3, s. 228.

<sup>11</sup> Srov. FETSCH, J. Eingriffsnormen und EG-Vertrag, *Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht*, sv. 91. Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht, s. 301.

gulovanými výslovně ve Směrnici č. 96/71/ES. Zvolený (způsob) však nesmí bránit pohybu služeb mezi členskými státy EU.<sup>12</sup>

Jako jeden z nejdůležitějších obecných transpozičních problémů se jeví určení států, jejichž právo je nutno při porovnávání pracovních nároků zaměstnance zohlednit. Směrnice č. 96/71/ES v čl. 3 odst. 1 uvádí pouze hostitelský stát, tj. členský stát, ve kterém je práce vykonávána. V úvahu dále přichází přinejmenším stát místa trvalého výkonu práce zaměstnance, stát bydliště zaměstnance, stát sídla zaměstnavatele, a stát, z něhož byl zaměstnanec vyslán k poskytování služeb do jiného členského státu. Pokud je zaměstnanec dočasně vyslán plynule do více členských států, dochází též ke zvýšení počtu hostitelských států.

Některé členské státy určení tohoto jiného státu neřeší a požadují, aby vysílající zaměstnavatel zajistil vyslaným zaměstnancům podmínky garantované domácím zaměstnancům (Německo). Konstrukce jednostranné kolizní normy, která je obsažena v ust. § 1, 2 a § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz,<sup>13</sup> tedy normy požadující poskytnutí pracovních podmínek hostitelského státu, je však nutno označit za nedostatečnou.<sup>14</sup> Směrnice č. 96/71/ES totiž vyžaduje ke své řádné implementaci vícestrannou kolizní normu. Jiné státy (např. Polsko, Rakousko a Slovensko) požadují zabezpečení pracovních podmínek alespoň v úrovni garantované domácím pracovním zákonodárstvím. Polská národní úprava výslovně neupravuje princip výhodnosti vůči právu jiného státu, existence tohoto principu se však dovozuje.<sup>15</sup> Rakouská a slovenská úprava umožňuje aplikaci výhodnějšího práva jiného členského státu, pokud se jedná o právo výhodnější. Které právo to má být, však v AVRAG<sup>16</sup> ani ve slovenském zákoníku práce<sup>17</sup> upraveno není.

Český zákonodárce naopak výslovně vyžaduje dodržení národní úpravy, nicméně, je-li úprava vyplývající z právních předpisů členského státu, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější, od aplikace české úpravy upouští. Lze se setkat také s případem, kdy stát původu (Slovensko v případě agen-

---

<sup>12</sup> Např. ve Švédsku (případ Laval) sociální partneři prostřednictvím kolektivního vyjednávání stanovili mzdy. Pro zaměstnavatele ve stavebnictví takový systém znamenal povinnost vyjednávání případ od případu na pracovištích, se zohledněním kvalifikace a úkolů dotyčných zaměstnanců. Jelikož se však nejednalo o minimální mzdy ve smyslu Směrnice 96/71/ES a zvolený systém určování mezd navíc ani neodpovídal způsobům upravených v tomto ohledu v čl. 3 odst. 1 a 8 cit. směrnice, odepřel SDEU možnost aplikace takovéto povinnosti na vysílající zaměstnavatele usídlené v jiném členském státě EU.

<sup>13</sup> Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (AEntG), (BGBl. I S. 227), naposledy novelizován čl. 6 Zákona z 11.8.2014 (BGBl. I 1348), Německo.

<sup>14</sup> Obdobně viz FETSCH, J. Eingriffsnormen und EG-Vertrag, s. 305.

<sup>15</sup> Srov. ROMER, M. T. *Prawo pracy, komentarz*, s. 433.

<sup>16</sup> Zákon o provedení a úpravě smluvních ujednání do komunitárního práva, Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt werden (BGBl 459/1993), v planém znění, Rakousko.

<sup>17</sup> Srov. ust. § 5 zákona č. 311/2001 Z.z. zákoník práce, v platném znění. K tomu např. *Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie*. Sborník z vědecké konference s mezinárodní účastí. Barancová, H. (ed.). PF Trnavské univerzity v Trnavě, 2008.

turního zamestnávání)<sup>18</sup> rezignuje na aplikaci svého práva a zcela odkazuje na použití práva hostitelského státu.

Mezi odbornou veřejností lze vysledovat několik názorů na určení státu, jehož právní řád by měl být při porovnávání práv zaměstnance zohledněn. Snad největšího ohlasu zatím získal názor, který se v tomto případě za pomoci čl. 6 Římské úmluvy dovolával práva státu, na jehož území zaměstnanec obvykle pracuje.<sup>19</sup> Tento názor je odůvodnitelný v tom smyslu, že pracovněprávní vztah zaměstnance se před vysláním řídí obvykle právě právem, v němž zaměstnanec obvykle pracuje.<sup>20</sup> Přesto lze tomuto názoru vytknout, že nezohledňuje dostatečně právo volby rozhodného práva (čl. 3 Římské smlouvy), tedy stát, jehož právem se předmětný pracovněprávní vztah zaměstnance na základě učiněné volby spravuje. Z judikatury SDEU lze navíc dovodit závěr, že do testu srovnatelné ochrany je zahrnut stát sídla zaměstnavatele.<sup>21</sup> V zájmu stručnosti pro všechny tyto státy dále používáme shrnující pojem domovský stát.

## 2 Ujednání o pracovních podmínkách

Pracovními podmínkami rozumíme podmínky, za nichž bude zaměstnanec konat práci. Pokud jde o ujednání týkajícího se pracovních podmínek má smlouva o vyslání význam v regulaci kolize více právních řádů členských států. Jde však nejenom o ujednání týkající se provedení volby práva, ale také řešení důsledků porovnávání více právních řádů, k němuž je vysílající zaměstnavatel povinen na základě Směrnice č. 96/71/ES.

Příkladmo se jedná především o řešení výpočtu výše konkrétního nároku (např. dovolené, přepočtu minimální mzdy na jinou měnu atd.), která právem hostitelského a domovského státu řešena není; úpravu volby konkrétního nároku, kdy obecně nelze říci, zda se jedná o nárok ku prospěchu zaměstnance; překlenutí jiných mezer v právní úpravě, které vyplývají ze současné aplikace více právních řádů (např. čerpání ochranných opatření garantovaných hostitelským státem na území domovského státu).

### 2.1 Obecná a obvyklá ujednání

Smlouva by rozhodně měla obsahovat úpravu místa výkonu práce po dobu vyslání, alespoň obecný popis pracovních úkolů, úpravu doby vyslání, přípuštění či vyloučení vedlejší činnosti, regulaci zákazu konkurence a povinnosti mlčenlivosti. Časově lze dobu vyslání limi-

---

<sup>18</sup> Srov. KRŠÍNKOVÁ, E. Slovenská právna úprava dočasného vyslania zamestnancov vo svetle smernice č. 96/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb a problémy aplikačnej praxe, s. 10 in *Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie*. Sborník z vedecké konferencie s mezinárodnou účasťou. Baranová, H. (ed.). PF Trnavské univerzity v Trnavě, 2008.

<sup>19</sup> BARNARD, C.: *EC Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2008, s. 276.

<sup>20</sup> Srov. LEIBLE, S., LEHMANN, M. Die Verordnung über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I). *Recht der Internationalen Wirtschaft*, 2008, č. 8, s. 534.

<sup>21</sup> Srov. BARNARD, C.: *EC Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2008, s. 278.

tovat délkou trvání projektu; podmínkou, jejíž splnění závisí na objektivních okolnostech či na vůli třetí strany; konáním určitých prací či naplněním určitého účelu.

Ve smlouvě by měla být zmíněna příslušnost k odborové organizaci (určení odborové organizace, která je oprávněna zastupovat vyslaného zaměstnance) a případná vázanost kolektivní smlouvou (určení kolektivní smlouvy, která se vztahuje na vyslaného zaměstnance). Zaměstnanec by měl mít uloženu oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli v případě zjištění skutečností, které mají negativní vliv na pracovní podmínky vyslaného zaměstnance.

Je-li v domovském i hostitelském státu možné smírcí, mediační či rozhodčí řízení, mohla by být mezi stranami uzavřena rozhodčí smlouva či by mohl být upraven určitý mechanismus předejití vzniku sporů mezi smluvními stranami, zejména, která nápravná opatření musí zaměstnanec využít před podáním žaloby k soudu.

## **2.2 Pracovní doba a doba odpočinku**

Pokud se dostaneme blíže k jednotlivým porovnávaným minimálním garantovaným podmínkám, pak u pracovní doby je obvykle vhodné, aby bylo vymezeno, co se považuje za pracovní dobu a co za dobu odpočinku. Dále je nutno konkrétně dle povahy vykonávané práce a typu zvoleného pracovního režimu upravit maximální limity pracovní doby a minimální doby odpočinku, jakož i zohlednit plánované překročení maximálních hranic pracovní doby a dodržení minimálních limitů doby odpočinku. Pokud zaměstnanec nebude konat práci přesčas, je nutno zohledňovat maximální délku pracovní doby bez práce přesčas. V souvislosti s úpravou nepřetržitého odpočinku v týdnu by bylo vhodné upravit, že tento bude poskytován ve dnech, kdy je to v hostitelském státě obvyklé (tomu lze přizpůsobit také odměňování dle ust. § 126 odst. 2 českého zákoníku práce). Separátním problémem je úprava svátků. Z povahy věci se doporučuje upravit, že pro vyslaného zaměstnance budou platit svátky prohlášené za závazné nebo obecně uznávané v místě dočasného vyslání.

Pokud právo hostitelského státu upravuje vyšší nárok na dovolenou za kalendářní rok, pak je nutno upravit případný způsob přepočtu vyššího nároku získaného v hostitelském státě. Doporučuje se upravit přepočet vyššího nároku na dovolenou získanou podle práva hostitelského státu. Po skončení vyslání by vyslaný zaměstnanec měl obdržet dovolenou v rozsahu odpovídajícím poměrné části rozdílu (vyššího) nároku na dovolenou a nároku na dovolenou plynoucímu z práva domovského státu. Jak velká bude poměrná část, závisí na délce vyslání v hostitelském státě. Jako spravedlivé se zdá být zakotvení pravidla, že za každý celý měsíc trvání vyslání zaměstnance v hostitelském státě mu náleží 1/12 z vypočteného rozdílu nároků na dovolenou.

## **2.3 Mzdové podmínky a cestovní náhrady**

Cílem úpravy mzdových podmínek by mělo být sjednání mzdy vyšší než je minimální mzda v hostitelském a domovském státě. Doporučuje se sjednání základního tarifu ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy a dále příplatku za řádně konanou práci, paušálního příplatku za obtíže spojené s výkonem práce v zahraničí, příplatku na jiné výlohy (např. výuka cizího

jazyka atd.). Za úvahu stojí tiež menová doložka. Dle české úpravy je zamestnancům s místem výkonu práce v zahraničí možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz. Zákoník práce upravuje pro tyto účely tiež způsob zaokrouhlování.

Smluvní strany by se mohly dohodnout tiež na případné paušalizaci cestovních náhrad (jízdné, stravné, ubytování, cesty za rodinnými příslušníky, náklady spojené se stěhováním).<sup>22</sup> Zvláště je nutno pamatovat na případ nemoci či úrazu, a to jednak pro určení doporučeného postupu v této situaci, jednak pro omezení či naopak podrobnější regulaci způsobu vypláčení náhrady mzdy náležející zamestnanci po dobu dočasné pracovní neschopnosti. V souvislosti s případným těhotenstvím či delší nemocí je nutno řešit režim bydlení. Má zamestnanec právo zůstat v poskytnutém bytu, a pokud ano, kdo bude hradit s tím spojené náklady? Bude-li vyslána zamestnankyně (která není těhotná), doporučuje se upravit tiež podmínky návratu vyslané zamestnankyně do domovského státu.

## **2.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Vzhledem ke změně místa výkonu práce a výkonu práce v jiném státě je důležité upravit zaškolení k výkonu práce v hostitelském státě, povinnost dostavit se k příslušné lékařské prohlídce s ohledem na činnost konanou během vyslání zamestnance. Vyslaný zamestnanec by měl být vybaven dokladem o uskutečněné zdravotní prohlídce. Vysílající zamestnavatel i vysílaný zamestnanec by měli mít k dispozici zprávu o rizicích na novém pracovišti a návrh bezpečnostních opatření, zejména specifikaci osobních ochranných pomůcek, a úpravu podmínek výkonu práva zdržet se výkonu práce při bezprostředním ohrožení života či zdraví.

Pokud se zamestnavatel rozhodne vyslat do jiného členského státu těhotnou zamestnankyni či zamestnankyni krátce po porodu, dítě či mladistvého, případně je zde možnost, že by se zamestnankyně mohla do této situace dostat, měl by upravit režim realizace preventivních prohlídek, a kdo tyto prohlídky bude provádět. U těhotných žen je nutno řešit místo čerpání a délku mateřské dovolené a úpravu pracovních podmínek v souladu s doporučeními ošetřujícího lékaře, u žen krátce po porodu je vhodné upravit režim čerpání přestávek ke kojení (zamestnankyně by měla zvolit, zda je pro ni výhodnější delší trvání přestávek ke kojení či dřívější odchod z pracoviště).

## **3 Ostatní ujednání**

Nejdůležitějším úkolem pro formulaci tzv. ostatních ujednání je upravit přidělování, organizování a kontrolu práce vyslaného zamestnance v zahraničí, regulovat návrat zamest-

---

<sup>22</sup> Pokud se jedná o zahraničního zamestnance vyslaného na území Slovenské republiky, náleží mu za každý kalendářní den stravné ve výši trojnásobku výše stravného stanoveného pro pracovní cesty na území Slovenska v časovém pásmu nad 18 hodin a kapesné ve výši od 5 % do 40 % stanoveného stravného. Nutno ovšem podotknout, že dočasné vyslání zamestnance na zahraniční pracovní cestu nevykazuje znaky dočasného vyslání zamestnanců ve smyslu Směrnice č. 96/71/ES. Viz BARANCOVÁ, H. aj. *Vysílání zamestnanců*, s. 122, autorem je A. Olšovská.

nance do domovského štátu (zachováni pôvodného miesta) a sjednat možné spôsoby skončení pracovnoprávného vzťahu po dobu vyslání. Smlouva o vyslání by proto rozhodne měla obsahovat identifikaci osoby pověřené řízením, organizováním a kontrolováním práce vyslaného zaměstnance, jakož i právo zaměstnavatele tuto osobu změnit. Vhodné je též určení osoby, která zaměstnanci pomůže při vyřizování místních záležitostí.<sup>23</sup>

Zaměstnanec by měl být zavázán opatrovat a v případě potřeby se prokazovat Evropským průkazem zdravotního pojištění, příslušným formulářem A1 dokladujícím příslušnost k systému sociálního zabezpečení domovského štátu a kopií smlouvy, na jejímž základě vysílající zaměstnavatel vysílá zaměstnance k zahraničnímu subjektu k poskytování služeb.

Úprava skončení pracovního poměru (pracovnoprávního vzťahu) po dobu vyslání by měla konkretizovat způsoby a v jejich rámci důvody, pro které může být skončen pracovnoprávní vztah. Pokud by došlo ke skončení pracovnoprávního vzťahu během trvání vyslání v zahraničí, pak je nutno upravit, zda bude vyslanému zaměstnanci proplacena zpáteční cesta do místa bydliště. K tomu je nutno zmínit, že směrnice č. 96/71/ES nedopadá na nároky vyslaného zaměstnance v souvislosti se skončením pracovního poměru, rozhodné právo se proto určí na základě nařízení Řím I či Římské smlouvy. Jedinou výjimku tvoří ochrana těhotných žen a žen krátce po porodu (případně mladistvých a dětí, pokud v předmětném státě existuje. Do smlouvy o vyslání je možno zapracovat též jakousi pomyslnou „zkušební dobu“, tzn. možnost zaměstnance odstoupit od smlouvy o vyslání a návrat na původní pracoviště. V souvislosti s plánovaným či mimořádným návratem vyslaného zaměstnance by mělo být podrobně regulováno, jaké benefity mu zaměstnavatel v souvislosti se zpáteční cestou, resp. přestěhováním do domovského štátu poskytne.

## Závěr

Směrnice 96/71/ES je považována za významný prvek garance a ochrany dodržování sociálních práv zaměstnanců a současně za důležitý předpoklad pro řádně fungující vnitřní trh Evropských společenství, resp. EHS.<sup>24</sup> Přesto byla a je směrnice č. 96/71/ES stále napadána za velmi diskutabilní přínos k prosazení svobody volného poskytování služeb v rámci celého vnitřního trhu EHP.<sup>25</sup>

Posuzujeme-li směrnici č. 96/71/ES z pohledu vysílaného zaměstnance, pak je pravdou, že směrnice č. 96/71/ES skutečně posiluje postavení vyslaných zaměstnanců. Získávají výhody, na které by jinak nemohli ani pomyslet. Hlavní příčinou posilování pozice zaměstnance je povinné zohledňování legislativy hostitelského štátu, domovského štátu vysílajícího zaměstnavatele a případně také dalšího (dalších) členského štátu. Pro vysílajícího zaměstnavate-

---

<sup>23</sup> Slovenský zákoník práce na rozdíl od českého neupravuje možnost pověření zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, řízením práce zaměstnance (ust. § 42 odst. 2 slovenského zákoníku práce). V tomto směru se však připouští dohoda mezi oběma zaměstnavateli.

<sup>24</sup> Viz Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services ze dne 4.4.2006, str. 10.

<sup>25</sup> Viz např. Mazal, W.: *The Posting Directive – Application Issues in Austria*, str. 55.



le tak není výhodnější podřídít pracovněprávní vztah vyslaného zaměstnance pouze právu státu, do něhož je tento zaměstnanec vyslán.<sup>26</sup> Orientaci na konkrétní výhody plynoucí vyslanému zaměstnanci z předmětných právních řádů členských států je nutno z pohledu tohoto zaměstnance hodnotit jako správnou. Takovýmto způsobem dochází k posilování efektivity pracovního práva, které má být na vyslaného zaměstnance v případě toho kterého nároku aplikováno.<sup>27</sup>

Navzdory či spíše spolu s touto prioritní funkcí je však nutno vidět, že důvodem přijetí směrnice č. 96/71/ES byl zájem na omezení konkurence mezi pracovněprávními nároky vyslaných zaměstnanců a ostatních zaměstnanců, kteří v hostitelském státě (trvale či obvykle) pracují. Cílem bylo zabránit soutěžním praktikám spočívajícím v šetření na zaměstnancích. Tento „závod ve snižování sociální ochrany“ zaměstnanců by totiž byl bolestným pro všechny,<sup>28</sup> nejcitelněji však samozřejmě pro domácí zaměstnance (a voliče vlády) hostitelského státu.

Směrnice č. 96/71/ES chrání práva vyslaných zaměstnanců, činí tak však kompromisně v zájmu vysílajícího zaměstnavatele a v zájmu udržitelnosti sociálního systému hostitelského státu. Požadavek aplikace více právních řádů je však současně také klíčovým aplikačním problémem omezujícím realizaci volného poskytování služeb. Na vysílajícího zaměstnavatele jsou tak kladeny rozsáhlé požadavky. Musí nejen znát pracovněprávní úpravu několika členských států Evropské unie (informační materiály o národní legislativě dostupné v angličtině, němčině či francouzštině jsou přitom stále minimální, informační materiály v jiných jazycích se ve starých členských státech Evropské unie nevyskytují, což jen dále zvyšuje náklady na vyslání zaměstnance), ale být schopen ji také porovnat a vybrat ten nejvýhodnější pro vyslaného zaměstnance.<sup>29</sup> To vše při neexistenci odpovědí na základní aplikační otázky (např. rozsah pojmu pracovní doba, zohledňování výjimek z maximálních či minimálních dob odpočinku, vymezení pojmu dovolené atd.). Smlouva o vysílání nemůže nahradit chybějící činnost zákonodárce, může však v konkrétním případě vyjasnit pozice smluvních stran a do značné míry napomoci řešení obvyklých sporných situací.

**doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Právnická fakulta, Univerzita Karlova v Praze

[stefkom@prf.cuni.cz](mailto:stefkom@prf.cuni.cz)

---

<sup>26</sup> Srov. Romer, M. T.: *Prawo pracy, komentarz*, str. 434.

<sup>27</sup> K efektivitě viz např. COLLINS, H.; EWING, K.D.; MCCOLGAN, A.: *Labour Law, Text and Materials*, str. 15 a 16.

<sup>28</sup> Srov. MAZAL, W.: *The Posting Directive – Application Issues in Austria*, str. 56.

<sup>29</sup> Viz Bericht der Kommissionsdienststellen zur Durchführung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, z 4. dubna 2006, str. 25.

## **SOCIÁLNOPRÁVNÝ RÁMEC VYSLANIA ZAMESTNANCA<sup>1</sup>** **SOCIAL-LAW FRAMEWORK OF POSTING OF EMPLOYEE**

**doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.**

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Sloboda voľného pohybu osôb v rámci územia členských štátov Európskej únie výrazne napomáha realizácii práva zamestnancov vykonávať zamestnanie v rôznych členských štátoch. Súčasne táto sloboda spoločne so slobodou voľného pohybu tovarov a služieb umožňuje zamestnávateľom realizovať svoje hospodárske záujmy na globalizovanom európskom trhu. Trhové hospodárske pozície zamestnávateľa posilňujú aj prostredníctvom vysielania svojich zamestnancov vykonávať prácu alebo služby do podnikov v iných členských štátoch. Aby cezhraničné dočasné vyslanie zamestnanca neohrozovalo jeho sociálne postavenie zaručené domovským systémom sociálneho zabezpečenia, tak európske koordinačné nariadenia určujú príslušný národný systém sociálneho zabezpečenia zaisťujúci vyslanému zamestnancovi ochranu jeho sociálnych práv. Určenie príslušného systému sociálneho zabezpečenia členského štátu EÚ pre vyslaného zamestnanca a predovšetkým správna interpretácia predpokladov takého vyslania najmä na strane vysielajúceho zamestnávateľa prináša aj mnohé otázky a aplikačné problémy.

Kľúčové slová: vysielajúci zamestnávateľ, vyslaný zamestnanec, podmienky a znaky vyslania, príslušný systém sociálneho zabezpečenia, príslušná inštitúcia vykonávajúca systém sociálneho zabezpečenia

### **Abstract**

Freedom of free movement of persons within the territory of the European Union member states significantly helps realization of employee rights to work in various member states. At the same time this freedom together with freedom of free movement of services allows employers to realize their economics interests on the field of globalized European market. Employers strengthen their market economics positions also via posting their staff to perform work or services into other member states companies. To ensure that temporary cross-border employee secondment doesn't endanger his social status guaranteed by home system of social security, European coordination regulations determine appropriate national system of social security ensuring protection of posted employee social rights. Determination of the relevant social security system of European Union member state for posted employee

---

<sup>1</sup> Autor spracoval príspevok v rámci riešenia projektu VEGA 1/0023/12 pod názvom „*Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese*“.

and mainly correct interpretation of conditions for secondment especially on the posting employer's side also bring many questions and application problems.

Key words: posting employer, posted employee, secondment conditions and characteristics, competent social security system, competent institution pursuing social security system

## Úvod

Cezhraničné poskytovanie služieb a hospodárskych činností nie je v globalizovanej ekonomike výnimkou, ale skôr pravidlom za predpokladu, že hospodársky subjekt, akým je aj zamestnávateľ, má ambíciu rozširovať svoju činnosť alebo posilňovať svoju pozíciu v danom hospodárskom segmente. Zamestnávateľský subjekt má na uskutočnenie naznačených hospodárskych záujmov možnosť využiť pracovnoprávny inštitút (dočasného) vyslania zamestnanca / zamestnancov do štátu, v ktorom plánuje uskutočňovať či uskutočňuje svoje hospodárske záujmy, príp. aktivity s iným hospodárskym (obchodným) subjektom.

Zamestnanec vyslaný po určité predvídané obdobie realizovať pracovnú činnosť (rámcovo) určenú jeho (domovským) zamestnávateľom pre iný hospodársky subjekt so sídlom v inom štáte má normatívne regulované postavenie nielen v pracovnoprávnej oblasti ale aj v s ňou prepojenej oblasti, a to v oblasti sociálneho zabezpečenia, resp. sociálneho práva. Dôvody sociálnoprávnej úpravy postavenia (dočasne) vyslaného zamestnanca sú založené primárne snahou o zachovanie úrovne sociálnej ochrany, ktorú má takýto zamestnanec zaručenú alebo ju nadobudol v (národnom) systéme sociálneho zabezpečenia štátu, v ktorom jednak pôsobí jeho zamestnávateľ a v ktorom jednak aj sám zamestnanec zvyčajne pracuje. Nemenej podstatnou skupinou dôvodov sociálnoprávnej úpravy postavenia vyslaného zamestnanca sú poznatky z aplikačnej praxe, ktoré svedčia o deformovaní až zneužívaní účelu vyslania v prospech znižovania nákladov (najmä odvodového zaťaženia) zamestnávateľa na dočasne vyslaného či vyslaných zamestnancov.

## 1 Právny rámec vyslania zamestnanca

Dôvodnosť existencie inštitútu vyslania zamestnanca sa opiera predovšetkým o čl. 3 ods. 2 a 3 Zmluvy o EÚ („*Únia ponúka svojim občanom priestor ... , v ktorom je zaručený voľný pohyb osôb...*“; „*Usiluje sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy ..., o sociálne trhové hospodárstvo...*“), čl. 26 Zmluvy o fungovaní EÚ (t. j. vytvorenie vnútorného trhu EÚ, v ktorom zaručuje voľný pohyb osôb, tovaru, kapitálu a služieb) čl. 45 Zmluvy o fungovaní EÚ („*Zabezpečí sa voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie.*“) v nadväznosti na čl. 46 a 48 Zmluvy o fungovaní EÚ (predtým čl. 40 a 42 Zmluvy o Európskom spoločenstve). Prvá veta čl. 48 Zmluvy o fungovaní EÚ oprávňuje Európsky parlament a Radu na prijatie opatrení v oblasti sociálneho zabezpečenia v súlade s riadnym legislatívnym postupom, ktoré sú nevyhnutné na poskytnutie voľného pohybu pracovníkov. Inštitút dočasného vyslania zamestnanca je v priamej interakcii nie-

len so slobodou voľného pohybu osôb, a to najmä pracovných síl<sup>2</sup>, ale aj so slobodou voľného pohybu tovarov a služieb (čl. 56 a nasl. Zmluvy o fungovaní EÚ) systémovo previazanou so slobodou podnikania, pričom službou sa rozumie aj činnosť obchodnej, priemyselnej povahy a činnosti v oblasti slobodných povolání.

