

VYBRANÉ ASPEKTY DOČASNÉHO VYSLANIA ZAMESTNANCOV V RÁMCI POSKYTOVANIA SLUŽIEB

VIKTOR KRIŽAN

Fakulta práva, Bratislavská vysoká škola práva, ústav súkromného práva, Slovenská republika

Abstract in original language:

Predložený článok pojednáva voľnom pohybe pracovných síl prostredníctvom inštitútu dočasného vyslania zamestnancov v prípade poskytovania služieb. Autor sa zamýšľa nad pojmom služba, na základe ktorej dochádza k dočasnému vyslaniu, a taktiež poskytuje porovnanie a odlíšenie dočasného vyslania zamestnancov s voľným pohybom zamestnancov v Európskej únii.

Na dosiahnutie účelu právnych predpisov o dočasnom vyslaní je taktiež potrebné priblížiť pojem vyslaný zamestnanec, preto autor poukazuje aj na problematiku jeho definície, ako aj určenie rozhodného práva, ktorým sa dočasné vyslanie zamestnanca bude spravovať. Na záver svojho príspevku autor poskytuje náčrt pracovných podmienok tvrdého jadra smernice 96/71/ES a vybrané problémy jej aplikácie.

Key words in original language:

Smernica 96/71/ES; voľný pohyb zamestnancov; dočasné vyslanie zamestnancov; tvrdé jadro pracovných podmienok; pojem zamestnanec; pojem služba.

Abstract:

This contribution is concerned with the mobility of workers through the Institute of the posting of workers. An author brings the concept of service through may be posting of workers carried out, as well as provides a comparison of the secondment the employee with the freedom of free movement of workers.

To achieve the purpose of legislation, the posting of workers is important to define the concept posted worker and also reflect the problems of its definition. An author, in addition it explains determination of the law applied for posting. In conclusion, the author provides the basic elucidate of hard core conditions of the Directive 96/71/EC and certain selected problems of its transposition.

Key words:

Directive 96/71/ES; free movement of workers; posting of workers; hard core of working conditions; concept of service.

V súvislosti s globalizáciou a s ňou spojenou konkurenciou na voľnom trhu a taktiež v súvislosti s účasťou nadnárodných spoločností na jednotnom pracovnom trhu môže vyvstať potreba zamestnávateľa vyslať svojho zamestnanca na výkon určitých činností do iného členského štátu, avšak pri zachovaní dovtedajších pracovnoprávnych vzťahov a s nimi spojenými väzbami zamestnávateľa k zamestnancovi. Cezhraničné vysielanie zamestnancov tak patrí k najzložitejším problémom moderného pracovného práva, s ktorým sa môžu zamestnávateľa pri svojom podnikaní stretnúť.

1. POJEM SLUŽBA

V Európskej únii je problematika vysielania zamestnancov spojená so slobodou poskytovania služieb, nie s voľným pohybom osôb. Sloboda voľného poskytovania služieb zahŕňa vykonávanie ekonomickej aktivity počas určitej, časovo obmedzenej doby v členskom štáte, kde buď poskytovateľ služby alebo jej prijímateľ nemajú prevádzku. Dočasný charakter poskytovania služieb odlišuje tieto činnosti od podnikania, ktoré charakterizuje atribút sústavnosti. Aby sme mohli odlíšiť vyslanie zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb od voľného pohybu zamestnancov, musíme si priblížiť pojem služba.

Pritom pojem služba nie je vôbec ľahké definovať, najmä s pohľadom na jej často abstraktný charakter. Podľa článku 50 Zmluvy o založení ES sa za služby v zmysle tejto zmluvy považujú plnenia poskytované spravidla za odplatu, pokiaľ nie sú upravené ustanoveniami o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Zmluva služby exemplifikatívne delí na priemyselné, obchodné, remeselné a služby v oblastiach slobodných povolání. Ide tak prevažne o plnenia nehmotnej povahy. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora ES platí, že poskytovanie služieb za odplatu je hospodárskou činnosťou relevantnou z hľadiska úloh Spoločenstva, avšak musí ísť o činnosť efektívnu a skutočnú, pričom sú vylúčené činnosti príliš malého významu a rozsahu, ktoré je možné považovať za okrajové a zanedbateľné.¹ Nie je pritom nevyhnutné, aby odplatosť spočívala v zaplatení odmeny príjemcov služby v prospech jej poskytovateľa, ale postačí, aby služba zodpovedalo plnenie majúce určitú hodnotu. Komplikácie pri výklade môže spôsobiť aj tenká deliaca čiara medzi pojmovým vymedzením voľného pohybu služieb a voľného pohybu zamestnancov.

Za službu v zmysle judikatúry Súdneho dvora ES môžeme z pohľadu pracovného práva považovať za relevantnú činnosť advokáta, činnosť poisťovacieho makléra, činnosť futbalového profesionála, sprostredkovanie práce, stavebné práce, ale i zdravotnícke služby, či vykonávanie poslednej vôle, ako aj činnosť obchodníka s cennými papiermi².