Sociálnym rozmerom dočasného vyslania zamestnanca sa na úrovni sekundárnych únieových noriem zaoberajú nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. ES L 166, 30. apríla 2004) v znení nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 zo 16. septembra 2009, č. 1244/2010 zo dňa 9. decembra 2010, č. 465/2012 zo dňa 22. mája 2012 a nariadenia č. 1224/2012 zo dňa 18. decembra 2012 (ďalej len „**nariadenie**“) k nemu prislúchajúce vykonávacie nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21. 1. 1997) a čiastočne aj smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov (Ú. v. ES L 158, 30. 4. 2004). Vo vzťahu k poskytovaniu služieb (dočasne) vyslanými samostatne zárobkovo činnými osobami je to aj smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/123/ES zo dňa 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu.

Pred nadobudnutím účinnosti nariadenia dočasné vyslanie zamestnanca bolo regulované nariadením Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnané osoby, samostatne zárobkovo činné osoby a členov ich rodín pohybujúcich sa v rámci spoločenstva a k nemu prislúchajúcim vykonávacím nariadením Rady (EHS) č. 574/72 z 21. marca 1972.

Uvedené koordinačné nariadenia sledujú a naplňajú primárny cieľ podpory voľného pohybu osôb v rámci EÚ (príp. ich presídlenia) spätého najmä s hospodárskymi aktivitami, ktorého realizácia je potenciálne ohrozená stratou časti alebo celej škály sociálnych práv založených jedným (domovským) systémom sociálneho zabezpečenia v dôsledku podmienok vyžadovaných iným (národným) systémom sociálneho zabezpečenia aktuálne ovplyvňujúceho sociálne postavenie voľne sa pohybujúcej osoby. Pričom kvalitatívnym cieľom je, aby sa takáto osoba neocitla v „horšom“ sociálnom postavení v porovnaní s osobami, ktoré počas celého aktívneho pracovného života zotrávajú iba v jednom (národnom) systéme sociálneho zabezpečenia členského štátu, a to spravidla pri porovnaní s úrovňou domovského (resp. determinovaného záujmami a väzbami takejto osoby) systému sociálneho zabezpečenia tejto voľne sa pohybujúcej osoby.

---

<sup>2</sup> V zmysle rozsudku Európskeho súdneho dvora (teraz Súdneho dvora Európskej únie, ďalej len „**SDEÚ**“) v právnej veci Wirth C-109/92 sa na účely využívania slobody voľného pohybu považujú za pracovníkov aj žiaci a študenti a to tak vo vzťahu k využívaniu slobody voľnému pohybu osôb ako aj k prístupu ku štúdiu.

Cieľom vyššie uvedených aktuálne účinných nariadení a v nich obsiahnutých tzv. koordinačných<sup>3</sup> pravidiel je vzhľadom na vyššie uvedené zaistiť efektívnu sociálnu ochranu voľne sa pohybujúcich osôb v rámci štátov EÚ, ktorej potenciálne oslabenie vyvoláva stret (národných) systémov sociálneho zabezpečenia (resp. sociálnej ochrany), a to prostredníctvom uplatňovania:

1. rovnakého zaobchádzania (v oblasti sociálnych práv) vo vzťahu k štátnym príslušníkom iného členského štátu EÚ vrátane nečlenského („tretieho“) štátu a vo vzťahu ku skutočnostiam klasifikovaných iným národným systémom sociálneho zabezpečenia (pravidlo rovnosti a pravidlo rovnocennosti sociálnoprávných skutočností),
2. aplikácie iba jedného (národného) systému sociálneho zabezpečenia<sup>4</sup> na voľne sa pohybujúcu osobu (pravidlo o unitárnej príslušnosti systému sociálneho zabezpečenia),
3. zachovania získaných sociálnych práv vyjadrených predovšetkým v priznaných dávkových nárokoch, t. j. odstránenie viazanosti výplaty dávky na existenciu bydliska príjemcu dávky (uvedené sa označuje aj ako pravidlo „exportu dávok“) a napokon
4. zaistenie práva na nadobudnutie a zachovanie (vrátane znovunadobudnutia) sociálnych práv pri voľnom pohybe ekonomicky aktívneho obyvateľstva do ďalších členských štátov (prostredníctvom metód spočítavania dôb poistenia alebo pobytu získaných v rôznych národných systémoch sociálneho zabezpečenia). V tomto prípade možno hovoriť o pravidle vyjadrujúcom právnu istotu (garanciu) pri zaistení už nadobudnutých a nadobúdaných dávkových nárokov.

Sociálny rozmer problematiky dočasného vyslania vrátane celej škály problematík viažucich sa voľnému pohybu ekonomicky aktívnych osôb spočíva v riešení kolíznych situácií, ako čo najefektívnejšie zaistiť sociálnu ochranu, a to v širšom zmysle pre prípad vzniku predvídaných (resp. regulovaných) sociálnych udalostí krytých príslušnými vecnými a peňažnými dávkovými plneniami poskytovanými (koordinačnými nariadeniami) určeným systémom sociálneho zabezpečenia, ak bol zamestnanec dočasne vyslaný do iného členského štátu EÚ. V zmysle uvedeného je **prvým zámerom** vyššie naznačených koordinačných pravidiel určiť **iba jeden uplatniteľný (národný) systém sociálneho zabezpečenia**<sup>5</sup> (vyjadrené aj v čl. 11

---

<sup>3</sup> Na zasadnutí Európskej rady v Lisabone v roku 2000 sa upustilo od klasického priameho koordinačného prístupu tvoreného orgánmi ES smerujúceho k jednotnej európskej sociálnej politike a zaviedla sa tzv. metóda otvorenej koordinácie. Pozri TOMES, I. a KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydanie. C. H. Beck, Praha 2003. s. 267. ISBN 80-7179-831-2. s. 51 a 81.

<sup>4</sup> Z hľadiska územného rozsahu je ním (národný) systém sociálneho zabezpečenia, ktorý pôsobí na celom území členského štátu, nemôže teda aplikovať tzv. lokálny systém sociálneho zabezpečenia, no napriek tomu z vecného a osobného rozsahu však môže ísť o osobitný systém sociálneho zabezpečenia, ktorým sú pokryté iba určité sociálne udalosti alebo vstup je umožnený iba niektorým pracovným kategóriám (napr. baníci, príslušníci silových zložiek).

<sup>5</sup> Nariadenie zakotvuje pojem „právne predpisy“, pod ktorým rozumie zákony, nariadenia a ostatné vykonávajúce opatrenia späť s reguláciou poskytovania dávok obsiahnutých vyjadrených v čl. 3 ods. 1 nariadenia, pričom sú vylúčené zmluvné dojednania (napr. kolektívne zmluvy) s výnimkou tých, ktorými sa vykonávajú zákonné povinnosti alebo tých, o ktorých záväznosti rozhodne verejný orgán príj. ktoré rozširujú pôsobnosť tohto orgánu za predpokladu uskutočnenia ich vyhlásenia členského štátu oznámenému predsedom EP a Rady EÚ a následnému uverejneniu v Úradnom vestníku EÚ.

ods. 1 nariadenia), ktorému podliehala<sup>6</sup> alebo podlieha voľne sa pohybujúca osoba pri realizácii jej sociálnych nárokov a následne **druhým zámerom** zabezpečiť minimálne **rovnakú úroveň jej sociálnych nárokov**, ktorých kvalita je pri prechode z jedného do iného národného systému sociálneho zabezpečenia garantovaná na rôznej úrovni.

Kvalita priznaných (získaných) alebo iba nadobúdaných sociálnych nárokov by bola bez existencie koordinačných pravidiel ohrozená v situáciách, ak by určitý (národný) systém sociálneho zabezpečenia členského štátu EÚ podmieňoval účasť na ňom predchádzajúcim obdobím poistenia, trvalého pobytu či bydliska alebo inou sociálnoprávnou skutočnosťou, čím by u vyslaného zamestnanca nastala absencia alebo prípadne aj súbežná účasť v systémoch sociálneho zabezpečenia. Vznikol by tak buď tzv. negatívny alebo pozitívny stret (národných) systémov sociálneho zabezpečenia spätý s cezhraničnými situáciami podmienenými uskutočňovaním úniovej slobody voľného pohybu osôb. Práve koordinačné pravidlo o unitárnej príslušnosti (národného) systému sociálneho zabezpečenia členského štátu EÚ<sup>7</sup> na voľne sa pohybujúcu osobu je základom pre tvorbu a uplatnenie tzv. **hraničných ukazovateľov kolíznych úniového noriem**, teda zvolených kritérií riešiacich v určitých európskych zákonodarcom predvídaných situáciách kolíziu najčastejšie dvoch alebo viacerých systémov sociálneho zabezpečenia alebo ojedinele aj absenciu akéhokoľvek uplatniteľného systému sociálneho zabezpečenia členského štátu vo vzťahu k zaisteniu sociálnej ochrany osoby voľne sa pohybujúcej na území členských štátov EÚ.

## 2 Predpoklady uplatnenia dočasného vyslania zamestnanca

Najčastejším hraničným ukazovateľom čo do početnosti aplikácií určujúcim unitárnu príslušnosť jedného (národného) systému sociálneho zabezpečenia pre kategóriu voľne sa pohybujúcej ekonomicky aktívnej osoby je **miesto výkonu práce či služieb** („*loci laboris*“) takejto osoby (čl. 11 ods. 3 nariadenia)<sup>8</sup>.

Tento hraničný ukazovateľ sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde má ekonomicky aktívna osoba využívajúca voľný pohyb v rámci EÚ svoje bydlisko (interpretované v zmysle čl. 1 písm. j) nariadenia ako miesto, kde osoba zvyčajne býva), príp. svoje centrum (*rodinných či ekonomických*) záujmov, čo znamená, že by sa z funkcionalistického hľadiska mal obdobne uplatniť aj pri zabezpečovaní sociálnej ochrany dočasne vyslaného zamestnanca. Tento prístup podporuje aj pracovnoprávna úprava dočasného vyslania obsiahnutá v smernici č. 96/71/ES. **Hraničný ukazovateľ miesta výkonu činnosti ekonomicky aktívnej osoby sa ale podľa čl. 12**

---

<sup>6</sup> Z gramatického hľadiska použitý minulý čas má vyjadrovať zohľadnenie získaných poistných období v procese posudzovania splnenia podmienok nároku na priznanie určitého dávkového plnenia.

<sup>7</sup> Takto určený národný systém sociálneho zabezpečenia sa označuje ako určenie tzv. „príslušných právnych predpisov“ v intenciách terminológie koordinačných nariadení alebo sa pojmovo vymedzuje aj ako pričlenenie, či tzv. „afiliácia“ k systému sociálneho zabezpečenia.

<sup>8</sup> Príkladom uplatňovania tohto hraničného ukazovateľa vrátane uceleného a jeho systematického zdôvodnenia s cieľom zaistiť uplatňovanie koordinačného pravidla o unitárnej príslušnosti systému sociálneho zabezpečenia na voľne sa pohybujúcu osobu je rozsudok SDEÚ v právnej veci Perenboom C-102/76.

**nariadenia neuplatní v prípadoch splnenia predpokladov previazaných s uplatnením dočasného vyslania zamestnanca** a rovnako aj tzv. „*dočasného samovyslania*“ samostatne zárobkovo činnnej osoby. V oboch situáciách naďalej sociálnu ochranu zaisťuje systém sociálneho zabezpečenia vysielajúceho (resp. domovského) štátu. Z naznačeného vyvodzujeme, že dočasné vyslanie zamestnanca je konštruované ako špeciálna úprava (*lex specialis*) vo vzťahu ku koordinačnej úprave podporujúcej voľný pohyb osôb v rámci členských štátov EÚ. Naďavne na uvedené dodávame, že nariadenie nezakotvuje definíciu vyslania, resp. vyslaného zamestnanca.

Vyplnenie absencie definície vyslaného zamestnanca preklenujeme aplikáciou čl. 2 smernice č. 96/71/ES, podľa ktorej za vyslaného zamestnanca považujeme zamestnanca<sup>9</sup>, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva pracovnú činnosť na území iného členského štátu než je členský štát, v ktorom bežne pracuje (pojem zamestnanec je interpretovaný podľa právneho poriadku štátu výkonu práce)<sup>10</sup>.

Za účelom naplnenia koordinačného pravidla o unitárnej príslušnosti systému sociálneho zabezpečenia, a tým aj eliminácie (negatívneho) stretu národných systémov sociálneho zabezpečenia, sa podľa čl. 12 ods. 1 nariadenia za dočasne vyslaného zamestnanca považuje osoba, ktorá zvyčajne vykonáva činnosť zamestnanca v členskom štáte v mene zamestnávateľa, a ktorá je týmto zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene zamestnávateľa za splnenia dvoch podmienok. Prvou podmienkou je **dočasnosť výkonu práce** v danom členskom štáte, ktorého očakávané trvanie **nepresiahne 24 mesiacov** a druhou podmienkou je rešpektovanie **zákazu nahrádzania (suplovania) zamestnanca v danom členskom štáte** (v tzv. prijímajúcom štáte) vyslaným zamestnancom. V súvislosti s prvou podmienkou smerujúcou k naplneniu inštitútu vyslania zamestnanca podľa nariadenia dodávame, že ak nastane v dôsledku nepredvídaných okolností reálna potreba vykonávať prácu vyslaným zamestnancom presahujúca 24 mesiacov, tak môže samotný zamestnanec alebo jeho vysielajúci zamestnávateľ spravidla ešte pred skončením pôvodného odsúhlaseného obdobia vyslania požiadať príslušnú inštitúciu o predĺženie tohto úseku vyslania o 3 mesiace, ale pri dodržaní maximálneho možného obdobia 24 mesiacov. V opačnom prípade, ak nenastane *sui generis* postup podľa čl. 16 nariadenia (*opísaný nižšie v texte*) vyúsťujúci do výnimky povoľujúcej takéto vyslanie v intenciách nariadenia, tak vyslaný zamestnanec po uplynutí 24 mesiacov stráca postavenie vyslaného zamestnanca podľa nariadenia. Ak by výkon pracovnej činnosti neukončil a pokračoval v pracovnej činnosti v prijímajúcom štáte,

---

<sup>9</sup> Uvedené vymedzenie vyslaného zamestnanca plne nekorešponduje s koordinačnou úpravou inštitútu dočasného vyslania, nakoľko z pohľadu osobného rozsahu predpokladá nariadenie aplikáciu tohto inštitútu aj voči samostatne zárobkovo činným osobám a taktiež voči špecifickým kategóriám zamestnancov tvoriacich osobný rozsah nariadenia (napr. štátny zamestnanec, zamestnanec medzinárodnej dopravnej spoločnosti). Vyslaným zamestnancom môže byť aj príslušník tretej krajiny za splnenia predpokladu riadneho pobytu na území členského štátu, a to na základe nariadenia EP a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie a vykonávacie nariadenie č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti.

<sup>10</sup> Vymedzenie vyslaného zamestnanca s totožným obsahom bolo transponované do § 5 ods. 4 Zákonníka práce.

tak okrem administratívnoprávnych a sankčných konzekvencií, by sa na jeho sociálny status vrátane sociálnych práv aplikoval systém sociálneho zabezpečenia členského štátu výkonu pracovnej činnosti. V rámci požiadavky maximálneho obdobia vyslania zamestnanca za účelom zamestnania za účelom zachovania príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu je potrebné sa zaoberať otázkou potenciálneho prerušenia pracovnej činnosti zamestnanca (napr. z dôvodu jeho dočasnej práceneschopnosti, doby zaškoľovania u vysielajúceho zamestnávateľa alebo čerpania dovolenky). Podľa bodu č. 3 písm. b) rozhodnutia č. A2 Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia prerušenia pracovnej činnosti v rozsahu do 2 mesiacov (tzv. krátke prerušenia) v prijímajúcom podniku bez ohľadu na charakter dôvodu prerušenia sa započítavajú do celkového obdobia vyslania. Takto formulované pravidlo znižuje administratívne zaťaženie príslušných inštitúcií členských štátov, keďže nemusia v tejto otázke realizovať schvaľovacie a kontrolné oprávnenia brániace zneužívaniu dočasného vyslania zamestnanca. V tomto kontexte dodržania maximálneho obdobia vyslania uvádzame, že podmienky vyslania vrátane nižšie objasňovaných znakov vyslania sa vzťahujú aj na krátkodobé obdobie vyslania vrátane jednodňového vyslania zamestnanca.

Za predpokladu splnenia uvedených znakov vyslania zamestnanca a podmienok spätých s vyslaním sa na vyslaného zamestnanca, ako sme už vyššie naznačili, **naďalej uplatňujú právne predpisy systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu** označovaného niekedy aj ako domovský členský štát alebo členský štát vysielajúceho zamestnávateľa. Záujem na zachovaní príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu v prípade zamestnanca vyslaného na výkon práce na maximálne 24 mesiacov je odôvodňovaný najmä zakotvením pravidla o odmietnutí období poistenia či bydliska kratších ako 1 rok nezakladajúcich dávkový nárok (čl. 57 nariadenia vo vzťahu k dôchodkovým dávkam) získaných v inom systéme sociálneho zabezpečenia. Takto definovaným hraničným ukazovateľom sa priamočiaro napĺňa pravidlo o garancii zachovania už nadobudnutých a nadobúdaných dávkových nárokov voľne sa pohybujúcej osoby najmä za účelom výkonu zárobkovej činnosti.

Podstatnou otázkou pre (dočasne) vyslaných zamestnancov je poskytovanie im prislúchajúcich dávkových plnení pri vzniku predvídaných sociálnych udalostí. Rozsah a kvalita poskytovanej sociálnej ochrany v prípade (dočasne) vyslaného zamestnanca ostávajú vo svojej podstate nezmenené, nakoľko kontinuálne zotráva zamestnanec v pôvodnom domovskom systéme sociálneho zabezpečenia aj momente realizácie samotného (dočasného) vyslania. Jedinou zmenou v jeho sociálnej ochrane môže byť situácia poskytovania dávok z dôvodu choroby a materstva. Vecné dávky v chorobe a materstve (t. j. zdravotné výkony v rámci poskytovanej zdravotnej starostlivosti) poskytuje príslušná inštitúcia prijímajúceho členského štátu v rozsahu zodpovedajúcom ňou vykonávanou právnou úpravou.

Podmienky vyslania zamestnanca a ich naplnenie za účelom zachovania príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu podrobíme v nasledujúcej časti testu bližšej analýze, keďže v aplikačnej praxi ich špecifikácia nie je vždy jednoznačná. A to najmä s ohľadom na autonómne kreovanie (národných) systémov



sociálneho zabezpečenia jednotlivými členskými štátmi EÚ v dôsledku čoho príslušné inštitúcie<sup>11</sup> a nositelia systémov sociálneho zabezpečenia relatívne samostatne vytvárajú požiadavky preukazujúce splnenie podmienok vyslania zamestnanca za účelom zachovania príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu na takéhto zamestnanca. Preto už teraz môžeme **formulovať pravidlo**, že nie každé vyslanie zamestnanca je vyslaním zamestnanca, ktoré takémuto zamestnancovi po obdobie vyslania zaisťuje súčasný sociálny status vytvorený právnymi predpismi systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu.

Ak nie sú splnené podmienky vyslania zamestnanca za účelom zachovania príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu, tak sa aplikuje buď vyššie spomenutý všeobecný hraničný ukazovateľ miesta výkonu činnosti vyslaného zamestnanca alebo po vzájomnej dohode môžu dotknuté štáty alebo ich príslušné orgány (*predovšetkým sú nimi podľa čl. 1 písm. m) nariadenia ministerstvá*) na základe čl. 16 ods. 1 nariadenia stanoviť výnimku z neuplatnenia inštitútu vyslania zamestnanca podľa nariadenia, a to v prospech určitých osôb alebo skupín osôb (t. j. takto dohodnutá výnimka nemôže mať generálny charakter čo do jej osobnej pôsobnosti).

### 3 Vymedzenie znakov dočasného vyslania

Vychádzajúc z praktických poznatkov o aplikácii dočasného vyslania zamestnanca, ktoré odzrkadľovali časté zneužívanie tohto inštitútu a z rozhodovacej činnosti SDEÚ boli vytvorené základné znaky dočasného vyslania zamestnanca. Uvedené znaky sa napokon stali predmetom viacerých rozhodnutí Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia (pred účinnosťou nariadenia Správnej komisie Európskych spoločenstiev pre sociálne zabezpečenie migrujúcich zamestnancov)<sup>12</sup>. Aktuálnym rozhodnutím tejto komisie vo vzťahu k inštitútu vyslania zamestnanca sú Rozhodnutie č. A2 z 12. júna 2009 týkajúce sa výkladu článku 12 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právnych predpisoch vzťahujúcich sa na vyslaných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných pracovníkov dočasne pracujúcich mimo príslušného štátu (*Ú. v. ES C 106, 24. apríla 2010*) a Rozhodnutie č. A3 zo 17. decembra 2009 o sčítaní neprerušovaných dôb vyslania dosiahnutých podľa nariadení č. 1408/71 a 883/2004.

Rozhodnutie č. A2 Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia špecifikuje **znaky vyslania zamestnanca na účely zachovania príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho štátu**. V bode č. 7 Správna komisia deklarovala povinnosť jej vyplývajúcu z čl. 72 písm. a) a až c) nariadenia podporovať výmenu informácií, skúseností a spoluprácu medzi príslušnými štátmi a ich inštitúciami vrátane odstraňovania sporných výkladových problémov ustanovení nariadenia a nadväzne na

---

<sup>11</sup> Príslušnú inštitúciu vymedzuje v čl. 1 písm. q) nariadenie ako inštitúciu, ktorá predovšetkým koná o dávkových nárokoch osoby, ďalej ktorá je určená príslušným orgánom členského štátu a napokon aj tá inštitúcia, v ktorej je osoba poistená.

<sup>12</sup> Správna komisia je okrem iného podľa čl. 81 bod a) nariadenia zodpovedná za riešenie administratívnych otázok a výkladových otázok vyplývajúcich z ustanovení nariadenia a následných nariadení.

uvedené sa zaviazala za účelom napĺňania týchto povinností vypracovať príručku osvedčených postupov týkajúcich sa vysielania zamestnancov<sup>13</sup>.

### **3.1 Priamy pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom**

Pracovnoprávny vzťah k pôvodnému zamestnávateľovi musí trvať po celú dobu vyslania (tzv. **priamy organický vzťah** k vysielajúcemu zamestnávateľovi). Pričom organický vzťah sa považuje za preukázaný, ak práca, ktorú vykonáva vyslaný zamestnanec je určená pre vysielajúceho zamestnávateľa (tzv. „na účet vysielajúceho zamestnávateľa“), resp. vyslaný zamestnanec musí vykonávať prácu minimálne v záujme vysielajúceho zamestnávateľa<sup>14</sup>. Ide o podmienku potvrdzujúcu existenciu priameho vzťahu medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom. Ďalšou podmienkou potvrdzujúcou priamy vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a jeho zamestnancom je tzv. dispozičná právomoc vysielajúceho zamestnávateľa prejavujúca sa v možnosti disciplinárne postihovať zamestnanca, skončiť pracovnoprávny vzťah so zamestnancom a určovať aj podstatný charakter práce vykonávanej vyslaným zamestnancom (napr. rozhodovanie o „všeobecnom“ konečnom produkte alebo hlavnej službe), čo ale neznamená povinnosť vysielajúceho zamestnávateľa stanoviť druh vykonávaných prác do podrobných aspektov či osobitných detailov.

Medzi podmienky potvrdzujúce organický vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a jeho zamestnancom nepatrí požiadavka, aby vyslaný zamestnanec u prijímajúceho zamestnávateľa vykonával prácu, ktorú inak bežne vykonáva u vysielajúceho zamestnávateľa<sup>15</sup>. Tento zamestnanec ale musí vykonávať taký druh práce, ktorý je predmetom hospodárskej činnosti vysielajúceho zamestnávateľa, inak by nebol naplnený predpoklad obsiahnutý v čl. 12 nariadenia, že činnosť zamestnanca sa realizuje v mene vysielajúceho zamestnávateľa. Obdobne aj mzda za vykonanú prácu nepredstavuje zásadnú podmienku preukazujúcu organický vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom, nakoľko faktickým platiteľom mzdy môže byť aj iná právnická osoba odlišná od vysielajúceho zamestnávateľa (bod č. 1 rozhodnutia č. A2)<sup>16</sup>. Napokon ani výkon práce vo viacerých podnikoch v tom istom prijímajúcom členskom štáte (resp. postupne v rôznych členských štátoch pri dodržaní časového intervalu medzi dvoma vyslaniami) pri dodržaní podmienky výkonu práce v mene vysielajúceho zamestnávateľa nie je v rozpore s koordinačnou úpravou dočasného vyslania zamestnanca (bod č. 3 písm. a) rozhodnutia č. A2). V tejto súvislosti vyslaním zamestnanca podľa nariade-

---

<sup>13</sup> Príručka zverejnená pod názvom „Praktická príručka o uplatniteľných právnych predpisoch v EÚ, EHP a vo Švajčiarsku“ je dostupná na:

<http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/koordinacia-systemov-sz/urcovanie-prislusnej-legislativy/urcovanie-prislusnej-legislativy.html>, navštívené dňa 20.10.2015.

<sup>14</sup> FUCHS, M.: *Kommentar zum Europäischen Sozialrecht*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden – Baden 2002. 801, s. 19. Zároveň k tomu pozri rozsudok SDEÚ v právnej veci Manpower C-35/70.

<sup>15</sup> Pozri rozsudok SDEÚ v právnej veci Sociale verzekeringbank vs. Van der Vecht C-19/67.

<sup>16</sup> BOECKEN, W.: *Arbeitnehmerentsendung im EG-Sozialrecht: Freizügig versus Schutz vor Wettbewerbsverzerrungen de lege lata und de lege ferenda*. Heft 3 ZIAS, 13. Jahrgang. 1999, C.F. Müller Verlag München. s. 219-380. s. 234.

nia je aj vyslanie zamestnanca koncernovým zamestnávateľom do jeho organizačnej zložky so sídlom na území iného členského štátu. Podmienka existencie organického vzťahu je práve pri tomto modeli koncernového vyslania ťažko verifikovateľná, keďže je niekedy problematické určiť prijímajúci podnik (resp. organizačnú zložku) a zamestnávateľa, na účet ktorého vykonáva zamestnanec pracovnú činnosť.

Podľa čl. 14 ods. 1 vykonávacieho nariadenia č. 987/2009 podmienky vyslania sú splnené, aj keď je zamestnanec prijatý do pracovnoprávneho vzťahu za účelom jeho vyslania do iného členského štátu za predpokladu, že sa naňho aj pred vstupom do zamestnania vzťahujú právne predpisy vysielajúceho zamestnávateľa. Uvedený článok nariadenia podporuje vysielanie zamestnancov aj prostredníctvom zamestnávateľov, ktorí sú v postavení agentúry dočasného zamestnávania za predpokladu, že spĺňajú tu identifikované znaky vyslania vrátane výkonu obvyklých podstatných činností na území SR počas vyslania zamestnancov. Práve preukázanie znaku výkonu obvyklých podstatných činností vysielajúcou agentúrou dočasného zamestnávania (*tento znak je objasnený nižšie v texte*) na území členského štátu, z ktorého uskutočňuje vyslanie, predstavuje podľa nášho názoru zásadný interpretačný problém vzhľadom na zákonný účel činnosti každej agentúry dočasného zamestnávania.

### **3.2 Zvyčajný výkon pracovných činností v štáte vysielajúceho zamestnávateľa**

Vyslaný zamestnanec pred samotnou realizáciou vyslania musí byť nielenže etablovaný u vysielajúceho zamestnávateľa, ale aj v členskom štáte vysielajúceho zamestnávateľa, z ktorého je vyslaný, musí udržiavať predpoklady na návrat naspäť po skončení vyslania. Táto požiadavka je zvlášť významná aj pre podkategóriu samostatne zárobkovo činných osôb dočasne vykonávajúcich prácu mimo územia členského štátu<sup>17</sup>, v ktorom inak obvykle vykonávajú činnosť formulovaná ako zachovanie potrebnej infraštruktúry v členskom štáte, v ktorom je usadená (napr. udržiavanie kancelárskych priestorov a materiálneho vybavenia, plnenie daňových povinností, udržiavanie platnosti osvedčení o odbornosti, udržiavanie registrácie v profesijných alebo obchodných komorách).

SDEÚ svojou rozhodovacou činnosťou odmietol interpretáciu pojmu „obvyklého“ zamestnania v členskom štáte vysielajúceho zamestnávateľa v prepojení na požiadavku pobytu alebo zamestnávania po určitú dobu v členskom štáte sídla vysielajúceho zamestnávateľa poskytujúceho služby<sup>18</sup>. Túto požiadavku odôvodňovali dotknuté členské štáty v intenciách rozsudku SDEÚ v právnej veci Vander Elst (C-43/93), v ktorej bolo prijímajúcim členským štátom umožnené vykonať kontrolné opatrenia zamerané na to, či zamestnanec má obvyklé zamestnanie v štáte sídla vysielajúceho zamestnávateľa. SDEÚ v právnej veci Komisia vs. Luxemburské veľkovojevodstvo ponúka vymedzenie obvyklého a legálneho zamestnania, pričom za také zamestnanie považuje to, ktoré spĺňa pracovnoprávne podmienky vzťahujúce sa na

---

<sup>17</sup> V prípade podkategórie samostatne zárobkovo činnnej osoby nemožno hovoriť o vyslaní, preto sa niekedy takáto kategória zárobkovo činných osôb označuje ako podkategória osôb nepriamo vyslaných.

<sup>18</sup> Pozri bod 51 rozsudku SDEÚ v právnej veci Komisia/Rakúska republika C-168/04 a bod 55 rozsudku SDEÚ v právnej veci Komisia vs. Nemecko C-244/04.

zamestnanie štátnych príslušníkov tretích krajín zakotvené v právnom poriadku členského štátu EÚ, v ktorom je usadený aj vysielajúci zamestnávateľ<sup>19</sup>.

### **3.3 Zákaz nahradenia iného zamestnanca**

Tento zákaz je explicitne formulovanou vylučujúcou podmienkou zakotvenou v čl. 12 nariadenia. Ak vysielajúci zamestnávateľ chce, aby sa na ním vyslaného zamestnanca naďalej aplikovali právne predpisy vysielajúceho (domovského) štátu a nie právne predpisy prijímajúceho členského štátu, čím by sa vystavil nevyhnutnosti poznania tohto právneho poriadku nielen z pracovnoprávneho ale aj sociálnozabezpečovacieho hľadiska, tak musí rešpektovať zákaz nahrádzania iného (dočasne vyslaného) zamestnanca dočasným vyslaním nového zamestnanca.

Úzku spojitosť so zákazom nahradenia zamestnanca „novým“ dočasne vyslaným zamestnancom majú situácie následného vyslania či reťazovitého vyslania zamestnanca. Riešenie situácie následného vyslania, ktoré by mohlo navonok nadobudnúť až charakter reťazovitého vyslania toho istého zamestnanca do toho istého prijímajúceho zamestnávateľa (podniku) po uplynutí max. obdobia 24 mesiacov pracovnej činnosti je upravené v bode č. 3 rozhodnutia č. A2 Správnej komisie, podľa ktorého je tento časový interval medzi dvoma vyslaniami medzi tým istým zamestnancom a tým istým prijímajúcim zamestnávateľom stanovený na 2 mesiace (tento bod rozhodnutia súčasne pripúšťa aj za splnenia osobitných okolností aj udelenie výnimky). Časový úsek medzi dvoma vyslaniami má svoje opodstatnenie, keďže iný „voľnejší“ prístup by umožňoval zamestnávateľom nepriamo obísť zákaz nahradenia iného zamestnanca a mohlo by dochádzať k reťazovitému efektu dočasných vyslaní na nepretržitý výkon tej istej činnosti, čím by sa zmenil z pohľadu nariadenia podstatný znak vyslania, a to jeho dočasnosť.

### **3.4 Výkon obvyklých podstatných činností zamestnávateľom v štáte vyslania**

Táto požiadavka obsahuje verifikáciu skutočnosti, či vysielajúci zamestnávateľ vykonáva na území členského štátu, v ktorom má svoje sídlo (resp. je usadený), aj svoju podnikateľskú činnosť. Čo znamená selektívne vytesnenie z inštitútu vyslania podľa nariadenia tých zamestnávateľov, ktorí sú na danom území členského štátu iba formálne zriadení.

Výkon „obvyklých významných hospodárskych činností“ vysielajúcim zamestnávateľom predpokladá v interpretačnom poňatí rozhodnutia č. A2 (posledný odsek bodu č. 1) späťom s čl. 14 ods. 2 vykonávacieho nariadenia č. 987/2009 a rozhodovacej činnosti SDEÚ vyžaduje od príslušného nositeľa preskúmať kritériá potvrdzujúce uvedený charakter hospodárskych činností tohto zamestnávateľa. Za zvyčajný výkon podstatných činností vysielajúcim zamestnávateľom v členskom štáte, v ktorom je usadený (má sídlo), sa považuje taká realizácia činností zamestnávateľov, ktoré presahujú činnosti späťe iba s vnútorným riadením a zaistením

---

<sup>19</sup> Pozri bod 12 rozsudku SDEÚ v právnej veci Komisia vs. Luxemburské veľkovojsvodstvo C-445/03.

administratívy podniku a zároveň aj zahŕňajú výkon tzv. zložkových činností<sup>20</sup>, ktoré sú predmetom hospodárskej produkcie vysielajúceho zamestnávateľa. S posúdením uvedeného predpokladu ako aj s prípadným vysielaním „riadnych“ kmeňových zamestnancov majú problémy „novovzniknutí“ zamestnávateľa, ktorí potrebujú v čo najkratšom čase preniknúť na príslušné trhy a získať určitú hospodársko-ekonomickú pozíciu.

Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia v rozhodnutí č. A2 vymedzuje prípady, na ktoré v dôsledku zamýšľaného „sociálneho dumpingu“ (t. j. neoprávneného znižovania nákladov na pracovnú silu) zo strany zamestnávateľa neaplikuje inštitút vyslania podľa nariadenia. Sú nimi nasledovné prípady:

1. preposlanie vyslaného zamestnanca prijímajúcim zamestnávateľom k inému zamestnávateľovi (podniku), resp. aj k zamestnávateľovi, ktorý má sídlo na území iného členského štátu. Tento prípad odráža nenaplnenie požiadavky existencie priameho organizačného pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom. Inak nie sú stanovené prekážky dočasnému vyslaniu zamestnanca aj k viacerým prijímajúcim zamestnávateľom (podnikom), ak takýto zamestnanec naďalej vykonáva prácu v mene vysielajúceho zamestnávateľa (napr. situácie vyslania v rámci nadnárodných konglomerácií).
2. nábor zamestnancov v jednom členskom štáte k zamestnávateľovi do druhého členského štátu, ktorý takýchto zamestnancov vysielal k inému zamestnávateľovi do tretieho členského štátu. Do skutkového rámca tejto situácie zaraďujeme aj situáciu náboru zamestnancov v jednom členskom štáte pre zamestnávateľa v druhom členskom štáte, ktorý vysielal zamestnancov (dočasne) vykonávať práce do prvého členského štátu.

Prípady s obdobnými skutkovými okolnosťami boli aj predmetom rozhodovacej činnosti SDEÚ<sup>21</sup>, z ktorej sa vygeneroval základ pre vytvorenie zoznamu kritérií definujúcich „obvyklé podstatné (hospodárske) činnosti“ charakterizujúce vysielajúceho zamestnávateľa a ktoré sú naznačené aj v poslednom odseku bode č. 1 rozhodnutia č. A2 Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia.

Poznamenávame aj s ohľadom na zmienku v samotnom rozhodnutí č. A2, že výpočet nižšie uvedených kritérií na účely naplnenia predpokladov vyslania podľa nariadenia je demonštratívny, keďže kritériá by sa mali prispôbiť každému osobitnému prípadu pri zohľadnení povahy činností vykonávaných zamestnávateľom v členskom štáte v ktorom má sídlo. Súčasne Správna komisia v bode č. 6 rozhodnutia č. A2 prízvukuje dôslednú aplikáciu kritérií určujúcich, okrem iného, aj výkon obvyklých podstatných činností zamestnávateľom na území štátu svojho sídla, a to pri uplatňovaní princípu rovnosti.

Kritériá preukazujúce naplnenie požiadavky výkonu „obvyklých významných hospodárskych činností“ vysielajúcim zamestnávateľom sú nasledovného príkladného výpočtu:

1. sídlo vysielajúceho zamestnávateľa a jeho administratívy v členskom štáte vyslania,

---

<sup>20</sup> Pozri bod 45 rozsudku SDEÚ v právnej veci Fitzwilliam Executive Search C-202/97.

<sup>21</sup> Napríklad pozri body 43 až 45 rozsudku SDEÚ v právnej veci Fitzwilliam Executive Search C-202/97.

2. miesto výkonu pracovných činností vykonávaných vyslanými zamestnancami na území vysielajúceho štátu a na území prijímajúceho štátu,
3. výška celkového obratu dosiahnutého (resp. deklarovaného) vysielajúcim zamestnávateľom za určité referenčné obdobie vo vysielajúcom a prijímajúcom členskom štáte. V SR je toto kritérium zavedené Sociálnou poisťovňou vo výške 25% z celkového obratu dosiahnutého vysielajúcim zamestnávateľom na území SR za obdobie vyslania zamestnanca,
4. počet zamestnancov pracujúcich u vysielajúceho zamestnávateľa v členskom štáte jeho sídla vyjadrený bez zohľadnenia skupiny administratívnych zamestnancov. Napríklad požiadavka v podmienkach SR stanovuje, že u vysielajúceho zamestnávateľa v štáte jeho sídla musí pracovať minimálne 10% z celkového počtu zamestnancov okrem počtu zamestnancov zaoberajúcich sa zabezpečovaním vnútorného chodu a činnosti zamestnávateľa. S týmto kritériom bezprostredne súvisí aj požiadavka na preskúmanie počtu administratívnych zamestnancov v členskom štáte sídla zamestnávateľa a počtu zamestnancov pracujúcich v inom členskom štáte. Týmto kritériom sa verifikuje stav tzv. „riadnych kmeňových“ zamestnancov vo vysielajúcom a prijímajúcom členskom štáte.,
5. právny poriadok vzťahujúci sa na zmluvy uzatvorené vysielajúcim zamestnávateľom so zákazníkmi a s jeho zamestnancami. V tým je spojené aj súvisiace kritérium počtu zmlúv, ktorých predmet bol realizovaný zamestnávateľom vo vysielajúcom členskom štáte.,
6. výkon obvyklých podstatných činností uskutočňovaný vysielajúcim zamestnávateľom vo vysielajúcom členskom štáte po určité minimálne predpokladané obdobie. V podmienkach SR je to obdobie minimálne 2 mesiacov. V prípade kratšieho obdobia výkonu obvyklých podstatných činností je potrebné daný prípad zamestnávateľa podrobiť individuálnemu preskúmaniu<sup>22</sup>.

Skúmaním splnenia kritérií výkonu obvyklých významných činností je kompetentná organizačná zložka Sociálnej poisťovne zaisťujúca výkon (podstatnej) časti systému sociálneho zabezpečenia nad administratívno-správne usporiadanou časťou územia SR, a to konkrétne útvar výberu poisťného príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne, ktorý pri plnení administratívnej a kontrolnej činnosti koná v úzkej spolupráci s príslušnými inštitúciami ako sú napr. inšpektoráty práce pôsobiace v rámci kraja, živnostenské úrady začlenené v rámci okresných úradov.

### **3.5 Žiadosť o vystavenie osvedčenia o uplatniteľnosti právnych predpisov**

Napokon **formálnou podmienkou uskutočnenia vyslania zamestnanca pri zachovaní príslušnosti doterajších právnych predpisov** systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho zamestnávateľa je v súlade s čl. 19 ods. 2 vykonávacieho nariadenia č. 987/2009 je

---

<sup>22</sup> Pozri <http://www.socpoist.sk/index/index.php?ids=1561#Vyslanie%20zamestnancov> (navštívené dňa 04.11.2015), kde medzi posudzované kritéria dočasného vyslania Sociálna poisťovňa zaradila nielen určité obdobie etablovania vysielajúceho zamestnávateľa, ale dokonca aj podmienku zaplatenia poisťného za celé obdobie registrácie vysielajúceho zamestnávateľa.

požiadanie vyslaného zamestnanca a vysielajúceho zamestnávateľa príslušnú inštitúciu o vystavenie osvedčenia o príslušnosti (resp. uplatniteľnosti) právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vrátane časového rámca ich uplatniteľnosti a existencie s tým spojených predvídaných podmienok. Takým osvedčením o príslušnosti právnych predpisov je prenosný dokument PD A1 pod označením *“Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa”*, ktorému predchádza podanie spoločnej žiadosti vysielajúceho zamestnávateľa a jeho zamestnanca pod označením *„Žiadosť o vystavenie prenosného dokumentu A1 z dôvodu vyslania (zamestnanca na územie iného členského štátu EÚ)”*<sup>23</sup>. Tento dokument PD A1 vystaví príslušná pobočka Sociálnej poisťovne<sup>24</sup> v lehote do 3 pracovných dní po predložení uvedenej žiadosti vrátane požadovaných príloh. Ak zamestnávateľ predloží neúplnú žiadosť alebo nepredloží všetky požadované doklady príslušná pobočka Sociálnej poisťovne písomne vyzve zamestnávateľa na odstránenie nedostatkov žiadosti. Ak zamestnávateľ v určenej lehote nedostatky neodstráni, pobočka Sociálnej poisťovne zamestnávateľovi písomne oznámi, že nie je možné posúdiť uplatnenie inštitútu (dočasného) vyslania zamestnanca podľa nariadenia. V dôsledku neodstránených nedostatkov v žiadosti o vystavenie dokumentu A1 z dôvodu vyslania príslušná pobočka Sociálnej poisťovne žiadosť v lehote najneskôr do 45 dní od jej doručenia zamietne.

Dodávame, že Sociálna poisťovňa ako príslušná inštitúcia sociálneho zabezpečenia v SR, ktorá vydala uvedený dokument PD A1 je garantom správnosti údajov v ňom uvedených. Vyslaný zamestnanec dokumentom PD A1 (*ktorého originál mu odovzdáva zamestnávateľ, pričom tento si môže vyhotoviť kópiu tohto dokumentu*) preukazuje príslušným administratívno-kontrolným orgánom na území iného členského štátu skutočnosť, že počas celej doby vyslania, príp. jej predĺženia, podlieha systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho štátu. Tým je súčasne preukázaná aj skutočnosť, že zamestnanec plní odvodovú (príspevkovú) povinnosť do príslušných systémov sociálneho zabezpečenia podľa právnych predpisov vysielajúceho členského štátu, t. j. je oslobodený od plnenia tejto povinnosti v členskom štáte dočasného výkonu práce.

Napokon uvádzame, že z rozhodovacej činnosti SDEÚ<sup>25</sup> vyplýva, že z preukázateľne objektívnych dôvodov môže príslušná inštitúcia členského štátu vystaviť, za predpokladu preukázateľného splnenia podmienok a znakov vyslania, dokument PD A1 aj dodatočne počas obdobia vyslania, príp. aj po jeho skončení. V takom prípade hovoríme o retroaktívnom účinku dokumentu PD A1.

V procese hodnotenia či preukazovania podmienok a kritérií (dočasného) vyslania na účely vydania dokumentu PD A1 preukazujúceho uplatnenie vyslania zamestnanca pri zacho-

---

<sup>23</sup> Žiadosť o vystavenie formulára PD A1 vrátane Žiadosti o vystavenie PD A1 z dôvodu udelenia výnimky a Oznámenia zamestnávateľa a zamestnanca o zmenách, ktoré nastali počas doby vyslania je dostupná na:

<http://www.socpoist.sk/vzory-tlaciv-k-formularu-pd-a1/48840s>, navštívené dňa 13.11.2015.

<sup>24</sup> Miestna príslušnosť sa určuje s ohľadom na zamestnávateľa podľa kritérií uvedených v § 180 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

<sup>25</sup> Pozri body 55 až 57 rozsudku SDEÚ v právnej veci Barry Banks a ďalší versus Theatre Royal de la Monnaie C-178/97.

vaní príslušnosti právnych predpisov sociálneho zabezpečenia vysielajúceho štátu identifikujeme podľa nášho názoru jeden zásadný problém, ktorým je vylúčenie akýchkoľvek opravných prostriedkov, resp. preskúmateľnosti, v situácii odmietnutia vystaviť dokumentu PD A1 príslušnou inštitúciou vykonávajúcou systém sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu. S týmto problémom sa vysporiadal SDEÚ vo svojej rozhodovacej činnosti<sup>26</sup> tak, že nielen príslušný nositeľ prijímajúceho členského štátu je povinný existenciu dokumentu PD A1 (*dožívame, že v čase rozhodovania vecí to bol formulár E 101*) akceptovať ale aj prijímajúci zamestnávateľ. Ak sú na strane príslušnej inštitúcie sociálneho zabezpečenia členského štátu pochybnosti o trvaní skutkového stavu, na základe ktorého bol vystavený dokument PD A1, je povinnosťou príslušnej inštitúcie vysielajúceho členského štátu preskúmať údaje v ňom potvrdzujúce dočasné vyslanie zamestnanca v rámci zásad poctivej spolupráce zakotvenej v čl. 76 ods. 4 nariadenia. Pokiaľ tento dokument nebol zrušený alebo vyhlásený za neplatný, musí príslušná inštitúcia prijímajúceho členského štátu tento stav akceptovať. Ak vychádzame z účelu (dočasného) vyslania, podporovať voľný pohyb pracovných síl a voľný pohyb služieb, a súčasne ak príslušná inštitúcia vysielajúceho členského štátu po zvážení žiadosti o preskúmanie dospela k záveru, že dokument PD A1 bol vydaný na základe správnych a verifikovaných skutočností, nemôže prijímajúci členský štát alebo jeho príslušná inštitúcia napriek svojmu nesúhlasu žiadnym spôsobom obmedzovať realizáciu činností vykonávaných vyslaným zamestnancom na jeho území. Opačný prístup by negoval koordinačný zámer pokrytia vyslaného zamestnanca iba jedným (národným) systémom sociálneho zabezpečenia členského štátu (spätým s územím podstatnej hospodárskej pôsobnosti vysielajúceho zamestnávateľa), v dôsledku čoho by nastali problémy pri určovaní príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia a následne k narušeniu právnej istoty / zachovaniu sociálnych práv dotknutých migrujúcich osôb<sup>27</sup>.

V oboch uvedených rozhodnutiach Súdny dvor EÚ predostiera schému riešenia prípadného sporu medzi národnými nositeľmi sociálneho zabezpečenia najskôr prostredníctvom Správnej komisie a následne až žalobou pre nesplnenie povinnosti, ktorá členskému štátu vyplýva zo Zmluvy o fungovaní EÚ a Zmluvy o EÚ (čl. 259 Zmluvy o fungovaní EÚ; predtým čl. 227 Zmluvy o Európskom spoločenstve).

Pri hodnotení a preukazovaní podmienok a kritérií (dočasného) vyslania nemožno vylúčiť situácie **konfrontácie prísnejšieho posudzovania prípadu (dočasného) vyslania v rámci nariadenia so zákazom zavádzania obmedzení vzťahujúcich sa k slobode voľného poskytovania služieb a tovarov** ako nevyhnutného predpokladu na fungovanie vnútorného trhu EÚ.

Tento stret sa objavil aj v rozhodovacej činnosti SDEÚ. Napríklad v právnej veci Komisia ES vs. Luxemburské veľkovoľvodstvo (C-445/03). V tomto prípade SDEÚ hľadal vhodnú mieru určujúcu hranicu medzi slobodou voľného poskytovania služieb a tovarov v situácii vyslaných zamestnancov z tretích štátov (vrátane zamestnancov nepochádzajúcich zo Schen-

---

<sup>26</sup> Pozri rozsudky SDEÚ v právnej veci Rijkdienst voor Sociale Zekerheid vs. Herbosch Kiere NV C-2/05, v právnej veci Barry Banks a ďalší versus Theatre Royal de la Monnaie C-178/97, v právnej veci

<sup>27</sup> Pozri bod 41 právnej veci Barry Banks a ďalší versus Theatre Royal de la Monnaie C-178/97.



genského priestoru) a právom členských štátov EÚ na určenie vlastného stupňa ochrany hospodárskej súťaže a stability trhu práce pred postupmi sociálneho dumpingu. V tomto prípade sa bez rozporu medzi diskriminačné a neprimerane ochrannárske zaradili nástroje, akými je povolovacie konanie s prvkami diskrečnej právomoci kompetentných národných orgánov prijímajúceho členského štátu, pracovné etablovanie sa vo vysielajúcom členskom štáte v podobe pracovnej zmluvy uzatvorenej na dobu neurčitú v čase predchádzajúcom začiatku vyslania na obdobie najmenej 6 šesť mesiacov, ktoré obmedzujú vyššie spomínanú slobodu voľného poskytovania služieb. Výsledkom rozhodovacej činnosti SDEÚ je, že príslušné inštitúcie prijímajúcich členských štátov nemajú žiadne kontrolné kompetencie k požiadavkám na povolenie (resp. udelenie) vyslania zamestnanca pred jeho uskutočnením (s výnimkou informačných oprávnení voči vysielajúcim zamestnávateľom). Prípadné pochybnosti inštitúcií prijímajúcich členských štátov o splnení podmienok na získanie povolenia vyslania je potrebné riešiť prostredníctvom príslušných inštitúcií vysielajúcich členských štátov, ktoré by mali v rámci zásad poctivej spolupráce zvážiť a preskúmať či potvrdenie o splnení podmienok a kritérií vyslania zodpovedá skutočnému stavu<sup>28</sup>.

V právnej veci Komisia vs. Rakúska republika (C-168/04) a v právnej veci Komisia vs. Nemecko (C-244/04) ale priznal SDEÚ prijímajúcim členským štátom **možnosť prípadnej reštrikcie slobody voľného poskytovania služieb prostredníctvom vnútroštátnej úpravy** (z dôvodu absencie harmonizačnej úpravy), **ak by tejto cieľ zdôvodnili naliehavým všeobecným záujmom** (napr. ochranou zamestnancov v oblasti BOZP) pri zachovaní princípov proporcionality a subsidiarity, a ktorý by súčasne nebol chránený právnym poriadkom, ktorému podlieha poskytovateľ služieb v členskom štáte svojho sídla<sup>29</sup>. Súdny dvor prízvukuje, že únieové právo sa nestavia proti tomu, aby členské štáty rozšírili pôsobnosť svojej právnej úpravy na všetky osoby vykonávajúce prácu v pracovnom pomere, hoci len dočasne, a rovnako nezakazuje členským štátom vynútiť si dodržiavanie týchto pravidiel vhodnými prostriedkami, ak sa preukáže, že nimi poskytovaná ochrana nie je zabezpečená porovnateľnými povinnosťami vysielajúceho podniku (zamestnávateľa) v štáte jeho sídla<sup>30</sup>.

#### 4 Informačná povinnosť zamestnávateľa a kontrolná činnosť príslušnej inštitúcie

Vydaním dokumentu PD A1 a následným vyslaním zamestnanca, vzťah medzi príslušnou inštitúciou sociálneho zabezpečenia, vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom nekončí, nakoľko na oboch stranách počas celej doby trvania vyslania existujú viaceré oprávnenia a povinnosti. Ich cieľom je, aby podmienky, za ktorých bol udelený dokument PD A1 zodpovedali skutočnosti (skutkovému stavu) a zároveň aby mala príslušná inštitúcia nepretržitú možnosť sledovania (monitoring) a priebežného hodnotenia dodržiavania podmienok po dobu (dočasného) vyslania zamestnanca. Súčasne to pre vysielajúceho zamestnávateľa znamená povinnosť udržiavať také podmienky, za ktorých bol uvedený dokument PD

---

<sup>28</sup> Pozri bod 27 a 28 rozsudku SDEÚ v právnej veci Rijkdienst voor Sociale Zekerheid vs. Herbosch Kiere NV C-2/05.