Slobodné poskytovanie služieb má dve zložky, a to osobnú, ktorá podlieha obmedzeniam voči poskytovateľom alebo príjemcom služieb, a výrobnú, ktorá sa stretáva s obmedzeniami samotných služieb.³ Voľný pohyb služieb môže mať formu práce vykonávanej podnikom vo vlastnej réžii alebo pod vlastným vedením na základe zmluvy uzatvorenej medzi týmto podnikom a stranou, pre ktorú sú uvedené služby určené, alebo formu prenajatia zamestnancov inému podniku v rámci verejnoprávnej, či súkromnoprávnej zmluvy.

¹ Pomahač, R.: *Evropské právo*, Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, Praha 2003, ISBN 80-246-0576-7, s. 151

² C-33/74, Van Binsbergen, [1974], ECR 01299; C-39/75, Robert-Gerardus Coenen and others v Sociaal-Economische Raad, [1975], ECR 01547; C-13/76, Gaetano Donà v Mario Mantero, [1976] ECR 01333; C-111/78, Ministère public and "Chambre syndicale des agents artistiques et impresarii de Belgique" ASBL v Willy van Wesemael and others, [1979] ECR 00035; C-63/81, Société anonyme de droit français Seco et Société anonyme de droit français Desquenue & Giral v Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, [1982], ECR 00223; C-286/82, a C-26/83, Graziana Luisi and Giuseppe Carbone v Ministero del Tesoro, [1984], ECR 00377; C-20/92, Anthony Hubbard (Testamentvollstrecker) v Peter Hamburger, [1993], ECR I-03777

³ Tichý, L. a kol.: *Evropské právo*, 3. Vydanie, C. H. Beck Praha 2006, ISBN 80-7179-430-9, s. 505

Na základe článku 55 ZES sa ustanovenia o voľnom pohybe služieb aplikujú subsidiárne k ustanoveniam o voľnom pohybe tovaru, pracovných síl a kapitálu, t.j. ustanovenia o voľnom pohybe služieb sa použijú na nehmotné plnenia alebo výkony, ktoré nepodliehajú pravidlám upravujúcim ostatné tri základné slobody Spoločného trhu.

Podstata voľného pohybu služieb spočíva v tom, že členské štáty nesmú vytvárať právne ani faktické prekážky, ktoré by spôsobili diskrimináciu alebo nerovné zaobchádzanie medzi poskytovateľmi služieb v rámci Spoločenstva.

Služby môžu podľa Zmluvy o založení ES poskytovať alebo prijímať rovnako fyzické, tak i právnické osoby.⁴ Služba je poskytovaná cezhranične, to znamená, že poskytovateľ služby prekračuje hranice za účelom poskytovania služby v inom členskom štáte. Ide o aktívnu slobodu voľného pohybu služieb. Naproti tomu, o pasívnej slobode voľného pohybu služieb hovoríme v prípade prijímateľov služieb, ktorí prekračujú hranice za účelom prijímania služieb v inom členskom štáte. Pre oblasť pracovného práva a pre ďalší účely ďalšej analýzy ja zaujímavá najmä aktívna sloboda poskytovania služieb, najmä ak je s ňou spojené vyslanie zamestnancov na územie iného členského štátu.

2. VOĽNÝ POHYB ZAMESTNANCOV VS. DOČASNÉ VYSLANIE ZAMESTNANCOV

Voľný pohyb zamestnancov spolu s dočasným vyslaním zamestnancov v rámci voľného poskytovania služieb majú významný vplyv na plnenie hospodárskych cieľov Únie.

Vzhľadom na to, že tieto dva inštitúty patria pod dva rôzne subsystemy základných slobôd voľného trhu, a to voľný pohyb osôb a voľný pohyb služieb, je dôležité predísť k zámene týchto inštitútov v praxi.

Pri dočasnom vyslaní zamestnancov v rámci EÚ sa zamestnanec individuálne nerozhoduje, či vstúpi na určitý dlhší alebo kratší čas na pracovný trh iného členského štátu EÚ ale naopak, 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. Zamestnanca tak v prípade vyslania na územie iného členského štátu za účelom poskytovania služieb možno považovať skôr za sprostredkovateľa, prostredníctvom ktorého dochádza k poskytovaniu služby. Na rozdiel od voľného pohybu osôb takíto zamestnanci nevstupujú na cudzí trh práce, neprenášajú do nového členského štátu svoje sociálne väzby a v neposlednom rade ide o dočasný charakter ich práce. Na rozdiel od voľného pohybu zamestnancov, sa zamestnanci, ktorí boli vyslaní do inej krajiny, 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 týchto zamestnancov nemožno aplikovať predpisy o voľnom pohybe zamestnancov, ale predpisy o voľnom pohybe služieb. Aj v dôsledku toho sa úprava vysielania zamestnancov odlišuje od voľného pohybu zamestnancov a vytvára tak osobitnú oblasť voľného pohybu služieb.