<sup>29</sup> Pozri bod 37 C-168/04 a bod 21 C-445/03.

<sup>30</sup> Pozri bod 29 právnej veci Komisia vs. Luxembursko C-445/03, bod 47 Komisia vs. Rakúska republika C-168/04 a body 16 a 17 Guit C-272/94.

A1 vydaný a v prípade ich zmeny plniť si informačnú povinnosť vo vzťahu k príslušnému nositeľovi. V bode č. 5 písm. b) rozhodnutia č. A2 Správna komisia osobitne zdôrazňuje plnenie informačnej povinnosti vysielajúceho zamestnávateľa a vyslaného zamestnanca v situáciách, ak sa vyslanie zamestnanca, o ktoré sa žiadalo, neuskutočnilo, ak sa vyslanie zamestnanca ukončilo pred uplynutím platnosti PD A1 (napr. z dôvodu skončenia pracovnoprávneho vzťahu), ak sa vyslanie preruší na obdobie dlhšie ako dva mesiace s výnimkou dôvodov nezakladajúcich prerušenie obdobia vyslania (ako je napr. choroba) alebo ak vysielajúci zamestnávateľ pridelil vyslaného zamestnanca inému zamestnávateľovi vo vysielajúcom členskom štáte (napr. v prípade fúzie alebo prevodu podniku, alebo jeho časti).

Informačnú povinnosť plnia príslušné inštitúcie sociálneho zabezpečenia najmä prostredníctvom rôznych informačných materiálov, ktoré informujú o podmienkach (znakoch) dočasného vyslania zamestnanca na účely sociálneho zabezpečenia, o administratívnom procese skúmania naplnenia znakov dočasného vyslania a následných kontrol overujúcich existenciu podmienok, za ktorých bolo dočasné vyslanie povolené.

V systéme sociálneho zabezpečenia SR (konkrétne v systéme sociálneho poistenia) je vysielajúci zamestnávateľ povinný každú zmenu oznámiť písomne na tlačive „*Oznámenia zamestnávateľa a zamestnanca o zmenách, ktoré nastali počas doby vyslania*“, a to do ôsmich dní, príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Spolu s oznámením o zmene skutočnosti vzťahujúcej sa k vyslaniu je zamestnávateľ povinný vrátiť aj originál dokumentu PD A1. Na medzištátnej úrovni sa výmena takýchto informácií uskutočňuje prostredníctvom príslušnej inštitúcie vysielajúceho štátu, ktorá tam kde je to vhodné alebo na základe žiadosti, informuje o zmene rozhodnej skutočnosti vzťahujúcej sa k vyslaniu príslušnú inštitúciu prijímajúceho členského štátu. V záujme zabezpečenia správneho vykonávania (dočasného) vyslania sú príslušné inštitúcie členských štátov, ktorých právnomu poriadku sú vyslaní zamestnanci podriadení, povinné informovať vysielajúceho zamestnávateľa a vyslaného zamestnanca prostredníctvom letákov alebo akéhokoľvek iného informačného materiálu o podmienkach, za ktorých môže vyslaný zamestnanec naďalej podliehať ich právnym predpisom sociálneho zabezpečenia a upozorniť na možnosť priamych kontrol za účelom overenia existencie podmienok, za ktorých bolo (dočasné) vyslanie podľa nariadenia umožnené. Takto je zaručené, že vysielajúci zamestnávateľ je informovaný o možnosti vykonania kontrol počas celého obdobia vyslania. Bod č. 5 písm. a) rozhodnutia č. A2 naznačuje aj zameranie takýchto kontrol. Príslušná inštitúcia sociálneho zabezpečenia oprávnená na výkon kontrol podnikne všetky kroky nutné na overenie, či existujú a pretrvávajú podmienky, ktoré sú spojené s vyslaním, predovšetkým existencia organickej (priamej) väzby medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom a jej pretrvávanie, plnenie odvodovej povinnosti vysielajúcim zamestnávateľom, výkon významných obvyklých podstatných činností zamestnávateľa vo vysielajúcom štáte.

Hodnotenie podmienok, znakov a kritérií (dočasného) vyslania potrebných na vydanie dokumentu PD A1 predstavuje v zásade **formu predbežnej kontroly** vykonávanej pred samotným uskutočnením vyslania, následné kontroly vykonávané počas výkonu práce v rámci vyslania sú zasa uskutočňované **priebežným dozorom nad plnením požadovaných kritérií a podmienok**.

Spôsob výkonu kontrolných činností však musí zaručovať, že nedôjde k narušeniu slobody voľného pohybu pracovných síl a slobody voľného poskytovania služieb, pričom príslušné inštitúcie vysielajúceho a prijímajúceho členského štátu postupujú pri výkone kontroly buď individuálne alebo vo vzájomnej spolupráci. Takáto spolupráca vo svojich dôsledkoch vyžaduje tiež to, aby príslušná inštitúcia vysielajúceho členského štátu riadne posúdila podmienky vzťahujúce sa k uplatňovaniu inštitútu vyslania a následne zaručila, že informácie obsiahnuté v dokumente PD A1 sú úplné čo sa týka ich aktuálnosti ako aj komplexnosti. Finálnym dôsledkom vzájomnej spolupráce je povinnosť na strane príslušnej inštitúcie prijímajúceho členského štátu považovať dokument PD A1 za záväzný a zároveň povinnosť na strane príslušnej inštitúcie vysielajúceho členského štátu opätovne posúdiť existenciu skutočností spätých s vydaním dokumentu PD A1, a ak to bude potrebné vzhľadom na dôvodnosť nenačnenia všetkých podmienok a kritérií (dočasného) vyslania podniknúť príslušné kroky k jeho zrušeniu.

## Záver

Koordinačná právna úprava zameraná z podstaty svojho predmetu na sociálnoprávny rámec pracovnoprávneho inštitútu vyslania realizovanom v krátkodobo vymedzenom horizonte najviac 24 mesiacov má slúžiť na podporu fungovania vnútorného trhu so (cezhraničnými) službami, v ktorom bude v správnej rovnováhe otvorenosť trhu, zachovanie služieb vo verejnom záujme a sociálne práva osôb využívajúcich voľný pohyb v rámci EÚ. Nedielnou súčasťou uvedeného je zrejma podpora mobility ekonomicky činných osôb a slobody poskytovania služieb bez obmedzení v prepojení na slobodu podnikania. Tomuto cieľu je podriadené aj uskutočňovanie dočasného vyslania zamestnanca vo vzťahu k splneniu podmienok a kritérií podmieňujúcich jeho schválenie zo strany príslušnej inštitúcie vykonávajúcej právne predpisy sociálneho zabezpečenia členského štátu, z ktorého zamestnávateľ realizuje vyslanie. Výsledkom a pravdepodobne aj zamýšľaným cieľom realizovania (dočasného) vyslania zamestnanca je na strane zamestnávateľa odpadnutie povinnosti zaoberať sa povinnosťami vyplývajúcimi z právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom vyslaný zamestnanec uskutočňuje v jeho mene prácu (služby) a na strane vyslaného zamestnanca spravidla zachovanie nadobudnutých (alebo nadobúdaných v predvídaných schémach) sociálnych práv zaisťovaných systémom sociálneho zabezpečenia (domovského) členského štátu, z ktorého sa uskutočňuje vyslanie zamestnanca. Repatriácia do iného (národného) systému sociálneho zabezpečenia je často spojená, aj pri existencii koordinačnej únievej úpravy, s viacerými administratívno-správnymi komplikáciami (znalosť právnych predpisov sociálneho zabezpečenia prijímajúceho členského štátu vrátane príslušných orgánov a procesných postupov v rôznych kvalitatívnych ochranných úrovniach) a aj finančnými nákladmi.

Voľbu európskeho zákonodarcu pre zachovanie (stanovenie) systému sociálneho zabezpečenia členského štátu vysielajúceho zamestnávateľa vzťahujúceho sa na sociálny status ním vyslaného zamestnanca podmienili predovšetkým krátkodobosť vyslania zamestnanca (najmä za účelom finalizovania určitého produktu či poskytnutia služby vyslaným zamestnancom) a výkon pracovnej činnosti v mene vysielajúceho zamestnávateľa. Ak by tieto okolnosti späté s vyslaním zamestnanca neboli naplnené, tak neexistuje racionálny dôvod na zachovaní

príslušnosti právnych predpisov sociálneho zabezpečenia vysielajúceho zamestnávateľa regulujúcich sociálne postavenie zamestnanca a jeho zamestnávateľa.

Rámcový a voľnejší charakter právnej úpravy vyslania zamestnanca podľa nariadenia č. 883/2004 prameniáci v autonómnej právomoci členských štátov EÚ usporiadať a nastaviť (národný) systém sociálneho zabezpečenia nevytvára potrebnú mieru právnej istoty pre zúčastnené subjekty napriek špecifikácii zakotvenej vo vykonávacom nariadení č. 987/2009 a snahe Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia (v rozhodnutí č. A2) upriamenej na stanovenie kritérií verifikujúcich reálnu hospodársku potrebu zamestnávateľa vyslať zamestnanca uskutočňovať zamestnávateľom dohodnuté obchodno-hospodárske aktivity, a to na účely vylúčenia fiktívneho vyslania zamestnanca, resp. zneužitia inštitútu vyslania, s cieľom dosiahnutia (hospodársko-ekonomickej) výhody v globalizovanom a vysoko konkurenčnom prostredí v podobe sociálneho dumpingu.

Vzhľadom na „rámcovú“ variabilitu a rôzne kvalitatívne vyjadrenie kritérií spätých so schválením vyslania zamestnanca podľa nariadenia č. 883/2004 je náročné zaujať jednoznačné stanovisko k miere podpory inštitútu (dočasného) vyslania zamestnanca v jeho sociálnoprávnom rámci k dosahovaniu ekonomických cieľov EÚ vyjadrených v čl. 3 Zmluvy o EÚ ako snahy o vyvážený hospodársky rast a vybudovanie sociálne trhového hospodárstva s vysokou konkurencieschopnosťou zameraného na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku. V aplikačnej rovine z naznačeného kontextu vyplývajú nedostatky v podobe povolenia vyslania zamestnancov na viac alebo menej dôvodnú „ministerskú výnimku“, neexistencia opravných prostriedkov či aspoň dôvodných námietok voči nevystaveniu dokumentu PD A1 pre priznanie statusu vyslaného zamestnanca príslušnou inštitúciou a snaha o preskúmanie opodstatnenosti vyslania zamestnanca orgánmi prijímajúceho členského štátu.

**doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave  
[mlacko@truni.sk](mailto:mlacko@truni.sk)

## **K OBMEDZENIAM DOČASNÉHO PRIDEĽOVANIA ZAMESTNANCOV RESTRICTIONS OF THE TEMPORARY ASSIGNMENT OF AN EMPLOYEE**

***doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.***

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

***JUDr. Marek Švec, PhD.***

*Katedra právnych a humanitných vied  
Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave*

### **Abstrakt**

Zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania našlo svoje miesto aj na Slovensku, ale v poslednom období sú prezentované najmä jeho negatívne stránky, diskutuje sa aj o zneužívaní tejto formy angažovania zamestnancov a dochádza k sprísňovaniu príslušnej právnej úpravy. Takýto postup vyvoláva obavy na strane agentúr dočasného zamestnávania a užívateľských zamestnávateľov a obmedzovanie agentúrneho zamestnávania môže viesť paradoxne k zvyšovaniu nezamestnanosti. Na mieste je preto diskutia, do akej miery má byť právna úprava agentúrneho zamestnávania sprísňovaná či flexibilná, a je potrebné hľadať vzájomnú rovnováhu pri rešpektovaní dôstojnosti zamestnanca a slušných pracovných podmienok.

Okrem samotnej právnej úpravy zakotvenej v Zákonníku práce možno o regulácii agentúrneho zamestnávania uvažovať aj prostredníctvom kolektívnych pracovnoprávných vzťahov – uzatváraním kolektívnych zmlúv či ukotvením konceptu „dobrého zamestnávateľa“, pre ktorého bude možné modifikovať existujúcu právnu úpravu dočasného pridelenia (o získaní statusu „dobrého zamestnávateľa“ by mala rozhodovať komisia zostavená na tripartitnej úrovni).

Kľúčové slová: dočasné pridelenie, agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ, „dobrý zamestnávateľ“, kolektívna zmluva

### **Abstract**

Employment with the assistance of temporary work agencies has found its place also in Slovakia, but in recent years there are discussed mainly its negative aspects, there is often mentioned the abuse of this form of employment and therefore, a process of restricting the relevant legislation is taking place. Such an approach raises concerns of the temporary employment agencies as well as of the user employers and we should not forget that restricting of temporary agency work can paradoxically lead to an increased unemployment rate. Therefore, there should be opened a debate on to what extent the relevant legislation should be

restricted and, on the other hand, remain flexible, and equally, there is a need to find a mutual balance while respecting the dignity of the worker and decent working conditions.

In addition to the legislation enshrined in the Labour Code, temporary agency work can be regulated also through collective labour relations - by concluding collective agreements or enshrining the concept of a "good employer", for which it will be possible to modify the existing legislation on temporary assignment (a Commission drawn up on a tripartite level should decide whether to grant an employer with the status of a "good employer").

Key words: temporary assignment, temporary employment agency, user employer, "good employer", collective agreement

## Úvod

Ako pomerne flexibilný nástroj zamestnávania sa vo všeobecnosti vníma agentúrne zamestnávanie. Súčasne sa však diskutuje o tom, či flexibilné formy práce nezhoršujú pracovnoprávne postavenie zamestnancov. Ako ďalší problém (nielen) v oblasti pracovnoprávných vzťahoch sa javí obchádzanie a nedodržiavanie právnej úpravy. Paradoxne vzniká situácia, kedy síce dochádza k sprísňovaniu pracovnoprávnej úpravy, napr. aj v oblasti dočasného pridelenia, ale prax hľadá možnosti, ako túto právnu úpravu obísť. Následne preto dochádza k ďalším sprísneniam právnej úpravy, čím sa fakticky sťažuje zamestnávanie.

Agentúrne zamestnávanie<sup>1</sup> ako forma atypickej formy zamestnávania sa považuje aj za prostriedok znižujúci mieru nezamestnanosti či umožňujúci prispôsobenie sa zamestnávateľských subjektov na aktuálne požiadavky trhu. V mnohých prípadoch sú však pracovné a mzdové podmienky agentúrnych zamestnancov horšie ako u kmeňových zamestnancov užívateľského zamestnávateľa. Preto sa zo strany zákonodarcu a sociálnych partnerov objavujú snahy zlepšiť postavenie zamestnancov.

Pojem agentúrne zamestnávanie Zákonník práce<sup>2</sup> nepozná. Pre tento druh zamestnávania využíva pojem **dočasné pridelenie**,<sup>3</sup> ktoré upravuje v § 58 až § 58b s tým, že status agentúr dočasného zamestnávania upravuje zákon o službách zamestnanosti.<sup>4</sup> Pojem dočasné pridelenie je širším pojmom, pretože okrem agentúrneho zamestnávania obsahuje aj dočasné pridelenie zo strany zamestnávateľa, ktorý nemá status agentúry dočasného zamestnávania. „Klasický“ zamestnávateľ môže podľa § 58a ods. 1 Zákonníka práce dočasne prideliť svojho zamestnanca na základe dohody (nie jednostranne) len v prípade, ak sú u neho ob-

---

<sup>1</sup> Bližšie ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha, Auditorium 2012, s. 62 a nasl.; PICHRT, J. a kol.: *Agentúrní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha, C.H.Beck 2013.

<sup>2</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“), účinný k 30.11.2015.

<sup>3</sup> Bližšie TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2014, s. 209 a nasl.

<sup>4</sup> Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o službách zamestnanosti**“).

jektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch<sup>5</sup> odo dňa vzniku pracovného pomeru (§ 58a ods. 1 Zákonníka práce).

Ak dočasne prideluje zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi agentúra dočasného zamestnávania je v právnej pozícii zamestnávateľa a uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu (na neurčitý čas alebo na určitú dobu<sup>6</sup>), v ktorej sa zaväzuje zabezpečiť pre zamestnanca dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.

Agentúrne zamestnávanie v podmienkach Slovenskej republiky bolo využívané najmä pre jednoduchšie skončenie pracovného pomeru. Obvykle bol pracovný pomer s agentúrou dočasného zamestnávania dohodnutý na dobu určitú, a to na obdobie trvania dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa a súčasne bola dohodnutá aj možnosť predčasného skončenia dočasného pridelenia (stávalo sa, že užívateľský zamestnávateľ predčasne ukončil dočasné pridelenie a následne agentúra dočasného zamestnávania „zo dňa na deň“ končila pracovný pomer so zamestnancom). Ďalším problematickým bodom bolo (je) odmeňovanie agentúrnych zamestnancom, ktorým sa neposkytovala mzda v takej výške ako porovnateľným zamestnancom – kmeňovým zamestnancom užívateľského zamestnávateľa.

## **1 Právna úprava dočasného pridelenia**

Postupná štandardizácia podmienok pre realizáciu dočasného pridelenia zamestnancov ako základného pracovnoprávneho inštitútu pre zabezpečenie agentúrneho zamestnávania sa v podmienkach Slovenskej republiky uskutočňuje najmä prostredníctvom mnohých legislatívnych zmien.

Právna úprava agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike prešla v tomto ohľade v poslednom období turbulentným vývojom, pričom zásadne do jej súčasnej podoby zasiahli predovšetkým tri kľúčové novelizácie s účinnosťou od 01.03.2010 (zákon č. 574/2009 Z. z. - novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, ktorá zaviedla zákaz horšieho pracovnoprávneho štandardu pre agentúrnych zamestnancov v porovnaní s kmeňovými zamestnancami) a dve ostatné novelizácie s účinnosťou od 01.05.2013 (zákon 96/2013 Z. z. - novela zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti) a s účinnosťou od 01.03.2015 (zákon č. 14/2015 Z. z. - novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce).

V snahe o komplexné objektívne zhodnotenie uskutočnených zmien možno uviesť, že prišlo k jednostrannému zavádzaniu rôznych foriem obmedzení s cieľom zabezpečiť spravod-

---

<sup>5</sup> Takúto úpravu možno považovať za prísnejšiu, pretože napr. sťažuje „požičiavanie“ zamestnancov zamestnávateľských subjektov patriacich do skupiny nadnárodne pôsobiacich podnikov (v rámci ktorých je bežné, že zamestnanci pre účely získania odbornej praxe, skúseností pôsobia určitý čas v niekoľkých spoločnostiach, pričom ich pôvodný pracovný pomer zostáva zachovaný) a pre účely dočasného pridelenia sa zamestnávateľ nenachádza v situácii, že by mu prevádzkové dôvody bránili zamestnancovi pridelovať prácu podľa dohodnutej pracovnej zmluvy.

<sup>6</sup> Ak je pracovná zmluva uzatvorená na určitú dobu, musí obsahovať náležitosti (okrem „klasických“ náležitostí pracovnej zmluvy) ako dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi „klasickým“ zamestnávateľom a zamestnancom (§ 58 ods. 5 Zákonníka práce).

livé a uspokojivé pracovné podmienky dočasne pridelených zamestnancov, a zaistiť ich kvalitatívnu porovnateľnosť s pracovnými podmienkami kmeňových zamestnancov v zmysle § 58 ods. 8 Zákonníka práce. Bez ohľadu na pozitívne alebo negatívne hodnotenie právnych následkov noviel (najmä poslednej novely) na individuálne pracovnoprávne vzťahy, je nevyhnutné na základe praktických skúseností vyhodnotiť, že prišlo k diferencovanému dopadu novelizovaných právnych predpisov na jednotlivé subjekty trhu práce, pričom základnými kritériom sa stala otázka ich veľkosti a existujúca úroveň pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov.

Vzhľadom na to, že zmeny boli rozsiahle, uvádzame najvýznamnejšie zmeny poslednej právnej úpravy, účinnnej od 01.03.2015. Podľa súčasnej právnej úpravy, ak agentúra dočasného zamestnávania uzatvára pracovný pomer na určitú dobu, je potrebné určiť **dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia** (táto požiadavka sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce). Touto právnu úpravou sa odlišilo trvanie pracovného pomeru a dočasného pridelenia. Ako bolo naznačené vyššie, na základe tejto právnej úpravy už nebude možné skončiť pracovný pomer len na základe predčasného ukončenia dočasného pridelenia - oznámenia užívateľského zamestnávateľa, že viacej nepotrebuje agentúrnych zamestnancov, čím dochádzalo k tomu, že agentúra dočasného zamestnávania ukončila so zamestnancami pracovný pomer na určitú dobu – na obdobie dočasného pridelenia. Ak dôjde ku skončeniu dočasného pridelenia pred uplynutím doby dohodnutej v pracovnom pomere na dobu určitú, vzniká výpovedný dôvod nadbytočnosti zamestnanca (ak teda zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca zamestnať v čase od predčasného skončenia dočasného pridelenia do uplynutia doby stanovenej v pracovnom pomere na dobu určitú). Nový výpovedný dôvod nadbytočnosti agentúrneho zamestnanca<sup>7</sup> sa uplatňuje od 01.09.2015 (v rámci prechodného obdobia od 01.03.2015 do 31.08.2015 platil odlišný režim). V prípade uplatnenia tohto výpovedného dôvodu musí zamestnávateľ postupovať tak, ako v prípade iných výpovedných dôvodov s jednou výnimkou – nevzťahuje sa na tento prípad povinnosť ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

Pre agentúry dočasného pridelenia neplatia obmedzenia pre uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu, nová právna úprava upravuje trvanie dočasného pridelenia. Podľa § 58 ods. 6 Zákonníka práce **dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov**. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne<sup>8</sup> dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi (tieto obmedzenia sa nevzťa-

---

<sup>7</sup>Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

<sup>8</sup> Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia, a ak ide o dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. b) alebo c) Zákonníka práce, pred uplynutím štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia.



hujú na dočasné pridelenie z dôvodu zastupovania zamestnanca uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce).

V prípade, ak nie sú dodržané tieto limity dočasného pridelenia, podľa § 58 ods. 7 Zákonníka práce zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a **vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.**

Aby nedochádzalo k situáciám, že by mali dočasne pridelení zamestnanci horšie pracovné podmienky ako porovnateľní zamestnanci pracujúci u užívateľského zamestnávateľa, podľa § 58 ods. 9 Zákonníka práce pracovné a mzdové podmienky vrátane podmienok zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa. Za dodržanie takýchto podmienok zodpovedá zamestnávateľ, a teda agentúra dočasného pridelenia.

Ako všeobecný fakt sa vníma, že agentúrni zamestnanci majú horšie pracovné podmienky ako zamestnanci užívateľského zamestnávateľa. Novou právnou úpravou došlo k významnej zmene týkajúcej sa poskytovania mzdy a jej výšky. Ak agentúra dočasného zamestnávania neposkytne dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je v zmysle § 58 ods. 10 Zákonníka práce **užívateľský zamestnávateľ povinný do 15 dní od výplatného termínu zamestnanca poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel** medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytla agentúra dočasného zamestnávania (táto povinnosť platí aj pre dočasné pridelenie zo strany „klasického“ zamestnávateľa). Pre účely vyplácania mzdy je užívateľský zamestnávateľ povinný informovať agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatenej mzdy a tieto dva subjekty musia v tejto oblasti spolupracovať (§ 58 ods. 4 Zákonníka práce).

V praxi dochádza k poskytovaniu služieb v rámci obchodnoprávných vzťahov zo strany agentúr dočasného zamestnávania (prípadne aj „klasických“ zamestnávateľov), a to prostredníctvom zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Poskytovanie služieb je fiktívne, pretože fakticky dochádza k požičiavaniu zamestnancov / dočasnému prideleniu.

Právna úprava obsahuje základné znaky pre určenie právneho vzťahu ako dočasného pridelenia s vyvrátiteľnou domnienkou. Dôsledkom tejto právnej úpravy (§ 58 ods. 2 Zákonníka práce) je, že ak agentúra dočasného zamestnávania (alebo aj „klasický“ zamestnávateľ) poskytuje pre inú právnickú alebo fyzickú osobu službu (či už na základe občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu) a sú naplnené zákonné znaky dočasného pridelenia (kumulatívne), ide o dočasné pridelenie (bez ohľadu na to, ako je právny vzťah označený alebo či

sa navonok javí ako poskytovanie služby a nie nájom zamestnancov). V uvedenom prípade dochádza k **prekvalifikovaniu právneho vzťahu na dočasné pridelenie**.<sup>9</sup>

Vzhľadom na to, že predmetom diskusií je dočasné pridelenie zo strany agentúr dočasného zamestnávania, pozornosť bude venovaná tejto forme pridelenia zamestnancov.

## 2 Dopad obmedzení agentúrneho zamestnávania

Zavedené legislatívne obmedzenia dočasného pridelenia zamestnancov v zmysle § 58 Zákonníka práce nerozlišovali a ani nerozlišujú medzi zamestnávateľmi alebo agentúrami dočasného zamestnávania v pozícií zamestnávateľov, ktorí už pred legislatívnymi zmenami zabezpečovali nadštandardnú úroveň pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov najmä prostredníctvom kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a kolektívnych zmlúv. V praxi tak kontraproduktívne nastala situácia, kedy sa práve títo zamestnávatelia (užívateľskí zamestnávatelia i agentúry dočasného zamestnávania) dostali do situácie, kde nadštandardné pracovné podmienky sa stali ich základnou konkurenčnou nevýhodou, keďže dodržiavanie pracovnoprávných predpisov v uvedenej oblasti sa pokladá za nevyhnutnosť. Paradoxne tak začali zvažovať oslabenie existujúcej pracovnoprávnej ochrany týchto zamestnancov na zákonnú úroveň, čím by sa predpokladané zlepšenie pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov zamýšľané pri príprave legislatívnych zmien minulo svojim účinkom. K vytvoreniu popisovanej situácie prispela najmä skutočnosť, že z celkového počtu subjektov realizujúcich agentúrne zamestnávanie v Slovenskej republike (dočasné pridelenie zamestnanca zo strany klasického zamestnávateľa sa realizuje v minimálnom rozsahu) prekračujúceho počet 1200, možno s určitou mierou poznania označiť len niekoľko desiatok subjektov za zamestnávateľov zamestnávajúcich zamestnancov v súlade s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi, resp. za zamestnávateľov poskytujúcich dočasne prideleným zamestnancom výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok v porovnaní s právnou úpravou Zákonníka práce. V praxi sa pre tieto subjekty zaužívalo pomenovanie „**dobrý zamestnávateľ**“.

Vo všetkých ostatných prípadoch sa možno stretnúť so všetkými negatívnymi javmi, ktoré mali realizované legislatívne zmeny postihnúť, a to najmä vyplácanie časti mzdy v podobe cestovných náhrad, nevyplácanie mzdy, nedodržiavania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dočasné pridelenie trvajúce niekoľko rokov u toho istého užívateľského zamestnávateľa a pod. Keďže legislatívne zmeny v oblasti dočasného pridelenia zamestnancov

---

<sup>9</sup> Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

- a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
- c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

v zmysle § 58 Zákonníka práce možno považovať za relatívne ukončené, **priestorom pre zmäkčenie obmedzení pre týchto „dobrých zamestnávateľov“ sa stal práve priestor kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.**

### **3 Možnosti a limity kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v oblasti agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike**

V nadväznosti na popisovaný diferencovaný dopad na jednotlivé subjekty trhu práce a pracovnoprávných vzťahov sa v podstate v praxi vytvorili dva myšlienkové prúdy smerujúce k snahe o zabezpečenie rovnakej východiskovej základne pre všetky subjekty agentúrneho zamestnávania s ohľadom na ich užívateľských zamestnávateľov, resp. minimálne zvýhodnenie spomínaných dobrých zamestnávateľov.

Prvá skupina návrhov smerovala do stanovenia procesu **identifikácie tzv. dobrého zamestnávateľa, ktorý by bol vo výsledku zvýhodnený** oproti ostatným zamestnávateľom, napr. v podobe odlišného uplatnenia niektorých legislatívnych obmedzení najmä vo vzťahu k počtu a dĺžke uzatvárania dočasných pridelení zamestnancov.

Druhá skupina návrhov sa orientovala **na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre oblasť agentúrneho zamestnávania**, ktorá by po svojom prípadnom rozšírení záväznosti prostredníctvom § 7a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, dokázala stanoviť svojím obsahom minimálnu úroveň pracovných podmienok zamestnancov, čím by sa nepriamo eliminovali spoločnosti, ktoré takúto úroveň v súčasnosti nezabezpečujú alebo nechcú zabezpečovať. Hoci tento popísaný druhý spôsob mal súčasne obmedziť vznik v praxi nekontrolovateľných „jednoosobových“ agentúr dočasného zamestnávania, ktoré sú najčastejším pôvodcom porušení pracovnoprávných predpisov zamestnancov, sekundárne v oboch prípadoch možno dosiahnuť rovnaký zamýšľaný cieľ spočívajúci v zlepšení pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov.

#### **3.1 „Dobrý zamestnávateľ“**

Prvá skupina aktuálne diskutovaných návrhov sa sústreďí na **stanovenie podmienok a procesu, výsledkom ktorého by malo byť určenie tzv. „dobrého zamestnávateľa“**. Základným vecným odôvodnením a argumentom pre označenie niektorej spoločnosti za dobrého zamestnávateľa, je posúdenie jeho úrovne pracovnoprávných podmienok a podmienok zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov, t. j. do akej miery je ich úroveň výhodnejšia oproti právnej úprave obsiahnutej v Zákonníku práce. Za predpokladu kladného posúdenia by následne takýto zamestnávateľ získal certifikát „dobrý zamestnávateľ“ a odlišne by sa na neho uplatnili niektoré existujúce obmedzenia obsiahnuté v § 58 Zákonníka práce (napr. v zmysle § 58 ods. 6 by sa u takéhoto dobrého zamestnávateľa mohlo dočasne prideliť zamestnanca až na obdobie 36 mesiacov namiesto 24 mesiacov).

Posudzovanie pracovných podmienok u zamestnávateľov a udelenie certifikátu „dobrý zamestnávateľ“ by bol zverený do kompetencie novej tripartitne zloženej komisie pri Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Bez ohľadu na výber odlišne

uplatnených obmedzení dočasného pridelenia zamestnancov u dobrých zamestnávateľov sa objavujú viaceré nevyriešené právne problémy, ktoré znemožňujú zavedenie tohto mechanizmu do praxe.

### 3.1.1 Udelenie certifikátu „dobrý zamestnávateľ“

Základné problémy sa prejavujú už v okamihu potreby **identifikovania zamestnávateľského subjektu**, ktorý by mal získať certifikát „dobrý zamestnávateľ“, keďže je sporné, či by mal byť tento certifikát **udelený agentúre dočasného zamestnávania** ako zamestnávateľovi dočasne prideleného zamestnanca v zmysle Zákonníka práce, ktorý poskytuje túto nadštandardnú úroveň pracovných podmienok **alebo by to mal byť užívateľský zamestnávateľ**, u ktorého dočasne pridelený zamestnanec vykonáva prácu a v zmysle § 58 Zákonníka práce sa zabezpečuje úroveň najmenej rovnako priaznivých pracovných podmienok a v praxi je častým javom, že nadštandardnú úroveň rôznych sociálnych benefitov poskytuje užívateľský zamestnávateľ so súčasou kompenzáciou nákladov v dohode podľa § 58a Zákonníka práce. Obdobne **vzniká otázka, či sa umožnenie výnimky** z obmedzenia napr. z pohľadu doby trvania dočasného pridelenia **bude viazať na konkrétneho dočasne prideleného zamestnanca alebo samotného zamestnávateľa**.

Vychádzajúc zo samotného účelu uvedeného mechanizmu máme za to, že by sa tento certifikát mal viazať na užívateľského zamestnávateľa bez ohľadu na agentúru dočasného zamestnávania, ktorá ho k nemu pridělila, keďže aj obmedzenia dočasného pridelenia v zmysle § 58 ods. 6 Zákonníka práce zakladajú počítanie obmedzení medzi konkrétnym užívateľským zamestnávateľom a konkrétnym dočasne prideleným zamestnancom. Prípadné viazanie certifikátu na agentúru dočasného zamestnávania stráca význam, ak nedokáže presadiť úroveň týchto pracovných podmienok do dohody podľa § 58a Zákonníka práce za predpokladu, že by užívateľský zamestnávateľ (nový, certifikát udelený u nejakého užívateľského zamestnávateľa v čase jeho udeľovania) takýto rozsah a úroveň pracovných podmienok a podmienok zamestnávania neposkytoval.

Ďalšie nedostatky spočívajú v samotnom posudzovaní pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uplatňujúcich sa u budúceho dobrého zamestnávateľa, ktoré majú byť vecným odôvodnením návrhu na udelenie certifikátu „dobrý zamestnávateľ“. Predpokladom pre udelenie certifikátu „dobrý zamestnávateľ“ má byť skutočnosť, že zamestnávateľ v okamihu posudzovania komisiou, poskytuje dočasne prideleným zamestnancom benefity nad úroveň Zákonníka práce.

V tomto okamihu však vyvstáva **otázka udržateľnosti a kontroly tohto „nadštandardu“ v dlhodobom období**. Zamestnávateľ mohol začať poskytovať dočasne prideleným zamestnancom benefity napr. len mesiac pred vstupom do hodnotiaceho procesu a po udelení výnimky ho jednoducho poruší alebo zruší, resp. doba poskytovania tohto nadštandardu nebude z objektívneho hľadiska zodpovedať následkom uplatnených výnimiek z obmedzení obsiahnutých v § 58 Zákonníka práce. Obdobne bude veľmi **náročné kontrolovať** dodržiavanie tohto nadštandardu po udelení certifikátu nielen z pohľadu samotnej komisie, ale i zo strany samotných zamestnancov, či zástupcov zamestnancov, keď každá zmena (aj dohodnutá) pracovných podmienok a podmienok zamestnávania pre dočasne pridelených zamestnan-

cov už nebude zodpovedať stavu, za ktorých bol tento certifikát udelený. Do úvahy by následne prichádzalo aj prehodnotenie udelenia certifikátu a jeho prípadné odňatie, ktoré bude však rovnako predstavovať právny problém, pretože sa predpokladá už pri samotnom udelení certifikátu sekundárne uplatnenie správno-právnych predpisov. Analogicky by sa rovnako aj pri jeho odňatí mal uplatniť rovnaký právny režim s pochopiteľným predpokladom nápadu odvolaní zamestnávateľov, ktorým by mal byť tento certifikát udelený.

Nejasným však zostáva z pohľadu prípadného prehodnocovania udeleného certifikátu aj následný dopad na dočasné pridelenia zamestnancov z pohľadu ich trvania, čo otvára opätovne otázky vo vzťahu k okamihu možnosti jeho udelenia. Pokiaľ vychádzame zo skutočnosti, že dočasné pridelenie by malo mať prechodný charakter a riešiť najmä objektívne situácie zamestnávateľa prechodného charakteru spojené s potrebou nárastu počtu zamestnancov v určitom období, je už samotné zákonom aprobované maximálne obdobie v trvaní 24 mesiacov príliš dlhé. Jeho predĺžovanie pri odchylnom uplatnení § 58 ods. 6 Zákonníka práce pri dobrom zamestnávateľovi napr. na 36 mesiacov je z tohto pohľadu následne nezmyselné. V tejto súvislosti by preto nemalo byť umožnené žiadať o udelenie certifikátu napr. hneď na začiatku plynutia dočasného pridelenia zamestnanca, keďže nedokážeme prejedukovať, že jej uplatnenie voči konkrétnemu zamestnancovi bude objektívne odôvodniteľné poskytnutými nadštandardnými benefitmi, keďže môže skončiť výkon práce už po niekoľkých mesiacoch, pričom odchylné uplatnenie niektorých ustanovení § 58 Zákonníka práce by sa mohlo uplatňovať už od prvého dňa jeho dočasného pridelenia. Rozporuplne možno hodnotiť i situáciu, keď by sme pripustili napr. uplatnenie výnimky napr. po 15 mesiacoch dočasného pridelenia zamestnanca. Hoci z pohľadu nadštandardného plnenia mohol dočasne pridelený zamestnanec benefitovať na úrovni pracovných podmienok a podmienok zamestnávania u zamestnávateľa, ale po 15 mesiacoch z nášho pohľadu už zamestnávateľ prejavuje trvalý záujem o zamestnávanie konkrétneho zamestnanca a nie predĺženie možnosti dočasného pridelenia, ale už aj samotné dočasné pridelenia zamestnanca v tomto ohľade vyznieva v rozpore s účelom jeho existencie. Nerovnaké zaobchádzanie však bude možné identifikovať aj v prístupe k jednotlivým zamestnancom. Ak zamestnávateľ získa certifikát „dobrý zamestnávateľ“ s možnosťou uplatnenia určitých výnimiek, jeho použitie v praxi sa bude líšiť vo väzbe na dobu trvania dočasného pridelenia zamestnanca, t. j. u niektorého sa výnimky uplatnia od začiatku jeho dočasného pridelenia, u iného napr. po období 15 mesiacov s predpokladom aj odchylného uplatnenia odmeňovacieho a benefitného systému zamestnávateľa, čím obdobne príde v určitých prípadoch k oslabeniu pracovnoprávnej ochrany u zamestnancov.

### 3.1.2 Hodnotenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

Vecným odôvodnením a argumentom pre udelenie certifikátu je skutočnosť, že úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania u zamestnávateľa je výhodnejšia oproti právnej úprave obsiahnutej v Zákonníku práce. Predpokladá sa, že **nielen vo vzťahu k výške tarifných miezd, ale aj v rámci iných benefitov zamestnávateľa** sa uplatní tento princíp. V tomto okamihu je nevyhnutné rozdeliť tieto pracovné podmienky a podmienky zamestnávania na peňažný a nepeňažný typ, keďže pri oboch sa musí uplatniť odchylné hodnotenie. Pri hodnotení úrovne odmeňovania môžeme dospieť k záveru jednoznačného posú-

denia, či je úprava u zamestnávateľa výhodnejšia alebo nie ako predpokladajú príslušné pracovnoprávne predpisy, napr. pri uplatnení § 120 Zákonníka práce.

Nezodpovedanou otázkou však zostáva, aká je **miera tohto navýšenia oproti zákonnému štandardu**, aby sa mohol zamestnávateľ uchádzať o udelenie certifikátu dobrého zamestnávateľa. Pri nepeňažných benefitoch sa takéto hodnotenie jednoznačne uplatniť nedá, keďže samotný pojem „výhodnejšej“ úpravy je predmetom širokých diskusií už napr. aj v prípade kolektívnych zmlúv. Pri niektorých pracovnoprávných inštitútoch, napr. podľa § 152 Zákonníka práce je poskytnutie ďalšej stravnej jednotky zjavným nadštandardným plnením, pri iných ako napr. skrátenie prípustného rozsahu nariadenej práce nadčas zo 150 hodín na 80 hodín už otázne (zamestnanci požadujú zachovanie pôvodného rozsahu z dôvodu možnosti dosiahnutia vyššej priemernej mzdy). **S ťažkosťami sa budú porovnávať aj jednotliví zamestnávateľia**, keď u jedného sa bude uplatňovať výhodnejšia úprava zabezpečenia stravovania a u druhého skrátenie rozsahu práce nadčas, pričom obidvaja budú žiadať o udelenie certifikátu. Možnosť posúdenia a vzájomnej komparácie režimov zamestnávania medzi zamestnávateľmi je tak veľmi náročná, ak nie nemožná.

### 3.1.3 Odchylné uplatnenie obmedzení v zmysle § 58 Zákonníka práce

Do súčasnosti v praxi komunikované odchylné uplatnenie výnimky sa vzťahuje najmä k § 58 ods. 6 Zákonníka práce, kde sa predpokladá **predĺženie obdobia možnosti dočasného pridelenia zamestnanca pre „dobrých zamestnávateľov“** až na 36 mesiacov.

Z legislatívnej stránky nie je predĺženie tohto obdobia pochopiteľne problém, ten vzniká až v okamihu snahy o jeho uplatnenie v aplikačnej praxi do aktuálne bežiacich období dočasných pridelení zamestnancov. V tomto zmysle vznikajú najmä dve sporné otázky, a to po prvé - či sa toto predĺžené obdobie na 36 mesiacov vzťahuje na existujúci počet reťazení alebo sa stanoví nové obmedzenie pre uplatnenie výnimky s novým počtom opakovaní v predĺženom období a po druhé - aké obdobia sa budú započítavať do celkového času dočasného pridelenia zamestnanca. K prvému problému sa logicky javí, že by sa toto obdobie malo vzťahovať na existujúci zákonný počet opakovaní dočasného pridelenia (1 + 4). Dôsledkom je však jednoznačné predĺženie obdobia dočasného pridelenia zamestnanca a predĺženie jeho neistoty zamestnania o jeden rok, pričom zamestnávateľ súčasne získava významnú konkurenčnú výhodu oproti ostatným zamestnávateľom. Preto sa javí správnejšie, aby sa pre predĺžené obdobie uplatnila nová výnimka z pohľadu počtu prípustných obmedzení dočasných pridelení, keď by napr. zamestnávateľ mohol v predĺženom období uplatniť len napr. jedno opakované uzatvorenie dočasného pridelenia alebo by v tomto období vôbec nemohol zretaziť dočasné pridelenie a počas predĺženého obdobia by plynulo automaticky posledné dočasné pridelenie zamestnanca uzatvorené pred začiatkom plynutia tohto nového 12 mesačného obdobia. Napriek všetkým týmto konštrukciám však bude v praxi takmer nemožné skontrolovať, o ktoré dočasné pridelenie v poradí ide, keďže neexistuje centrálna evidencia dočasných pridelení zamestnancov. Počet dočasných pridelení by mala počítať agentúra dočasného zamestnávania a najmä užívateľský zamestnávateľ, čo však aj na základe posledných skúseností vytvára situácie nepriaznivé pre zamestnanca (nesprávne počítanie dočasných pridelení). Jediným subjektom, ktorý je tak schopný skutočne evidovať a započítavať tieto obdobia sú samotní zamestnanci, ich právne povedomie je však často na nízkej úrovni

(väčšina agentúrnych zamestnancov sú nízkokvalifikovaní zamestnanci s nedostatočným vzdelaním), čo pochopiteľne sťažuje aj možnosti ich právnej ochrany. Zavedenie naznačovaných obmedzení predĺženého obdobia dočasného pridelenia zamestnancov tak môže byť len formálne.

V tejto súvislosti však bude administratívnou prekážkou i započítavanie jednotlivých období z rôznych novelizačných fáz pracovnoprávnej úpravy agentúrneho zamestnávania všeobecne a § 58 Zákonníka práce. V súčasnosti sa započítava počet opakovaní dočasného pridelenia od 01.05.2013 (novela zákona o službách zamestnanosti) pre účely počítania počtu opakovaní v rámci obmedzenia § 58 Zákonníka práce podľa vzorca 1 + 4. Prípadná novelizácia predmetných ustanovení vrátane zavedenia navrhovaného obmedzenia pre predĺžené obdobie spôsobí opätovnú potrebu započítavania s najväčšou pravdepodobnosťou počtu opakovaní i dôb dočasných pridelení zamestnanca od 01.03.2015. Ak bude napr. v 10 mesiaci trvania posledného dočasného pridelenia zamestnanca zamestnávateľovi udelená výnimka, bude v praxi zásadný problém vôbec spočítania v akom režime bude ďalej zamestnanec vykonávať prácu, čo sa mu má započítať, kam a pod. Načrtnuté chaotické počítanie tak bude významným krokom k zneprehľadneniu samotného systému.

Všetky načrtnuté nedostatky zamýšľaného a diskutovaného nového mechanizmu udeľovania certifikátu „dobrý zamestnávateľ“ tak skôr vedú k záveru o jeho praktickej neuskutočiteľnosti.

### **3.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa**

So zreteľom na všetky naznačené nedostatky vyššie popisovaného princípu sa javí ako lepší spôsob dojednania výhodnejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania dočasne pridelených zamestnancov vrátane prípadného obmedzenia negatívnych javov trhu práce prostredníctvom mechanizmu dojednania **kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa**. Vzniká však otázka, do akej miery možno počítať s angažovaním sa agentúrnych zamestnancov v odborových organizáciách a následne odborových zväzoch (z pohľadu agentúr dočasného zamestnávania nie je problém združovania sa tak problematický, pretože aj v súčasnosti sa mnohé agentúry dočasného zamestnávania združujú, zatiaľ však nie pre účely kolektívneho vyjednávania).

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je v zmysle § 2 ods. 3 písm. b) zákona o kolektívnom vyjednaní uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú uzatvárané na úrovni odvetvia, resp. časti odvetvia medzi združením zamestnávateľov a vyšším odborovým orgánom. Vzhľadom na to, že pracovné podmienky nezabezpečuje zväz zamestnávateľov, ale konkrétni zamestnávatelia, prílohou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je zoznam zamestnávateľov, ktorí sú touto zmluvou viazaní.

Podľa § 4 ods. 3 zákona o kolektívnom vyjednaní kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára (i) pre odvetvie alebo (ii) len pre časť odvetvia, a preto obsahuje označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamest-

návateľov, za ktorých je uzatvorená. Označením odvetvia je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni divízie a označením časti odvetvia je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni skupiny. Týmto osobitným predpisom je Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností (SK NACE)<sup>10</sup>. V kolektívnej zmluve vyššieho stupňa je uvedené odvetvie alebo časť odvetvia. Odvetvie je dôležité potom aj na účely rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa špecifikované podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie (napr. úroveň odvetvia – divízia 27: výroba elektronických zariadení) alebo na úrovni skupiny (napr. úroveň časti odvetvia – skupina 27.2: výroba batérií a akumulátorov) podľa podaného návrhu na rozšírenie.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá v oblasti agentúrneho zamestnávania by v dôsledku **rozšírenia jej záväznosti** v zmysle § 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní dokázala zabezpečiť všeobecné zlepšenie podmienok pracovného prostredia, súčasne by zabezpečila elimináciu negatívnych javov na trhu práce vylúčením subjektov úmyselne porušujúcich pracovnoprávne predpisy cez existujúce zákonné mechanizmy v zmysle § 29 zákona o službách zamestnanosti formou podania návrhu na odňatie licencie na výkon agentúry dočasného zamestnávania.

Podľa § 7 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR môže na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo na písomný návrh jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a za podmienok ustanovených v § 7 ods. 2 až 9 a v § 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. Záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej pre odvetvie môže byť rozšírená na zamestnávateľov aj v niektorej časti tohto odvetvia (ak je napr. kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená pre skupinu 27.2, nemôže byť rozšírená pre celú divíziu 27).

Agentúry dočasného zamestnávania spadajú v rámci klasifikácie ekonomických činností do divízie 78: Sprostredkovanie práce (táto sa následne člení: 78.1 – činnosti agentúr sprostredkujúcich zamestnanie; 78.2 – činnosti agentúr sprostredkujúcich zamestnanie na dobu určitú; 78.3 – ostatné poskytovanie ľudských zdrojov). V prípade uzatvorenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa – pre divíziu 78, a v prípade jej rozšírenia, táto by sa vzťahovala na divíziu 78, a teda všetky agentúry dočasného zamestnávania.

Snaha o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je však bezprostredne konfrontovaná s viacerými právnymi problémami, z ktorých najvýznamnejšie predstavujú **úprava nárokov dočasne pridelených zamestnancov z pohľadu režimu výhodnosti pri existencii viacerých kolektívnych zmlúv** na podnikovej a odvetvovej úrovni a výber samotných pracovnoprávných inštitútov, ktoré sú spôsobilé na úpravu v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa

---

<sup>10</sup> Vo vyhláške sú ekonomické činnosti uvádzané nasledovne:

x x	–	x	–	x	–	x
divízia	–	skupina	–	trieda	–	podtrieda



pre oblasť agentúrneho zamestnávania. V prvom prípade je sporný fakt, aké ustanovenia a ktorých kolektívnych zmlúv sa použijú v situácii, pokiaľ je uzatvorená podniková kolektívna zmluva vyššieho stupňa u užívateľského zamestnávateľa, na ktorého sa súčasne vzťahuje aj kolektívna zmluva vyššieho stupňa a súčasne príde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre oblasť agentúrneho zamestnávania. V tomto okamihu v zmysle § 58 Zákonníka práce a dodržania zásady najmenej rovnako priaznivých pracovných podmienok dočasne pridelených zamestnancov v porovnaní s kmeňovými zamestnancami by sa mali uplatniť primárne kolektívne zmluvy vzťahujúce sa na užívateľského zamestnávateľa a súčasne aj odchylnosti upravené v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre oblasť agentúrneho zamestnávania. Za predpokladu vzájomnej kolízie ustanovení jednotlivých kolektívnych zmlúv by sa mal uplatniť *per analogiam* princíp najvýhodnejšej úpravy a uplatnilo by sa len to ustanovenie, ktoré by zaručovalo dočasne prideleným zamestnancom najkvalitnejšiu úpravu pracovnoprávného nároku.

Predmet úpravy z pohľadu výberu jednotlivých pracovnoprávných inštitútov, ktoré by mohli byť obsahom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je však rovnako problematický, keďže **väčšina dispozičného oprávnenia zamestnávateľa je počas trvania dočasného pridelenia prenesená v zmysle § 58 ods. 8 Zákonníka práce na užívateľského zamestnávateľa** a otázky súvisiace napr. so skracovaním pracovného času alebo osobnými ochrannými pracovnými pomôckami sú tak predmetom jeho zákonnej povinnosti alebo rozhodnutia. Akékoľvek dojednania v tejto oblasti by museli byť premietnuté do dohody podľa § 58a Zákonníka práce medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom, čo nie je z pohľadu praxe reálne. V nadväznosti na túto skutočnosť sa tak aktuálne diskutuje o rôznych formách príplatkov a peňažných benefitov, ktoré by neboli bezprostredne viazané na výkon práce, ale súviseli by s ním napr. rôzne formy peňažných plnení pri podpise pracovnej zmluvy, vianočné alebo iné odmeny, resp. príspevok na ubytovanie alebo cestu do zamestnania. Vo vzťahu k obmedzeniu negatívnych javov sa do kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uvažuje o zavedení povinností určitých bankových záruk v určitých výškach, ktoré by do určitej miery dokázali eliminovať tzv. jednoosobové agentúry dočasného zamestnávania.

## Záver

Hoci je agentúrne zamestnávanie v poslednom období vnímané viac negatívne, predstavuje takú formu zamestnávania, ktorá má svoje opodstatnenie, pretože dokáže efektívne reagovať na aktuálne potreby trhu. Aj preto neprichádza do úvahy zrušenie tohto nástroja, ale je potrebné venovať pozornosť otázkam možného optimálneho nastavenia férového vzťahu medzi agentúrnym zamestnancom, agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom. V článku boli načrtnuté niektoré riešenia, avšak je potrebné konštatovať, že len zmenou právnej úpravy a zavedením rôznych opatrení, či obmedzení, sa nedosiahne „férovosť“ v rámci pracovnoprávných vzťahoch, ak zamestnávateľské subjekty (a

často aj zamestnanci) budú postupovať tak, že budú obchádzať právnu úpravu a nebude dodržiavaná základná zásada slušnosti a rešpektovania zmluvného partnera.<sup>11</sup>

**doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave  
[andrea.olsovska@truni.sk](mailto:andrea.olsovska@truni.sk)

**JUDr. Marek Švec, PhD.**

Katedra právnych a humanitných vied  
Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave  
[marek.svec@ucm.sk](mailto:marek.svec@ucm.sk)

---

<sup>11</sup> Práca bola vypracovaná v rámci riešenia projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA): „*Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese*“, projekt číslo 1/0023/12, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

## **PRACOVNÁ CESTA VS. PRACOVNÝ ČAS VYSLANÉHO ZAMESTNANCA<sup>1</sup> BUSINESS TRIP VS. WORKING TIME OF POSTED EMPLOYEE**

***JUDr. Viktor Križan, PhD.***

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Vyslanie zamestnancov do iného členského štátu Európskej únie sa podľa právneho poriadku Slovenskej republiky môže uskutočniť prostredníctvom inštitútu pracovnej cesty, dočasného pridelenia zamestnanca k inému zamestnávateľovi, alebo dohodnutím miesta výkonu práce v cudzine. Využitie inštitútu pracovnej cesty otvára mnohé aplikačné problémy. Autor sa vo svojom príspevku zameril na vybrané aplikačné problémy pracovnej cesty, ktoré sa týkajú pracovného času, najmä pri posudzovaní pracovného času na pracovnej ceste ako i nepretržitého odpočinku po návrate z pracovnej cesty, resp. po skončení výkonu práce.

Kľúčové slová: pracovná cesta, pracovný čas, nepretržitý denný odpočinok, Zákonník práce, zákon o cestovných náhradách, smernica 2003/88/ES

### **Abstract**

Posting of workers to a Member State of the European Union under the law of the Slovak Republic may be realised by the institute of business trip, the temporary assignment of employees to another employer, or agreed place of work abroad. Using the institution of the business trip opens up many application problems. The author is in his paper focused on selected application problems of the business trip, relating to working time, particularly when considering working time on a business trip as well as continuous rest after returning from a business trip, respectively at the end of performed work.

Key words: business trip, working time, daily rest, Labour code, Travel reimbursement Act, Directive 2003/88/EC

---

<sup>1</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA označeného 1/0023/12 s názvom „*Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese*“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

## 1 Pracovná cesta v právnej úprave Slovenskej republiky

Právny poriadok Slovenskej republiky nerieši vysielanie zamestnancov samostatným inštitútom, vyslanie sa realizuje inými inštitútmi, prostredníctvom ktorých možno ošetriť dočasnú zmenu miesta výkonu práce. Ide o inštitút pracovnej cesty, dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi alebo dohodnutie miesta výkonu práce v cudzine.

S účinnosťou od 18.06.2016 ale bude možné vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie na základe písomnej dohody. Medzi obsahové náležitosti tejto dohody patrí deň začatia a skončenia vyslania, druh práce počas vyslania, miesto výkonu práce počas vyslania a mzdové podmienky počas vyslania.

Každé vykonávanie práce mimo územia Slovenskej republiky je potrebné posudzovať ako pracovnú cestu podľa ustanovenia § 57 zákona č. 2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“).<sup>2</sup> Preto je aj v aplikačnej praxi tento inštitút veľmi často využívaný. No napriek tomu, že predstavuje jeden z najvýznamnejších prostriedkov zmeny obsahu pracovnej zmluvy, Zákonník práce legálnu definíciu tohto pojmu neobsahuje. Podľa Barancovej<sup>3</sup> možno pracovnú cestu vymedziť ako časovo obmedzenú zmenu v pracovnej zmluve dohodnutého miesta výkonu práce (alebo pravidelného pracoviska). Iné vymedzenie pojmu pracovná cesta obsahuje zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o cestovných náhradách**“). Podľa tohto zákona pracovnou cestou je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa tohto zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu oprávnenej osoby<sup>4</sup> na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty. Zahraničnou pracovnou cestou je čas pracovnej cesty v zahraničí, t. j. mimo územia Slovenskej republiky, vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia pracovnej cesty. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie, podľa zákona o cestovných náhradách mu patria náhrady v rovnakom rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.

Pracovnú cestu možno charakterizovať aj ako časovo obmedzené vyslanie zamestnanca zamestnávateľom na výkon práce mimo dojednaného miesta výkonu práce.<sup>5</sup> Aj keď trvanie pracovnej cesty nie je ohraničené žiadnym konkrétnym časovým údajom, zamestnanca možno vyslať na pracovnú cestu len na čas nevyhnutnej potreby. Zamestnávateľ preto musí sta-

---

<sup>2</sup> Rozsudok NS SR 7Sžso/39/2010

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 507

<sup>4</sup> Ide o osoby, o ktorých to ustanovuje osobitný predpis, alebo osoby, ktoré sú vymenované alebo zvolené do orgánov právnickej osoby a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu, ak im nie sú poskytované náhrady podľa osobitného predpisu, alebo osoby ktoré plnia pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu úlohy a nie sú k právnickej osobe alebo fyzickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu ani v inom právnom vzťahu, ak je to dohodnuté.

<sup>5</sup> BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 265

noviť dĺžku pracovnej cesty ešte pred jej začiatkom. Vymedzenie nevyhnutne potrebného obdobia má zamestnávateľovi zabrániť, aby neobchádzal ustanovenia zákona o zákaze jednostranného preloženia zamestnanca na iné miesto výkonu práce, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve.<sup>6</sup>

Okrem doby trvania pracovnej cesty je zamestnávateľ pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu povinný písomne určiť miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty, prípadne aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Pritom je povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.

Na základe Zákonníka práce možno rozlíšiť dva druhy pracovných ciest a to pracovné cesty, na ktorú je možné zamestnanca vyslať bez jeho súhlasu a pracovné cesty, na ktorú je možné zamestnanca vyslať len s jeho súhlasom. Vyslanie na pracovnú cestu je jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý však môže byť podmienený súhlasom zamestnanca. Súhlas zamestnanca s vyslaním na pracovnú cestu zamestnávateľ nepotrebuje v prípade pracovnej cesty v rámci obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca a v prípadoch, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo pracoviska. Formu súhlasu zamestnanca Zákonník práce bližšie nešpecifikuje, z čoho možno vyvodiť, že súhlas zamestnanca môže byť uskutočnený aj konkludentne.

Nezriedkavým javom aplikačnej praxe je získavanie súhlasu s vyslaním na pracovnú cestu priamo v pracovnej zmluve. Zamestnanec sa v takomto prípade vopred a na celú dobu trvania pracovného pomeru zaväzuje k akceptovaniu vyslania na pracovnú cestu, ktorej miesto a doba trvania mu nie je v čase podpisu pracovnej zmluvy známa. Môžu tak vyvstať, najmä u zamestnanca, ktorému vysielanie na pracovnú cestu nevyplýva z povahy práce, otázky ohľadom prípadného rozporu s dobrými mravmi, príp. či také vyslanie môže byť protiprávnym úkonom zamestnávateľa. Pritom odmietnutie nastúpiť na nariadenú pracovnú cestu bez vážneho dôvodu je závažným porušením pracovnej disciplíny a dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru.<sup>7</sup>

Zároveň platí, že v pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce. V takom prípade je však potrebné sa dohodnúť na pravidelnom pracovisku, ktoré ale nemusí byť identické s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. Pravidelné pracovisko má podstatný význam na účely poskytovania cestovných náhrad. Podľa zákona o cestovných náhradách je pravidelným pracoviskom miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, pravidelným pracoviskom je miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Výnimku z uvedenej zásady zákon o cestovných náhradách pripúšťa u zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania (napr. vodiči z povolania, zamestnanci na montážach, v stavebníctve).<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H, Beck, 2015, s. 509

<sup>7</sup> Rozsudok KS Trnava 24Co/173/2011

<sup>8</sup> Porov. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H, Beck, 2015, s. 509

Ak je v pracovnej zmluve dohodnutých viac miest výkonu práce, pracovnou cestou sa rozumie iba vyslanie zamestnanca zamestnávateľom mimo takto dohodnutých miest výkonu práce. U týchto zamestnancov možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu. Širším dohodnutím miesta výkonu práce v pracovnej zmluve nie je rozšírená len dispozičná právomoc zamestnávateľa, ale súčasne zaniká aj možnosť zamestnávateľa nariadiť výkon pracovnej cesty. Následkom toho zamestnanec plní pracovné úlohy v rámci miesta výkonu práce a zaniká mu nárok na poskytnutie cestovných náhrad. Obdobná situácia môže nastať v prípade, ak zamestnanec má ako miesto výkonu práce dohodnuté sídlo zamestnávateľa a ako pravidelné pracovisko územný obvod (napríklad vodič hromadnej dopravy). V skutočnosti však prácu vykonáva na pracovnej ceste – ak ju vykonáva mimo miesta výkonu práce – pričom pokiaľ ide o výkon práce na pravidelnom pracovisku, nevyžaduje sa súhlas zamestnanca a zamestnancovi nepatria cestovné náhrady, pretože podľa zákona o cestovných náhradách na pracovnej ceste nie je.<sup>9</sup> Súčasná právna úprava tak zamestnávateľovi umožňuje v prípade pracovnej cesty, na ktorú môže zamestnanca vyslať len s jeho súhlasom, predísť potrebe dosiahnutia súhlasu širším vymedzením miesta výkonu práce.

## 2 Pracovný čas na pracovnej ceste

Zjednodušený pohľad na pracovnú cestu, ako na zmenu dohodnutého miesta výkonu práce nezohľadňuje ďalšie následky pracovnej cesty. Tie sa dotýkajú najmä oblasti pracovného času, odpočinku po práci, zodpovednostných vzťahov, prípadne sa prejavujú aj vo finančných nárokoch zamestnanca voči zamestnávateľovi.

Pri pracovných cestách často nastáva situácia, kedy musia zamestnanci tráviť čas na pracovnej ceste aj vtedy, keď nemajú pracovnú dobu. Do úvahy preto prichádza otázka, ako správne posudzovať takto strávený čas na pracovnej ceste, a či je ho prípadne možné považovať za prácu nadčas.

Vo vzťahu k zákonu o cestovných náhradách má Zákonník práce subsidiárnu pôsobnosť,<sup>10</sup> no podľa iného názoru<sup>11</sup> Zákonník práce predstavuje právny predpis *lex generalis*, a zákon o cestovných náhradách sa zameriava skôr na finančné otázky pracovnej cesty – i keď v určitých aspektoch uvádza osobitnú právnu úpravu vzťahov, ktorú Zákonník práce neobsahuje. Zovšeobecnenie osobitnej právnej úpravy zákona o cestovných náhradách na iné, týmto zákonom neupravené, vzťahy môže potom spôsobiť rozpor v posudzovaní nárokov zamestnancov.<sup>12</sup> Uvedená situácia je práve takým prípadom.

---

<sup>9</sup> Porov. TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 205

<sup>10</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 507

<sup>11</sup> ŠVEC, M. SCHUSZTEKOVÁ, S.: Pracovná cesta v kontexte nepretržitého odpočinku po práci a miesta výkonu práce. In.: ŠVEC, M. (ed.): *Kultúra sveta práce. Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 23

<sup>12</sup> Tamtiež.

Pracovný čas počas pracovnej cesty podľa súčasnej právnej úpravy nie je považovaný ani za pracovný čas, ale nemôžeme ho označiť ani za čas odpočinku. Od roku 2013 je možné aplikovať ust. § 96b, ktorý rieši náhradu za stratu času zamestnanca pri jeho pracovnej ceste mimo pracovnej doby, ak tento čas nemožno klasifikovať ako prácu nadčas. Podľa tohto ustanovenia patrí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Tieto nároky si však môže zamestnanec uplatniť jedine za predpokladu, že sú upravené v kolektívnej zmluve alebo že boli osobitne dohodnuté medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Problém v tomto ustanovení možno vidieť tiež v tom, že Zákonník práce ustanovuje poskytnutie náhrady za stratu času ako možnosť a nie povinnosť zamestnávateľa. Rovnako problematické je, že aplikácia tohto ustanovenia neprichádza do úvahy ani v prípade, keď u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

Pri riešení tejto otázky je rozhodujúce, či je možné popri ust. § 37 zákona o cestovných náhradách aplikovať ustanovenia § 85 Zákonníka práce. Podľa niektorých názorov čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh možno považovať za pracovný čas, iní dôvodia ustanovením § 37 zákona o cestovných náhradách a síce ho považujú za výkon práce, avšak bez zohľadnenia ustanovení Zákonníka práce o pracovnom čase a jeho rozvrhnutí.<sup>13</sup>

V období, počas ktorého sa vyslaný zamestnanec nachádza na pracovnej ceste, možno rozlíšiť viaceré obdobia, ktorých posúdenie nie je jednoznačné. Pojem pracovnej cesty sa nezhoduje s dĺžkou pracovnej zmeny – popri období, kedy skutočne dochádza k výkonu práce, pojem pracovnej cesty zahŕňa aj obdobie cestovania zamestnanca na miesto výkonu práce, príp. návratu z neho, ako aj obdobie, kedy zamestnanec prácu síce nevykonáva, nachádza sa však na mieste výkonu práce a čaká na ďalší výkon práce. Popritom otázku vyvoláva napríklad aj posúdenie obdobia, ktoré zasahuje do denného nepretržitého odpočinku zamestnanca po práci.

Vymedzenie pracovnej cesty v zmysle ust. § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách z pohľadu jej trvania je aplikovateľné len pre účely tohto zákona. Podľa ust. § 37 zákona o cestovných náhradách čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa na účely tohto zákona považuje za výkon práce. Zákon o cestovných náhradách však už nerieši posúdenie obdobia trvania pracovnej cesty mimo rámca pracovného času, ktoré zamestnanec netrávi plnením úloh bez svojho zavinenia.

Toto obdobie sa tak síce považuje za obdobie pracovnej cesty pre poskytnutie cestovných náhrad, nemá však vplyv na ustanoveniam o pracovnom čase obsiahnuté v Zákonníku práce. Ten na rozdiel od zákona o cestovných náhradách v zásade rozlišuje dva druhy obdobia a to pracovný čas a dobu odpočinku. Podľa ust. § 85 Zákonníka práce, pracovným časom je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vyko-

---

<sup>13</sup> Tamtiež.

náva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, dobou odpočinku akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Aj Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „**Súdny dvor**“) opakovane rozhodol, že smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času<sup>14</sup> (ďalej len „**smernica 2003/88/ES**“) definuje pojem pracovný čas ako akúkoľvek dobu, v priebehu ktorej zamestnanec pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami, a tento pojem je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú.<sup>15</sup> Zároveň uviedol, že smernica 2003/88/ES neupravuje prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom odpočinku.<sup>16</sup> Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva aj to, že pojmy „*pracovný čas*“ a „*doba odpočinku*“ v zmysle smernice 2003/88/ES sú pojmi práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych vlastností s odkazom na systém a účel smernice, ktorým je stanoviť minimálne požiadavky zamerané na zlepšenie životných a pracovných podmienok zamestnancov. Iba takýto autonómny výklad totiž môže zaručiť uvedenej smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch.<sup>17</sup>

Na účely odpovede treba preto skúmať, či sú základné prvky pojmu „*pracovný čas*“, tak ako ich rozlišuje Súdny dvor, naplnené v čase presunu do a z miesta výkonu práce, resp. kedy zamestnanec prácu síce nevykonáva, nachádza sa však na mieste výkonu práce a čaká na ďalší výkon práce.

Podľa prvého základného prvku pojmu pracovný čas zamestnanci musia vykonávať svoje činnosti alebo povinnosti. Tu možno povedať, že pracovná cesta je výkonom právnych povinností zamestnanca so všetkými právnymi dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú.<sup>18</sup> Pri pracovnej ceste je zamestnanec povinný realizovať pracovnú cestu spôsobom a za takých podmienok, ktoré z nich vyplývajú. Zamestnávateľ si počas pracovnej cesty ponecháva dispozičné oprávnenie nad zamestnancom a určuje mu nielen kvantitatívne, ale aj kvalitatívne podmienky jej uskutočnenia.<sup>19</sup> Túto požiadavku tak môžeme považovať za splnenú.

Druhý prvok pojmu pracovný čas požaduje, aby zamestnanec bol v tomto čase k dispozícii zamestnávateľovi, pričom určujúcim faktorom je skutočnosť, že zamestnanec je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby

---

<sup>14</sup> Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381

<sup>15</sup> Porov. rozhodnutia C-151/02 Jaeger, 2003 I-08389, bod 48; C-14/04 Dellas a i., 2005 I-10253, bod 42, C-437/05 Vorel, 2007 I-00331, bod 24, a C-258/10 Grigore, 2011 I-00020, bod 42

<sup>16</sup> Porov. rozhodnutia C-14/04 Dellas a i., 2005 I-10253, bod 43, C-437/05 Vorel, 2007 I-00331, bod 25, a C-258/10 Grigore, 2011 I-00020, bod 43

<sup>17</sup> Rozhodnutia C-14/04 Dellas a i., 2005 I-10253, body 44 a 45, C-437/05 Vorel, 2007 I-00331, bod 26, a C-258/10 Grigore, 2011 I-00020, bod 44

<sup>18</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 507

<sup>19</sup> ŠVEC, M. SCHUSZTEKOVÁ, S.: Pracovná cesta v kontexte nepretržitého odpočinku po práci a miesta výkonu práce. In.: ŠVEC, M. (ed.): *Kultúra sveta práce. Aplikčné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 26



mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia.<sup>20</sup> Aby sa mohlo na zamestnanca prihladať tak, že je zamestnávateľovi k dispozícii, sa tak tento zamestnanec musí nachádzať v situácii, v ktorej je právne povinný riadiť sa pokynmi svojho zamestnávateľa a vykonávať pre neho svoju činnosť.<sup>21</sup> Z judikatúry Súdneho dvora však tiež vyplýva, že možnosť zamestnancov organizovať si svoj čas bez vážnych prekážok a venovať sa svojim vlastným záujmom, je skutočnosť takej povahy, ktorá preukazuje, že posudzovaný čas nepredstavuje pracovný čas v zmysle smernice 2003/88/ES.<sup>22</sup> Súdny dvor už dávnejšie uviedol, že zamestnanec, ktorý je povinný byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi na určenom mieste počas celej dĺžky trvania pohotovosti, je vystavený podstatne väčším obmedzeniam, lebo sa musí zdržiavať mimo svojho rodinného a sociálneho prostredia a má menšiu možnosť organizovať si čas, počas ktorého sa od neho nežiada výkon pracovných činností. Za týchto podmienok nemožno dospieť k záveru, že zamestnanec, ktorý je k dispozícii na mieste určenom zamestnávateľom, v časových úsekoch pracovnej pohotovosti, v rámci ktorých skutočne nevykonáva pracovnú činnosť, odpočíva.<sup>23</sup> Uvedené možno analogicky aplikovať aj na zamestnanca na pracovnej ceste, nakoľko je k dispozícii zamestnávateľovi počas celej dĺžky pracovnej cesty a zdržiava sa mimo svojho rodinného a sociálneho prostredia. Keďže sa nachádza mimo svojho bydliska, v cudzom prostredí má počas obdobia, kedy prácu skutočne nevykonáva, menšiu možnosť organizovať si svoj čas bez vážnych prekážok, prípadne sa venovať svojim záujmom.

Podľa tretieho prvku pojmu pracovný čas musí byť v súlade s judikatúrou Súdneho dvora zamestnanec v posudzovanom období v práci. Pojem „v práci“ smernica 2003/88/ES a ani judikatúra bližšie nevysvetľuje. Z práva EÚ tak jednoznačne nevyplýva, či pojem „v práci“ sa zhoduje s pojmom pracovisko, pod túto situáciu však možno subsumovať napr. zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje činnosti a povinnosti v čase presunu medzi bydliskom a klientmi.<sup>24</sup> Ak sa zamestnanec zdržiava mimo svojho obvyklého pracoviska na pokyn zamestnávateľa, možno uvažovať, že aj táto podmienka je splnená.

Ako sme už uviedli, súčasná právna úprava pracovného času obsiahnutá v Zákonníku práce čas strávený na pracovnej ceste za pracovný čas nepovažuje. Preto podľa ust. § 85 ods. 2 Zákonníka práce tento čas musíme považovať za dobu odpočinku. Nastáva tak paradoxná situácia, kedy je zamestnanec počas tejto doby odpočinku povinný plniť pokyny zamestnávateľa a v prípade ich nesplnenia môže čeliť sankciám z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Pritom súčasne platí, že počas doby odpočinku zamestnanec nie je viazaný pokynmi zamestnávateľa. Čas určený na odpočinok po vykonanej práci môže slobodne využívať nielen na odpočinok vo vlastnom zmysle slova, ale aj na uspokojovanie rôznych osobných potrieb a

---

<sup>20</sup> Porov. rozhodnutia C-14/04 Dellas a i., 2005 I-10253, bod 48, C-437/05 Vovel, 2007 I-00331, bod 28, a C-258/10 Grigore, 2011 I-00020, bod 63

<sup>21</sup> C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) proti Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA., zatiaľ nepublikovaný, bod 36

<sup>22</sup> Porov. rozhodnutie C-303/98 Simap, 2000 I-07963, bod 50

<sup>23</sup> Rozhodnutie C-151/02 Jaeger, 2003 I-08389, bod 65

<sup>24</sup> C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) proti Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA., zatiaľ nepublikovaný, bod 34

záujmov smerujúcich k zvýšeniu kvality života.<sup>25</sup> Na druhej strane však treba uznať, že v takom prípade možno cítiť aj určitú disproporciu pri porovnaní s klasickým vnímaním pracovného času, kedy prichádza k skutočnému výkonu práce, resp. ku plneniu pracovných úloh.<sup>26</sup>

Z vyššie uvedenej argumentácie vychádza záver, že čas zamestnanca strávený na pracovnej ceste by mal byť považovaný za pracovný čas. S týmto záverom sú však spojené značné aplikačné problémy. Ako smernica 2003/88/ES, tak i Zákonník práce ustanovujú maximálnu dĺžku pracovného času zamestnanca, ktorá by sa v prípade pracovnej cesty dlhšej ako 48 hodín alebo vyslania zamestnanca do iného členského štátu Únie veľmi rýchlo naplnila a zamestnancovi by bol znemožnený výkon práce.<sup>27</sup>

Uvedenú situáciu navyše komplikuje aj fakt, že podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb<sup>28</sup> maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku patria medzi podmienky tzv. „tvrdého jadra“, ktoré sú zamestnávateľia bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, povinní zaručiť zamestnancom vyslaným na územie členských štátov.

### 3 Nepretržitý denný odpočinok počas a po skončení pracovnej cesty

Súčasná právna úprava pracovnej cesty prináša aj problém v súvislosti s poskytovaním nepretržitého denného odpočinku. Podľa ust. § 92 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín, ktorý je možno skrátiť iba v zákonom stanovených prípadoch. Podľa súčasnej právnej úpravy doba, ktorú zamestnanec trávi presunom do a z miesta výkonu práce, resp. kedy zamestnanec prácu síce nevykonáva, nachádza sa však na mieste výkonu práce a čaká na ďalší výkon práce, nie je pracovným časom. Zamestnávateľ tak nie je povinný zamestnancovi, ktorý sa vráti z pracovnej cesty pred 24. hodinou, poskytnúť nevyhnutný čas odpočinku od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce, ak od skončenia práce (nie však návratu z pracovnej cesty) uplynulo viac než 12 hodín. Pritom ani nemusí ísť o situáciu, ktorá by podľa ust. § 92 ods. 2 Zákonníka práce skrátenie nepretržitého denného odpočinku dovoľovala.

Medzi výkonom práce na pracovisku a časom stráveným na pracovnej ceste nie je prakticky žiaden rozdiel, o to viac, ak je tento čas strávený vyčerpávajúcim cestovaním alebo v cudzom prostredí. Na nedodržanie doby nepretržitého odpočinku po skončení pracovnej

---

<sup>25</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H, Beck, 2015, s. 709

<sup>26</sup> ŠVEC, M. SCHUSZTEKOVÁ, S.: Pracovná cesta v kontexte nepretržitého odpočinku po práci a miesta výkonu práce. In.: ŠVEC, M. (ed.): *Kultúra sveta práce. Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 27

<sup>27</sup> Napríklad ak by zamestnanec mal absolvovať pracovnú cestu, celý pracovný čas by vyčerpával cestovaním bez toho, aby k výkonu práce vôbec došlo. Obdobne to platí i pri vyslanom zamestnancovi, ktorý by sa mohol v cudzine zdržiavať len dva dni v týždni.

<sup>28</sup> Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1

cesty ukončenej pred 24. hodinou preto nevidíme dôvod. Práve naopak, poskytnutie nepretržitého odpočinku po práci má význam z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a toto právo by malo byť zamestnancovi zachované.

Ako vyplýva zo Zákonníka práce, nepretržitý denný odpočinok nie je možné nahradiť peňažnou náhradou, ale musí sa vyčerpať *in natura*. Cestovné náhrady slúžia na úhradu výdavkov, ktoré vyslanému zamestnancovi vznikli, preto nemôžu nahrádzať čas, ktorý zamestnanec strávi na pracovnej ceste, ani odpočinok, ktorý sa mu neposkytol. Z tohto pohľadu možno kriticky hodnotiť aj ust. § 96b Zákonníka práce o náhrade za stratu času.

## Záver

Aj napriek zdanlivej jednoduchosti pracovnej cesty, keď je upravená len ustanovením jedného paragrafu Zákonníka práce, práve táto jednoduchosť je zdrojom mnohých aplikačných problémov. Z nich najviac do popredia vystupuje otázka posúdenia obdobia pracovnej cesty, keď nie je zrejmé, či je možné toto obdobie považovať za pracovný čas alebo nie. Prikláňame sa k záveru, že toto obdobie by malo byť považované za pracovný čas v zmysle smernice 2003/88/ES, čo by však celú situáciu ešte viac skomplikovalo.

Aby sa týmto problémom dalo v budúcnosti predísť, bolo by potrebné, podobne ako v prípade pracovnej pohotovosti vykonávanej na pracovisku, alebo práce nadčas, na európskej úrovni považovať o zavedení novej medzikategórie medzi pracovným časom a dobou odpočinku, ktorá by reflektovala osobitosti pracovnej cesty. Otázne však ostáva, ako by sa k takému návrhu postavili členské štáty, prípadne Súdny dvor, nakoľko by v prípade časového vymedzenia pracovnej cesty nemuseli vidieť priamy súvis s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Rovnako by mala byť prijatá taká úprava, ktorá by zabezpečila zamestnancovi primeraný odpočinok po výkone práce na pracovnej ceste, ako aj po návrate z nej pred skončením 24. hodiny.

Uvedeným problémom by v prípade dočasne vyslaného zamestnanca bolo možné predísť aj využívaním iných inštitútov, napr. dohodnutím dočasnej zmeny pracovnej zmluvy s miestom výkonu práce v cudzine.

## **JUDr. Viktor Krízan, PhD.**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave  
[viktor.krizan@truni.sk](mailto:viktor.krizan@truni.sk)

## VYSIELANIE ZAMESTNANCOV A ZÁSADA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA<sup>1</sup> POSTING OF EMPLOYEES AND PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT

**Mgr. Jakub Vojtko**

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

### **Abstrakt**

Autor v príspevku analyzuje právnu úpravu vysielania zamestnancov Európskej únie v kontexte zásady rovnakého zaobchádzania. Najprv skúma komplikovaný postup určenia rozhodného právneho poriadku pre pracovnú zmluvu vyslaného zamestnanca. Následne zisťuje či dochádza pri vysielaní zamestnancov k neprimeranému alebo nelegitímnemu odlišnému zaobchádzaniu v rovnakej situácii, t. j. či dochádza k porušovaniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Kľúčové slová: vysielanie zamestnancov, rovnaké zaobchádzanie, Smernica 96/71/ES, Nariadenie Rím I, poskytovanie služieb, sociálny dumping

### **Abstract**

The author in his contribution analyses the EU legal regulation of posting of employees in the context of the principle of equal treatment. Firstly, he researches a complex procedure of establishing the law applicable to a posted worker's labour contract. Consequently the author finds out whether the inappropriate or illegitimate differential treatment in equal situation is present, i. e. whether the principle of equal treatment is breached.

Key words: posting of workers, equal treatment, Directive 96/71/EC, Rome I Regulation, provision of services, social dumping

### **Úvod**

Medzi západnou a východnou Európou doteraz panuje relatívne výrazná nerovnosť v miere blahobytu. Táto nerovnosť sa stala ekonomicky omnoho aktuálnejšou po historickom rozšírení Európskej únie v roku 2004. V súlade s hlavnými slobodami EÚ (s prihliadnutím na

---

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA): „*Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese*“, projekt číslo 1/0023/12, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

prechodné opatrenia) môžu občania nových členských štátov slobodne poskytovať služby, pracovať i usadiť sa v „starej“ Európe. Týmto momentom sa stala európska právna úprava vysielania zamestnancov cieľom záujmu odbornej i laickej verejnosti, pretože má priamy dopad na to, akým spôsobom sa bude môcť jednotný trh vyrovnáť s dopytom po lacnej pracovnej sile zo strednej a východnej Európy. Hoci sa na základe oficiálnych prameňov usudzuje, že poskytovanie služieb cezhraničným vysielaním zamestnancov je okrajový fenomén, realita naznačuje, že skutočnosť je iná. Silnejú hlasy volajúce po analýze právnej úpravy vysielania a jej praktického uplatňovania i po jej zmene. Zamestnávateľia na jednej strane tvrdia, že im právna úprava vysielania bráni slobodne a bez prekážok poskytovať služby, vyslaní zamestnanci a domáci zamestnanci na druhej strane vyhlasujú, že nemajú garantované rovnaké podmienky v porovnaní s ich kolegami.

V kontexte týchto okolností sme si za cieľ nášho príspevku zvolili analýzu právnej úpravy vysielania zamestnancov predovšetkým na úrovni práva EÚ vo vzťahu k princípu rovnakého zaobchádzania. V tejto súvislosti budeme v príspevku skúmať pracovnoprávny štatút vyslaného zamestnanca daný predpismi o medzinárodnom práve súkromnom vrátane úlohy rozhodného práva, imperatívnych noriem a tzv. „*tvrdého jadra*“ pracovných podmienok garantovaných vyslanému zamestnancovi a ich vzájomnému vzťahu a vrátane komplikácií pri jeho stanovení.

V ďalšej časti, po určení obsahu práv a povinností vyslaného zamestnanca budeme na účely zistenia, či je dodržaná zásada rovnakého zaobchádzania skúmať, či sa vyslaný zamestnanec nachádza v obdobnej situácii ako domáci zamestnanec, či dochádza k odlišnému zaobchádzaniu, a či je toto zaobchádzanie primerané a odôvodnené legitímnym cieľom. Za predpokladu, že zistíme, že zásada rovnakého zaobchádzania je porušená, pokúsime sa navrhnúť riešenie.

## **1 Pracovnoprávny štatút vyslaného zamestnanca**

Predpokladom pre porovnanie práv a povinností vyslaného zamestnanca v porovnaní s iným zamestnancom z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania je určenie obsahu týchto práv a povinností. Prax ukazuje, že vzhľadom na relatívne komplikovanú právnu úpravu, to môže byť v jednotlivých prípadoch pomerne náročná úloha.

### **1.1 Rozhodné právo**

Vzhľadom na to, že vysielanie zamestnancov vytvára komplex pracovnoprávných vzťahov v medzinárodnom kontexte, je potrebné posúdiť otázku rozhodného práva. Pokiaľ ide o pracovnoprávne vzťahy, členské štáty Európskej únie sú viazané nariadením Rím I<sup>2</sup> <sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17.06.2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (ďalej len „**nariadenie Rím I**“).

<sup>3</sup> Nariadenie Rím I v súlade s jeho článkom 24 nahradilo v členských štátoch EÚ Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, otvorený na podpis v Ríme 19.06.1980 (ďalej len „**Rímsky dohovor**“). Rímsky dohovor sa preto uplatní len vo vzťahoch medzi Dánskom a ostatnými členskými štátmi EÚ.

Rozhodné pracovné právo individuálnych pracovných zmlúv sa spravuje článkom 8 nariadenia Rím I. V súlade s týmto článkom sa rozhodné právo riadi v prvom rade voľbou zmluvných strán (subjektívne kritérium). Ak nedošlo k voľbe tak sa pracovná zmluva spravuje právnym poriadkom krajiny obvyklého miesta výkonu práce<sup>4</sup> alebo právom miesta podnikania zamestnávateľa, ak nemožno použiť predchádzajúci spôsob (objektívne kritériá). Doplnkovým pravidlom k objektívnym kritériám, ktoré však nemá charakter samostatného režimu určenia rozhodného práva, ale výnimky, resp. únikovej klauzuly<sup>5</sup> je použitie právneho poriadku krajiny, s ktorou má pracovná zmluva vzhľadom na okolnosti najužšiu väzbu.

V porovnaní s inými zmluvnými vzťahmi je pracovnoprávny vzťah náchylnejší na štiepenie rozhodného pracovného práva medzi viacerými právnymi poriadkami. Dôvodom je, že subjektívne určené rozhodné právo nesmie podľa článku 8 ods. 1 nariadenia Rím I zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú kogentné ustanovenia právneho poriadku, ktorý by bol rozhodný pri použití objektívnych kritérií určenia rozhodného práva. To znamená, že zmluvné strany si môžu zvoliť len taký právny poriadok, ktorý poskytuje zamestnancovi rovnakú alebo vyššiu mieru ochrany, alebo sa pracovnoprávny štatút rozbije medzi subjektívne a objektívne zvolený právny poriadok. Nie je pritom zrejmé, akým spôsobom sa má vykonať porovnanie miery ochrany ponúknutej príslušným právnym poriadkom. Do úvahy prichádza porovnanie právneho poriadku ako celku, porovnanie jednotlivých vecných skupín práv a povinností zamestnanca ako aj porovnávanie jednotlivých pracovnoprávných nárokov. Od tejto miery následne závisí aj úroveň kumulácie výhod poskytovaných objektívne a subjektívne určeným rozhodným právnym poriadkom.<sup>6</sup>

## 1.2 Imperatívne normy

V zmysle článku 9 nariadenia Rím I sú imperatívne normy „normy, ktorých dodržiavanie pokladá krajina za rozhodujúce pre ochranu svojich verejných záujmov, ako je politické, sociálne alebo hospodárske zriadenie, až do takej miery, že vyžaduje ich uplatnenie v každej situácii, na ktorú sa norma vzťahuje, bez ohľadu na právo, ktoré je inak rozhodným pre zmluvu“. Podľa ods. 3 citovaného článku sa môžu uplatniť imperatívne normy právneho poriadku krajiny, v ktorej sa vykonávajú záväzky vyplývajúce zo zmluvy. Pôjde teda najmä o imperatívne normy členského štátu, kde sa práca, hoci aj dočasne, vykonáva<sup>7</sup>.

Z hľadiska pracovnoprávných vzťahov možno za imperatívne normy považovať najmä ústavné princípy ako zákaz otroctva a nútenej práce, zákaz diskriminácie, ochrana mladistvých zamestnancov, žien a osôb so zdravotným postihnutím, maximálny pracovný čas, minimálny odpočinok, minimálna mzda, ochrana práce a koaličná sloboda. Popri tom je možné za impe-

---

<sup>4</sup> Resp. miesta, z ktorého prácu obvykle vykonáva.

<sup>5</sup> Pozri: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 146.

<sup>6</sup> Porovnaj: Tamže, s. 142 a nasl.

<sup>7</sup> Porovnaj bod 10 preambuly Smernice 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16.12.1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (ďalej len „**smernica o vysielaní zamestnancov**“).

ratívne normy označiť aj ustanovenia o politike zamestnanosti, zamestnávanií cudzincov a sociálnej politike.<sup>8</sup>

Imperatívne normy majú vzhľadom na svoju povahu prednosť pred rozhodným právom, preto ich uplatnenie na pracovnoprávny štatút vyslaného zamestnanca predstavuje ďalší dôvod jeho trieštenia.

### **1.3 „Tvrde jadro“ podľa smernice o vysielaní zamestnancov**

Cieľom smernice o vysielaní zamestnancov je podporiť uplatňovanie slobody poskytovania služieb tým, že sa harmonizujú pravidlá vysielania zamestnancov pri cezhraničnom poskytovaní služieb, tak aby sa zaručila ochrana práv týchto zamestnancov.<sup>9</sup>

Pravidlá o vysielaní zamestnancov sa podľa článku 1 smernice o vysielaní zamestnancov uplatnia na tri druhy vysielania:

- vysielanie v súvislosti s poskytnutím služby na základe zmluvy medzi zamestnávateľom a príjemcom služby
- vysielanie v rámci ovládanej a ovládajúcej osoby
- vysielanie v súvislosti s poskytnutím služby, ktorou je dočasné pridelenie zamestnancov agentúrou dočasného zamestnávania.

V súlade s článkom 3 smernice o vysielaní zamestnancov sa na vyslaného zamestnanca aplikujú nasledujúce pracovné podmienky platné v členskom štáte, kde sa práca vykonáva:

“

- *maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;*
- *minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;*
- *minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;*
- *podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie;*
- *zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;*
- *ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;*
- *rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.<sup>10</sup>*

---

<sup>8</sup> Porovnaj: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 146 a nasl.; ŠTEFKO, M. *Vysílaní zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 56.

<sup>9</sup> Uvedené vyplýva najmä z bodov 3, 5 a 6 preambuly smernice o vysielaní zamestnancov.

<sup>10</sup> Smernica ustanovuje v ďalších odsekoch článku 3 určité obligatórne a fakultatívne výnimky z aplikácie niektorých uvedených pracovných podmienok. V rámci tohto príspevku sa im však nebudeme hlbšie venovať.

Súčasťou „*tvrdého jadra*“ pracovných podmienok, nie sú dôležité otázky ako napríklad zmena a skončenie pracovného pomeru, prekážky v práci, zodpovednosť za škodu a osobitná ochrana zamestnancov so zdravotným postihnutím. Je správna otázka, na základe čoho došlo k výberu práve uvedeného zoznamu pracovných podmienok, a prečo iné zahrnuté neboli, najmä napríklad otázky skončenia pracovného pomeru a ochrany zamestnancov so zdravotným postihnutím<sup>11</sup>. Určité otázky môže vyvolávať aj výklad jednotlivých okruhov minimálnych pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, pretože smernica o vysielaní zamestnancov prenecháva obsah jednotlivých zložiek „*tvrdého jadra*“ vnútroštátnej právnej úprave a praxi.<sup>12</sup> Preto môže byť v konkrétnych prípadoch problematické určiť, či je a môže byť napríklad súčasťou minimálnych mzdových taríf mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok alebo či maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku zahŕňa aj právnu úpravu práce vo sviatok.

Osobitne vo vzťahu k vyslaným agentúrnym zamestnancom je zaujímavé akým spôsobom sa k ochrane týchto zamestnancov stavia smernica o vysielaní zamestnancov. Súčasťou „*tvrdého jadra*“ sú „*podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie.*“<sup>13</sup> Popri „*tvrdom jadre*“ smernica o vysielaní zamestnancov v článku 3 ods. 9 oprávňuje členské štáty stanoviť, že na vyslaných agentúrnych zamestnancov sa majú použiť také pravidlá, aké platia pre agentúrnych zamestnancov v členskom štáte výkonu práce. Vzťah týchto dvoch ustanovení nie je na prvý pohľad zrejмый. Zdá sa, akoby upravovali ten istý okruh práv a povinností, ale vzájomne si konkurovali v tom, že jedno ustanovenie zakladá povinnosť, druhé oprávnenie členského štátu. Literatúra<sup>14</sup> obsah týchto ustanovení rozlišuje v tom, že zatiaľ článok 3 ods. 1 písm. d) smernice o vysielaní zamestnancov ustanovuje povinnosť členských štátov zabezpečiť, že agentúry dočasného zamestnávania poskytujúce svoje služby z iného členského štátu budú dodržiavať rovnaké pravidlá a obmedzenia dočasného pridelovania, t. j. najmä akých zamestnancov možno dočasne prideliť, na aké pracovné miesta, v akom počte, na ako dlho etc,<sup>15</sup> článok 3 ods. 9 sa naproti tomu

---

<sup>11</sup> Porovnaj: ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 56.

<sup>12</sup> Výslovne sa to v zmysle článku 3 ods. 1, druhý pododsek smernice o vysielaní zamestnancov týka pojmu „*minimálne mzdové tarify*“. Pre ostatné súčasti „*tvrdého jadra*“ to vyplýva z judikatúry Súdneho dvora EÚ, pozri: bod 31 rozsudku Súdneho dvora z 12.02.2015 vo veci C-396/13 (Sähköalojen ammattiliitto) ECLI:EU:C:2015:86.

<sup>13</sup> Všimnite si, že Zákonník práce v § 5 ods. 2 preberá túto zložku tvrdého jadra odlišným znením: „*pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania*“.

<sup>14</sup> Pozri napr. BARNARD, C. *EU Employment Law*. 4th ed. Oxford : Oxford University Press, 2012, p. 219.; VAN HOEK, A.-HOUWERZIJL, M. [výskumná správa VC/2011/0096] *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*. Amsterdam : University of Amsterdam, 2011. p. 232. [online]. [cit. dňa 2015-11-15]. Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7510&langId=en>>

<sup>15</sup> Ide teda predovšetkým o podmienky a obmedzenia, ktoré predpokladá článok 4 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19.11.2008 o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len „**smernica o agentúrnom zamestnávaní**“). V Slovenskej republike pôjde napríklad o zákaz dočasne pridelovať zamestnancov, ktorí vykonávajú závislú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo o zákaz dočasne pridelovať zamestnancov na práce, ktoré spadajú do 4. kategórie rizikovosti.



týka už konkrétnych pracovných podmienok dočasne pridelených agentúrnych zamestnancov.<sup>16</sup> V tomto smere je podľa nášho názoru formulácia ustanovenia § 5 ods. 2 písm. g) *Zákonníka práce*<sup>17</sup>: „*pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania*“ nešťastná, pretože sa nezhoduje s textom podľa článku 3 ods. 1 písm. g) smernice o vysielaní zamestnancov, ale systematicky je zaradená v rámci zakotvenia „*tvrdého jadra*“. V prípade, ak bude musieť súd vykladať, či toto ustanovenie zahŕňa aj oprávnenie členského štátu podľa článku 3 ods. 9 smernice o vysielaní zamestnancov, bude postavený pred neľahkú úlohu. V súvislosti s rozhodnutím vo veci Komisia / Luxembursko<sup>18</sup> je ale otázne, či Súdny dvor nebude požadovať aj v tomto prípade dôsledné a náročné preukázanie, že ide o primeranú a odôvodnenú prekážku slobodného poskytovania služieb.

### 1.3.1 „*Tvrde jadro*“ ako minimálny štandard ochrany?

Článok 3 ods. 7 smernice o vysielaní zamestnancov ustanovuje, že aplikácia „*tvrdého jadra*“ pracovných podmienok uplatniteľných v členskom štáte, kde sa práca vykonáva nebráni uplatneniu pracovných podmienok, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie. Smernica o vysielaní zamestnancov pritom neurčuje, vo vzťahu ku ktorému právnemu poriadku sa má vykonať porovnanie výhodnosti. Domnievame sa, že musí ísť o právny poriadok, ktorý by bol rozhodný podľa nariadenia Rím I. Rozhodné právo určené podľa nariadenia Rím I sa totiž uplatní na všetky ostatné otázky, ktoré nie sú riešené „*tvrdým jadrom*“. Nie je preto dôvod a nie je ani praktické uvažovať o určení nejakého ďalšieho aplikovateľného právneho poriadku.

Obdobne ako v prípade nariadenia Rím I a porovnávanie výhodnosti rozhodného práva určeného objektívnymi kritériami a subjektívnymi kritériami, smernica o vysielaní zamestnancov nestanovuje, či sa má porovnať výhodnosť pracovných podmienok spadajúcich pod „*tvrdé jadro*“ ako celku, alebo ako každej pracovnej podmienky samostatne. Hoci to môže v praxi znamenať ďalšie trieštenie pracovnoprávneho štatútu, prikláňame sa vzhľadom na logiku veci k názoru, že je potrebné posúdiť každý prvok „*tvrdého jadra*“ zvlášť.<sup>19, 20</sup>

Článok 3 ods. 10 smernice o vysielaní zamestnancov predpokladá, že členské štáty môžu v záujme politiky verejného poriadku uplatňovať na pracovnoprávny vzťah vyslaného zamestnanca aj ďalšie vnútroštátne pracovné podmienky nad rámec „*tvrdého jadra*“, ak pri tom zachovajú rovnosť zaobchádzania medzi vnútroštátnymi a cezhraničnými poskytovateľmi služieb. V takomto prípade by problém chýbajúcich dôležitých súčastí „*tvrdého jadra*“ nebol

---

<sup>16</sup> Teda predovšetkým zásade rovnakého zaobchádzania s agentúrnymi zamestnancami podľa článku 5 smernice o agentúrnom zamestnávaní. Ani v tomto prípade však nejde o stotožnenie vyslaného agentúrneho zamestnanca s porovnateľným zamestnancom, pretože článok 5 smernice o agentúrnom zamestnávaní vyžaduje uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania len vo vzťahu k obmedzenému katalógu pracovných podmienok, ktorý je odlišný od katalógu „*tvrdého jadra*“.

<sup>17</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce* v znení neskorších predpisov (účinný k 18.06.2016) (ďalej len „**Zákonník práce**“).

<sup>18</sup> Pozri časť 1.3.1 a poznámku č. 21.

<sup>19</sup> Pozri: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 154.

<sup>20</sup> V rovnakom duchu je ustanovenie článku 3 ods. 7 smernice o vysielaní zamestnancov transponované aj do nášho právneho poriadku. Pozri § 5 ods. 3 *Zákonníka práce*.

natoľko vážny. Súdny dvor Európskej únie však svojou rozhodovacou činnosťou aplikáciu tohto ustanovenia pripustil len vo výnimočných situáciách a za splnenia náročných podmienok, ktoré zahŕňajú preukázanie skutočnej a dostatočne závažnej hrozby, ktorá sa dotýka základného záujmu spoločnosti a pripojenie analýzy spôsobilosti a proporcionality obmedzujúceho opatrenia prijatého týmto členským štátom, ako aj presné údaje, ktoré umožňujú podporu jeho argumentácie.<sup>21</sup> Právna úprava „*tvrdého jadra*“ podľa smernice o vysielaní zamestnancov preto v zmysle výkladu Súdneho dvora EÚ už nie je podľa niektorých autorov minimálnou úpravou, ale vyčerpávajúcim výpočtom.<sup>22</sup>

### 1.3.2 Vzťah „*tvrdého jadra*“ ku kolíznym normám a imperatívnym normám

V literatúre sa relatívne často stretávame s otázkou, akú povahu majú normy prijaté na základe transpozície smernice o vysielaní zamestnancov. Časť autorov sa domnieva, že ide o kolízne normy, ktoré majú povahu špeciálnych ustanovení vo vzťahu ku generálnym ustanoveniam nariadenia Rím I.<sup>23</sup> Takémuto výkladu nasvedčuje napríklad aj bod 11 preambuly smernice o vysielaní zamestnancov, na základe ktorého je možné smernicu o vysielaní zamestnancov považovať za osobitné pravidlo o určení rozhodného práva.<sup>24</sup>

Ďalšia skupina autorov priznáva pracovným podmienkam patriacim do „*tvrdého jadra*“ povahu zoznamu imperatívnych noriem členského štátu, kam bol zamestnanec vyslaný, ktoré sa majú na pracovnoprávnú úpravu použiť súbežne s rozhodným právom.<sup>25,26</sup> V nastolenej otázke sa prikláňame k tomuto názorovému prúdu, pretože všetky pracovné podmienky „*tvrdého jadra*“ majú závažnosť imperatívnych noriem, hoci je ich zoznam užší v porovnaní s predstaviteľnými imperatívnymi normami.<sup>27</sup> Rozdiel oproti imperatívnym normám podľa

---

<sup>21</sup> Pozri Rozsudok Súdneho dvora z 19.06.2008 vo veci C-319/06 (Komisia/Luxembursko) EC-LI:EU:C:2008:350. Porovnaj: DØLVIK, J. E.-VISSER, J. Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles? In: *Industrial Relations Journal*, 2009, Vol. 40, No. 6, p. 501.; NIELSEN, R. *EU Labour Law*. 2nd ed. Copenhagen, 2013, p. 378-8.

<sup>22</sup> CREMERS, J. Free provision of services and cross-border labour recruitment. In: *Policy Studies*, 2013, Vol. 34, No. 2, p. 210.

<sup>23</sup> Pozri napr. BLANPAIN, R. *European Labour Law*. 14th ed. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014, p. 512.

<sup>24</sup> Bod 11 preambuly smernice o vysielaní zamestnancov: „*keďže podľa prednostného princípu práva spoločenstva v zmysle článku 20 dohovoru [článok 23 nariadenia Rím I] tento dohovor neovplyvňuje uplatňovanie tých pravidiel o voľbe práva vo vzťahu k zmluvným záväzkom, ktoré sú alebo budú obsiahnuté v aktoch orgánov Európskych spoločenstiev alebo vo vnútroštátnych zákonoch, ktoré boli vzhľadom na tieto akty zosúladené;*“

<sup>25</sup> Tak ako predpokladá bod 10 preambuly smernice o vysielaní pracovníkov: „*keďže článok 7 dohovoru [článok 9 nariadenia Rím I] za určitých podmienok ukladá, že súbežne s právom vyhláseným za rozhodné sa môže uplatniť aj kogentné právo inej krajiny, najmä právo členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný;*“

<sup>26</sup> Pozri: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 155.

<sup>27</sup> Okrem iného takýto výklad podporoval aj článok 3 ods. 10 smernice o vysielaní zamestnancov, ktorý umožňoval rozšíriť okruh ochrany o ďalšie pracovné podmienky na základe požiadavky verejného poriadku, tzn. o ďalšie imperatívne normy.

článku 9 nariadenia Rím I spočíva v tom, že imperatívne normy „*tvrdého jadra*“ je nevyhnutné uplatniť vždy, ak ide o vyslanie a musí na ne prihliadať každý konajúci súd, zatiaľ čo v druhom prípade ide len o oprávnenie konajúceho súdu uplatniť vlastné imperatívne normy alebo imperatívne normy štátu, v ktorom sa práca vyslaného zamestnanca vykonávala.<sup>28</sup>

### 1.3.3 Ktorý členský štát je povinný zabezpečiť uplatňovanie „*tvrdého jadra*“?

Smernica o vysielaní zamestnancov ustanovuje že členské štáty zabezpečia, aby vysielajúci zamestnávateľia poskytli vyslaným zamestnancom pracovné podmienky zakotvené v právnom poriadku členského štátu, kam sú zamestnanci vyslaní, zaradené do „*tvrdého jadra*“. Neustanovuje však, ktorý členský štát má uvedené zabezpečiť. Do úvahy prichádza členský štát, kam je zamestnanec vyslaný a členský štát, ktorého právo je rozhodné<sup>29</sup>.

Preambula smernice o vysielaní zamestnancov v bode 12 stanovuje, že „*právo spoločenstva nezabraňuje členským štátom uplatniť svoje právne predpisy alebo kolektívne zmluvy uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zamestnancami voči každému zamestnancovi, ktorý aj dočasne pracuje na ich území, a to aj v prípade, keď jeho zamestnávateľ má sídlo v inom členskom štáte.*“ V súlade s týmto oprávnením sa v praxi najčastejšie smernica o vysielaní zamestnancov vykladá tak, že stanovuje povinnosť pre hostujúci členský štát. Toto je aj najbežnejší model právnej úpravy. Motiváciou členského štátu takto konať je popri povinnosti dodržiavať právo Európskej únie predovšetkým snaha chrániť vlastných zamestnancov a trh práce pred sociálnym dumpingom. Tento model môže fungovať len za predpokladu, že „*tvrdé jadro*“ budeme považovať za imperatívne normy, ktoré na základe požiadavky smernice o vysielaní zamestnancov musí uplatniť ktorýkoľvek konajúci súd členského štátu. Ak by sme totiž pripustili, že „*tvrdé jadro*“ nemá charakter imperatívnej normy ale kolíznej normy, táto norma by sa neuplatnila, ak by o veci rozhodoval konajúci súd iného členského štátu. Konajúci súd by aplikoval kolízne normy vlastného právneho poriadku, ktoré len zriedka obsahujú kolíznu právnu úpravu pre zamestnancov vysielaných na územie iného členského štátu.

Niektoré členské štáty popri úprave pravidiel vzťahujúcich sa na zamestnancov vyslaných na ich územie výslovne upravujú aj použitie pravidiel „*tvrdého jadra*“ hostujúceho členského štátu na zamestnancov vysielaných z ich územia. Motiváciou takéhoto postupu je nerezignovať na pracovnoprávnu ochranu zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje pracovné právo členského štátu len z dôvodu, že títo zamestnanci dočasne vykonávajú prácu v inom členskom štáte. Rizikom tejto právnej úpravy je, že môže vzniknúť nejasnosť ohľadom toho, ustanovenia ktorého právneho poriadku použiť, ak vysielajúci členský štát a hostujúci členský štát

---

<sup>28</sup> Porovnaj: článok 9 ods. 2 nariadenia Rím I: „*Žiadne ustanovenie tohto nariadenia neobmedzuje uplatňovanie imperatívnych noriem právneho poriadku štátu konajúceho súdu.*“ a článok 9 ods. 3 nariadenia Rím I: „*Môžu sa uplatniť imperatívne normy právneho poriadku krajiny, kde sa vykonali alebo sa musia vykonať záväzky vyplývajúce zo zmluvy [...].*“

<sup>29</sup> Členský štát, ktorého právo je vo veci rozhodné, bude v zásade členským štátom, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva prácu, pretože v súlade s článkom 8 ods. 1 nariadenia Rím I nemožno voľbou práva vylúčiť ochranu zamestnanca na základe kogentných ustanovení, ktorými je aj požiadavka uplatnenia tvrdého jadra.

upravujú „*tvrdé jadro*“ resp. jeho prípadné rozšírenie odlišne. Na druhú stranu sa takýmto postupom vylučuje možnosť, že zamestnancovi nebude poskytnutá primeraná ochrana preto, že hostujúci členský štát nedostál svojej povinnosti transponovať správne smernicu o vysielaní zamestnancov. Takýto postup možno preto, pri opatrnej a pozornej implementácii odporučiť.<sup>30</sup> Zákonník práce v tejto súvislosti obsahuje ustanovenie § 5 ods. 11, ktoré nie celkom zrozumiteľne odkazuje na použitie „*tvrdého jadra*“ členského štátu, kam sa zamestnanec vysielá. Používa pritom pojem „*pracovné podmienky a podmienky zamestnávania*“, ktorý vopred nedefinuje, z kontextu však vyplýva, že sa má namysli „*tvrdé jadro*“. Uvedené ustanovenie by bolo vhodné doplniť o klauzulu použitia výhodnejšieho práva.

#### **1.4 Komplikácie spojené s určením pracovnoprávneho štatútu**

Z vyššie uvedeného textu vyplýva, že správne určiť obsah práv a povinností zamestnanca vyslaného na územie iného členského štátu je mimoriadne náročné. V prvom rade je potrebné stanoviť miesto obvyklého výkonu práce zamestnanca, resp. ak takéto miesto neexistuje, miesto skutočného podnikania zamestnávateľa, resp. organizačnej jednotky zamestnávateľa, ktorá zamestnanca najala. Týmto určíme objektívny štatút pracovnej zmluvy.

Prípadnou voľbou práva sa objektívny štatút dopĺňa o subjektívny štatút, a to v právach a povinnostiach, ktoré sú podľa objektívneho štatútu upravené dispozitívne alebo síce kogentne, ale menej výhodne.

V súvislosti s vyslaním k rozhodnému právu na čas vyslania pristupujú de facto taxatívnym rozsahom vymedzené pracovné podmienky „*tvrdého jadra*“ členského štátu, kam bol zamestnanec vyslaný, a to znova len v miere, v ktorej nie je rozhodné právo výhodnejšie.

Ďalšia osobitosť sa prejaví, ak ide o vyslaného agentúrneho zamestnanca a hostujúci členský štát uplatňuje požiadavku uplatňovania rovnakých pravidiel na domácich a cezhraničných agentúrnych zamestnancov. Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa stanovené rozhodným právom a „*tvrdým jadrom*“ sa tak čiastočne dopĺňajú a čiastočne nahrádzajú zoznamom pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, na ktoré sa vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania s agentúrnymi zamestnancami. Napriek tomu, že zásada rovnakého zaobchádzania s agentúrnymi zamestnancami je harmonizovaná v sekundárnom práve Európskej únie, t. j. v smernici o agentúrnom zamestnávaní, môže byť táto zásada prostredníctvom výnimiek implementovaná v každom členskom štáte odlišne.

Domnievame sa preto, že určenie obsahu pracovnoprávneho vzťahu vyslaného zamestnanca a jeho zamestnávateľa patrí k najnáročnejším praktickým otázkam medzinárodného práva súkromného. Aj pri vynaložení značného úsilia je právna istota účastníkov takéhoto pracovnoprávneho vzťahu narušená. Zároveň náklady na zisťovanie uplatniteľného právneho

---

<sup>30</sup> Porovnaj: VAN HOEK, A.-HOUWERZIJL, M. [výskumná správa VC/2011/0096] *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*. Amsterdam : University of Amsterdam, 2011. p. 11-12. [online]. [cit. dňa 2015-11-15]. Dostupné na internete: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7510&langId=en>>.

poriadku demotivujú podnikateľov využívať slobodu pohybu služieb. Právna úprava vysielania zamestnancov tak protirečí svojmu primárnemu cieľu.<sup>31</sup> Na druhej strane ťažkopádnosť právnej úpravy motivuje zamestnávateľov obchádzať ju a zároveň komplikuje možnosti kontroly<sup>32</sup>, čím podporuje zneužívanie.<sup>33</sup>

## 2 Vysielanie zamestnancov a rovnaké zaobchádzanie

V kontexte vysielania zamestnancov je možné pozorovať, či sa vhodne uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania vo viacerých smeroch.<sup>34</sup> V súvislosti so slobodou poskytovania služieb možno skúmať, či právna úprava vysielania zamestnancov rešpektuje požiadavku rovnakého zaobchádzania s vnútroštátnymi a cezhraničnými poskytovateľmi služieb.<sup>35</sup> Predmetom nášho skúmania ale bude len rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami, konkrétne s vyslanými zamestnancami na jednej strane a domácimi zamestnancami na druhej strane.

### 2.1 Posúdenie, či sa vyslaný zamestnanec a domáci zamestnanec nachádzajú v rovnakej situácii

Prvou podmienkou, ktorá musí byť splnená pri konštatovaní porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je, či sa subjekty tohto zaobchádzania nachádzajú v objektívne rovnakej situácii.

Základnou odlišnosťou v postavení vyslaného zamestnanca a domáceho zamestnanca je, že jeho výkon práce v hostujúcom členskom štáte je len dočasný a po skončení vyslania sa

---

<sup>31</sup> Porovnaj: ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 17-18.

<sup>32</sup> Porovnaj: CREMERS, J. Free provision of services and cross-border labour recruitment. In: *Policy Studies*, 2013, Vol. 34, No. 2, p. 206.

<sup>33</sup> Uvedené si uvedomil aj zákonodarca Európskej únie, pričom namiesto prijatia politicky náročnej zmeny právnej úpravy vysielania ako takej, prijal Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15.05.2014 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“) (ďalej len „**presadzovacia smernica**“). Presadzovacia smernica má za cieľ zjednodušiť spoluprácu vysielajúceho a hostujúceho členského štátu a stanoviť primerané požiadavky na vysielajúcich a hostujúcich zamestnávateľov na účely efektívnej kontroly. Presadzovacia smernica bola do slovenského právneho poriadku transponovaná Zákomom č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý je účinný od 18.06.2016.

<sup>34</sup> Porovnaj: ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 40 a nasl.

<sup>35</sup> Cezhraniční poskytovatelia sú často znevýhodnení tým, že sa u vyslaného zamestnanca kumulujú výhody pri určovaní rozhodného práva a na základe článku 3 ods. 7 smernice o vysielaní zamestnancov. Na druhej strane zamestnávateľia z krajín s nižším sociálnym štandardom môžu naďalej uskutočňovať dumping, pretože „tvrdé jadro“ zďaleka nevyrovnáva všetky náklady a navyše, rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ eliminovala možnosť kolektívnej akcie zamestnancov s cieľom zabezpečiť aby sa vysielajúci zamestnávateľ podrobil kolektívnej zmluve. Porovnaj: BLANPAIN, R. *European Labour Law*. 14th ed. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014, p. 511.; CREMERS, J. Free provision of services and cross-border labour recruitment. In: *Policy Studies*, 2013, Vol. 34, No. 2, p. 211-212.

vracia do členského štátu, v ktorom obvykle vykonáva svoju prácu. Nezačleňuje sa tak na rovnakej báze s domácimi zamestnancami do pracovného a súkromného života v hostujúcom členskom štáte. Z tohto hľadiska je situácia vyslaného zamestnanca zjavne odlišná.

Ak však zohľadníme situáciu vyslaného zamestnanca, ktorý je vyslaný síce dočasne, ale na relatívne dlhú dobu, počas ktorej navyše žije v členskom štáte kam bol vyslaný, uspokojuje tu svoje potreby a prispôsobuje sa životnému štandardu a životným nákladom v hostujúcom členskom štáte, rozdiely sa postupne stierajú, až kým nezostane jediná holá odlišnosť spočívajúca čisto v zámere účastníkov pracovnej zmluvy, aby sa zamestnanec po skončení vyslania vrátil do vysielajúceho členského štátu a v prípadnej povinnosti zamestnávateľa poskytovať vyslanému zamestnancovi určité náhrady spojené s vyslaním.<sup>36</sup> Holý zámer vrátiť sa do členského štátu obvyklého miesta výkonu práce podľa nášho názoru sám o sebe nezakladá odlišnú právnu situáciu, pretože tento zámer nemení postavenie vyslaného zamestnanca v hostujúcom členskom štáte. Domnievame sa preto, že s postupujúcim časom a mierou začlenenia sa vyslaného zamestnanca do života v hostujúcom členskom štáte sa odlišnosť v situácii tohto zamestnanca v porovnaní s domácim zamestnancom znižuje a táto odlišnosť môže odpadnúť ešte pre tým, než sa miesto vyslania pretransformuje na obvyklé miesto výkonu práce.<sup>37</sup>

Ak je miera odlišnosti situácie vyslaného a domáceho zamestnanca daná časom a mierou začlenenia sa, tak na rovnaké okolnosti by mala prihliadať aj právna úprava vysielania zamestnancov. Najjednoduchším riešením sa v tomto smere javí stanovenie časového okamihu, ktorým sa vyslaný zamestnanec, hoci nedochádza k zmene obvyklého miesta výkonu práce, bude považovať za domáceho zamestnanca, a to so všetkými dôsledkami.<sup>38</sup>

## **2.2 Posúdenie, či sa s vyslaným zamestnancom zaobchádza odlišne v porovnaní s domácim zamestnancom**

Smernica o vysielaní od členských štátov vyžaduje, aby zakotvili „tvrdé jadro“ pracovných podmienok daných právnym poriadkom členského štátu.<sup>39</sup> Zďaleka však nejde o rovnaké zaobchádzanie v celom rozsahu pracovných podmienok. Mimo tohto okruhu sa tak s vyslanými zamestnancami môže zaobchádzať pri výkone tej istej práce a práce tej istej hodnoty odlišne a menej priaznivo ako s domácimi zamestnancami, typicky napríklad pokiaľ ide o skončenie pracovného pomeru, a to za určitých okolností v rovnakej situácii.

---

<sup>36</sup> Niektoré právne úpravy členských štátov ustanovujú právo vyslaného zamestnanca na náhradu výdavkov spojených s vyslaním. Napríklad § 6 ods. 1 Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov priznáva zamestnancovi, ktorý je vyslaný na výkon práce do členského štátu, náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.

<sup>37</sup> Čím by samozrejme vyslanie zaniklo.

<sup>38</sup> Obdobne ako v prípade po uplynutí 24 mesiacov vyslania na účely právnej úpravy podľa článku 12 Nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29.04.2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

<sup>39</sup> V súlade s článkom 3 ods. 1, druhá zarážka smernice o vysielaní aj vo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmluvách.

Na druhú stranu naopak sa s vyslanými zamestnancami môže zaobchádzať odlišne a priaznivejšie ako s domácimi zamestnancami, ak je rozhodné pracovného právo priaznivejšie. Vzhľadom na zásadu výhodnosti je dokonca možné priaznivejšie zaobchádzanie aj pokiaľ ide o pracovné podmienky „*tvrdého jadra*“. Môže tak dochádzať ku kumulácii výhod, ktorá môže vyústiť do hendikepu pre vysielajúceho zamestnávateľa.<sup>40</sup>

V prípade vysielaných agentúrnych zamestnancov je vyhodnotenie situácie o čosi komplikovanejšie. V súlade so smernicou o agentúrnom zamestnávaní a právom EÚ sa musí vo vzťahu k agentúrnym zamestnancom dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania ohľadom:

- dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov,
- mzdy,
- ochrany tehotných žien a dojčiacich matiek a ochrany detí a mladých ľudí,
- uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami a opatrení na boj proti diskriminácii,
- bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- možnosti získať trvalé zamestnanie u užívateľského zamestnávateľa a
- prístupu k vybaveniu alebo kolektívnym zariadeniam užívateľského zamestnávateľa, pokiaľ nie je na odlišné zaobchádzanie objektívny dôvod.

Na rozdiel od smernice o vysielaní zamestnancov, najmä pokiaľ ide o otázky pracovného času, dovolenky a mzdy, smernica o agentúrnom zamestnávaní vyžaduje nie naplnenie minimálnych zákonom daných štandardov, ale poskytnutie takých štandardov, aké patria domácomu porovnateľnému zamestnancovi. Postavenie vyslaného agentúrneho zamestnanca preto bude v zásade lepšie ako postavenie zamestnanca vyslaného na základe ostatných druhov vyslania.<sup>41</sup>

Na účely tohto príspevku je však podstatnejšie porovnať pracovné podmienky vyslaného agentúrneho zamestnanca nie s domácim porovnateľným zamestnancom u užívateľského zamestnávateľa, ale s domácim agentúrnym zamestnancom. Právna úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania agentúrnych zamestnancov prekrýva pracovné podmienky „*tvrdého jadra*“ priaznivejšou úpravou. Rozdiely v zaobchádzaní pritom môžu nastať v závislosti od toho, či členský štát prijme úpravu podľa článku 3 ods. 9 smernice o vysielaní zamestnancov alebo nie. Ak takáto úprava neexistuje, môže byť vyslaný agentúrny zamestnanec v horšom postavení<sup>42</sup>, rovnakom postavení alebo v lepšom postavení<sup>43</sup>, pričom v prvom prípade, ak sa napríklad po určitý čas neuplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k mzde, je vyslaný agentúrny zamestnanec chránený aspoň požiadavkou „*tvrdého jadra*“ na zabezpečenie minimálnej mzdy. Ak právna úprava podľa článku 3 ods. 9 smernice o

---

<sup>40</sup> Porovnaj: ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 44.

<sup>41</sup> BARNARD, C. *EU Employment Law*. 4th ed. Oxford : Oxford University Press, 2012, 219 p.

<sup>42</sup> Najmä ak vysielajúci členský štát zapracoval výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania.

<sup>43</sup> Ak naopak výnimky zapracoval hostujúci členský štát alebo ak vysielajúci členský štát využil možnosť uplatniť pre zamestnanca výhodnejšiu právnu úpravu.

vysielaní zamestnancov existuje, môže byť vyslaný agentúrny zamestnanec opäť v horšom postavení<sup>44</sup>, rovnakom postavení alebo v lepšom postavení<sup>45</sup>.

### **2.3 Posúdenie legitímnosti prípadného odlišného zaobchádzania**

Odlišné zaobchádzanie v rovnakej situácii je výnimočne prípustné, ak na takéto odlišné zaobchádzanie existuje legitímny a objektívny dôvod, a ak je takéto odlišné zaobchádzanie primerané cieľu, ktorý sa ním má dosiahnuť.

V súlade s rozhodovacou činnosťou Súdneho dvora EÚ sa cieľ smernice o vysielaní zamestnancov pretransformoval z ochrany vyslaných zamestnancov pri cezhraničnom poskytovaní služieb na cieľ umožniť a zjednodušiť cezhraničné poskytovanie služieb tak, aby podliehali vysielajúci a domáci zamestnávateľia vo vzťahu k určitým pracovným podmienkam rovnakým pravidlám.<sup>46</sup> Smernica má tiež za cieľ vytvoriť priaznivé konkurenčné prostredie, ktoré bude brániť sociálnemu dumpingu.<sup>47</sup>

Oba tieto ciele možno všeobecne považovať za legitímne, najmä v kontexte Európskej únie. Jedným zo základných cieľov EÚ je vytvorenie jednotného trhu, a to odstránením všetkých prekážok, ktoré bránia slobode pohybu osôb, služieb a kapitálu. Sloboda poskytovania služieb je preto nevyhnutným predpokladom jednotného trhu. Podnikatelia z rôznych členských štátov tak musia mať právo na rovnom základe poskytovať služby v ktoromkoľvek členskom štáte, a to aj cezhraničným spôsobom. Právna úprava, ktorá podporuje naplnenie tohto cieľa je preto legitímna.

Vytvorenie jednotného trhu a cezhraničné poskytovanie služieb so sebou nevyhnutne prináša potrebu poskytovať tieto služby prostredníctvom vyslaných zamestnancov. Vyslaní zamestnanci z krajín s nižším sociálnym štandardom ochrany zamestnancov môžu predstavovať vážnu konkurenciu pre zamestnancov a poskytovateľov služieb v krajinách s vyšším štandardom. Takáto forma konkurencie je neprijateľná z dôvodu, že môže spôsobiť kolaps celého jednotného trhu. Je preto legitímne regulovať pracovné podmienky vysielaných zamestnancov.

Z textu predchádzajúcich kapitol už vyplýva, že najväčší problém právnej úpravy vysielania zamestnancov spočíva vo vhodnosti resp. primeranosti odlišného zaobchádzania k sledovanému cieľu.

Blanpain sa domnieva, že smernica o vysielaní zamestnancov nedostatočným spôsobom rieši otázku dumpingu, pretože ak sa na vyslaných zamestnancov uplatní len „*tvrdé jadro*“, stále zostáva priestor na neférovú úsporu nákladov. Navyše, smernica komplikuje určenie

---

<sup>44</sup> V otázkach, ktoré nerieši ani smernica o agentúrnom zamestnávaní ani smernica o vysielaní zamestnancov.

<sup>45</sup> Najmä ak je výhodnejšie rozhodné právo.

<sup>46</sup> Porovnaj: CREMERS, J. Free provision of services and cross-border labour recruitment. In: *Policy Studies*, 2013, Vol. 34, No. 2, p. 206. Tiež najmä bod 2 preambuly smernice o vysielaní zamestnancov.

<sup>47</sup> Pozri najmä bod 5 preambuly smernice o vysielaní zamestnancov.



práv a povinností vyslaných zamestnancov a ich zamestnávateľov, čím v rozpore s jej cieľom sťažuje cezhraničné poskytovanie služieb.<sup>48</sup>

Štefko smernici o vysielaní zamestnancov na jednej strane vyčíta, že komplikuje slobodné cezhraničné poskytovanie služieb náročnosťou určenia rozhodného práva a kumuláciou výhod na strane vyslaného zamestnanca na základe zásady výhodnejšieho práva, a na druhej strane smernici vyčíta, že nie je dostatočne účinná pri obmedzovaní dumpingu.<sup>49</sup>

Cremers má za to, že smernica o vysielaní vykladaná podľa relevantnej judikatúry Súdneho dvora EÚ znemožňuje riadnu kontrolu jej uplatňovania.<sup>50</sup> Tým sa eliminuje účinok právnej úpravy a dáva sa priestor na zneužívanie, čo v konečnom dôsledku vytvára neférovú konkurenciu.

Navyše, judikatúra prakticky znemožnila aplikáciu článku 3 ods. 10 smernice o vysielaní zamestnancov, na základe ktorého by bolo možné zabezpečiť ochranu proti sociálnemu dumpingu na nediskriminačnom základe.<sup>51</sup>

V zmysle vyššie uvedeného možno uzavrieť, že aktuálna práva úprava vysielania zamestnancov, hoci vychádza z legitímnych cieľov, môže viesť k neprimeranému odlišnému zaobchádzaniu, pretože týmto odlišným zaobchádzaním sa nedarí tieto ciele dosiahnuť.

Riešením uvedeného problému by mohlo byť najmä zjednodušenie kolíznej právnej úpravy, napríklad tým, že objektívnym kritériom pre určenie rozhodného práva by bolo nie právo obvyklého miesta výkonu práce, ale právo miesta výkonu práce, predovšetkým ak sa miesto výkonu práce zmenilo na viac ako určitý primerane krátky čas. To by zároveň smerovalo k vyrovnaniu pracovných podmienok vyslaného a domáceho zamestnanca. Pri krátkodobých vyslaniach by mohli zostať v platnosti pravidlá podľa smernice o vysielaní zamestnancov s tým, že by sa uplatňovali skutočne ako minimálne pravidlá s reálnou možnosťou členských štátov zvýšiť nediskriminačne úroveň ochrany vyslaných zamestnancov.

## Záver

Cieľom tohto príspevku bolo analyzovať európsku právnu úpravu vysielania zamestnancov v kontexte zachovávanía zásady rovnakého zaobchádzania medzi vyslaným zamestnancom a domácim zamestnancom v hostujúcom členskom štáte. Výsledkom tejto analýzy sú nasledujúce závery:

---

<sup>48</sup> Pozri: BLANPAIN, R. *European Labour Law*. 14th ed. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014, p. 511.

<sup>49</sup> Pozri: ŠTEFKO, M. *Vysílaní zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 19 a s. 44.

<sup>50</sup> Pozri: CREMERS, J. Free provision of services and cross-border labour recruitment. In: *Policy Studies*, 2013, Vol. 34, No. 2, p. 206

<sup>51</sup> Pozri: DØLVIK, J. E.-VISSER, J. Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles? In: *Industrial Relations Journal*. Vol. 40(2009), No. 6, p. 497.

Právna úprava voľby rozhodného práva pri vysielaní zamestnancov patrí k najkomplikovanejším praktickým otázkam medzinárodného práva súkromného. Súbežná aplikácia subjektívneho a objektívneho štatútu, pri ktorom sa vyžaduje porovnávanie výhodnosti jednotlivých rozhodných právnych poriadkov spolu s potrebou aplikovať imperatívne normy zakotvené v „*tvrdom jadre*“ právneho poriadku hostujúceho členského štátu, ale len pokiaľ rozhodné právo neobsahuje výhodnejšiu právnu úpravu, vyžaduje natoľko náročný posudzovací postup, že poskytovatelia služieb sú motivovaní buď upustiť od cezhraničného poskytovania služieb alebo obchádzať existujúcu právnu úpravu.

Hoci obvyklé miesto výkonu práce vyslaného zamestnanca sa nachádza v inom členskom štáte, než v ktorom prácu práve vykonáva, domnievame sa, že môžu nastať okolnosti, kedy sa vyslaný zamestnanec bude na pracovnoprávne účely nachádzať v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako domáci zamestnanci. Týmito okolnosťami sú dlhý čas vyslania a vysoká miera začlenenia sa vyslaného zamestnanca do pracovného života a života spoločnosti v hostujúcom členskom štáte.

S vyslaným zamestnancom sa pravidelne zaobchádza odlišne ako s domácim zamestnancom. Toto zaobchádzanie môže byť ako menej priaznivé, tak priaznivejšie. Podstata menej priaznivého zaobchádzania spočíva v tom, že „*tvrdé jadro*“ chráni len časť pracovných podmienok, pričom ostatné, z nich niektoré relatívne podstatné otázky zostávajú upravené rozhodným právom. K priaznivejšiemu zaobchádzaniu môže dochádzať kumuláciou výhod rozhodného práva a „*tvrdého jadra*“ na základe zásady výhodnosti. Uvedené platí aj pre vyslaných agentúrnych zamestnancov, ktorých postavenie však je lepšie v dôsledku uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania v agentúrnom zamestnávaní na základe smernice o agentúrnom zamestnávaní.

Cieľom právnej úpravy smernice o vysielaní zamestnancov je podpora slobodného poskytovania služieb vytvorením primeraného konkurenčného prostredia, ochrana jednotného trhu pred dôsledkami sociálneho dumpingu a ochrana pracovných podmienok vyslaných zamestnancov. Všetky tieto ciele považujeme za legitímne, avšak právna úprava vysielania zamestnancov zlyháva v tom, aby odlišné zaobchádzanie viedlo k dôslednému naplneniu týchto cieľov. Komplikované a náročné zisťovanie rozhodného práva a kumulácia výhod odrádzajú od cezhraničného poskytovania služieb. Nedostatočnosť rozsahu „*tvrdého jadra*“ a praktická nemožnosť jeho rozšírenia vytvárajú priestor pre sociálny dumping. Obmedzenie možností kontroly zo strany členských štátov smeruje k zvýšenému riziku obchádzania a zneužívania ustanovení o vysielaní zamestnancov. Preto môžeme konštatovať, že pri vysielaní zamestnancov podľa aktuálnej právnej úpravy danej smernicou o vysielaní zamestnancov môže dochádzať k porušovaniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Navrhovaným riešením je zjednodušenie kolíznej právnej úpravy tým, že rozhodné právo by sa určovalo na základe aktuálne miesta výkonu práce, prípadne vymedzeného určitým časovým obdobím. V prípade krátkodobých vyslaní postačuje úprava smernice o vysielaní zamestnancov, ak by bolo možné ju uplatňovať ako minimálne pravidlá ochrany.

**Mgr. Jakub Vojtko**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

[jakub.vojtko@gmail.com](mailto:jakub.vojtko@gmail.com)

# OCHRANA ZAMESTNANCOV PRI ICH VYSIELANÍ DO KRAJÍN EURÓPSKEHO HOSPODÁRSKEHO PRIESTORU

Protection of Employees  
Posted to the Countries of  
the European Economic Area

**Editor:** Mgr. Jakub Vojtko

**Autori:** prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D, doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD., doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., JUDr. Marek Švec, PhD., JUDr. Viktor Križan, PhD., Mgr. Jakub Vojtko

**Vydavateľ:** Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta 2015

Zborník príspevkov z medzinárodnej on-line konferencie usporiadanej v dňoch 15.10.2015 - 15.11.2015 Katedrou pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave vznikol s podporou Vedeckej grantovej agentúry MŠVVaŠ a SAV v rámci projektu číslo 1/0023/12 s názvom „*Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese*“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Za odbornú, obsahovú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

1. vydanie, 2015

**ISBN 978-80-8082-936-0**

**ISBN 978-80-8082-936-0**