⁴ Blanpain, R.: European Labour Law, 10th revisited edition, Kluwer Law International, Hague 2006, ISBN 90-411-2454-3, s. 353

Základ právnej úpravy vysielania zamestnancov pri poskytovaní služieb poskytuje primárne komunitárne právo v podobe zakladajúcich zmlúv, judikatúry Súdneho dvora ES, ktorý vo všeobecnosti zakazuje neprimerané obmedzovanie vysielania zamestnancov. Špecifickú oblasť pracovných podmienok upravuje sekundárne právo v podobe nariadení a smerníc, z ktorých najvýznamnejšie postavenie má Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb⁵, ktorej hlavným cieľom je zamedziť zvýhodneniu poskytovateľov služieb z členských štátov, ktoré majú nižší stupeň pracovnoprávnej ochrany zamestnancov.

Charakteristickou črtou vysielania, ako je už spomenuté vyššie je, trvanie pracovnoprávneho vzťahu medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom, pričom uzatvorený pracovný pomer sa i naďalej riadi uzatvorenou pracovnou zmluvou.

Naproti tomu sa pri voľnom pohybe individuálne zamestnanec rozhoduje pracovať na území iného ako domovského štátu, pričom zamestnanec môže v hostiteľskom členskom štáte zotrvať neobmedzený čas. V dôsledku toho sa na jeho pracovnoprávne vzťahy spravujú ustanovením článku 39 ZES a nariadením 1612/68 v platnom znení. Zamestnanec, ktorý sa uchádza o pracovné miesto v inom členskom štáte EÚ sa na rozdiel od vyslaného zamestnanca stáva súčasťou pracovného trhu príslušnej krajiny.

V prípade *Rush Portuguesa*⁶ musel Súdny dvor ES rozhodnúť, či presun portugalských zamestnancov do Francúzska za účelom vykonania stavebných prác má byť charakterizovaný ako cezhraničný pohyb služieb, alebo voľný pohyb zamestnancov v rámci voľného pohybu služieb. V tomto prípade sa taktiež Súdny dvor v rámci konania o predbežnej otázke zaoberal, či je možné na situácie, k akým došlo v hlavnom konaní, použiť aj ustanovenia nariadenia 1612/68, ktoré sa zaoberá voľným pohybom zamestnancov, resp. dočasnú neuplatniteľnosť jeho ustanovení vyplývajúcu zo Zmluvy o pristúpení niektorého členského štátu.

Otázky, ktoré boli predložené Súdnemu dvoru na preskúmanie v tomto prípade, vznikli v rámci sporu medzi *Rush Portuguesa Lda*, ako zamestnávateľom so sídlom v Portugalsku, ktorý sa zaoberá stavebnými a verejnými prácami a Národným imigračným úradom Francúzska. Táto firma vstúpila do subdodávok s francúzskym podnikom za účelom vykonávania stavebných prác pri stavbe železničnej trate vo Francúzsku. Avšak podľa francúzskeho práva je na zamestnávanie zahraničných zamestnancov oprávnený iba Národný imigračný úrad. Nakoľko *Rush Portuguesa* nespĺnila túto požiadavku francúzskeho práva, Národný imigračný úrad od nej žiadal zaplatenie osobitného príspevku, ktorý je povinný platiť zamestnávateľ, zamestnávajúci občanov mimo Európskych spoločenstiev.⁷ *Rush Portuguesa* žiadal zrušiť rozhodnutie francúzskych orgánov o zaplatenie zvláštneho príspevku, nakoľko podľa ustanovení článkov 59 a 60 ZES (v súčasnosti články 49 a 50) sa vylučuje použitie právnych predpisov, ktoré majú za následok zákaz výkonu práce ich

⁵ O.J. C 018, 21. 1. 1997, s. 1-6

⁶ C-113/89, *Rush Portuguesa Lda* v *Office national d'immigration*, [1990], ECR I-01417

⁷ Aj keď Portugalsko v čase sporu už bolo členom Európskych spoločenstiev, ako si ďalej ukážeme, vzťahovala sa naň výnimka z ustanovení článkov 1 až 6 nariadenia 1612/68 a teda sa na portugalských štátnych príslušníkov v prípade voľného pohybu zamestnancov naďalej pozeralo ako na občanov štátov mimo Európskych spoločenstiev.

zamestnancov. Na druhej strane, Národný imigračný úrad argumentoval tvrdením, že nie je možné rozšíriť slobodu poskytovania služieb na všetkých zamestnancov poskytovateľa služieb, pretože v dôsledku uplatnenia prechodných ustanovení Zmluvy o pristúpení Portugalska do Európskych spoločenstiev sa na tieto osoby naďalej vzťahujú rovnaké ustanovenia ako na zamestnancov z iných nečlenských krajín Únie, pokiaľ ide o voľný pohyb zamestnancov. Sloboda poskytovať služby s výnimkou cestovných a turistických kancelárií pritom nebola Zmluvou o pristúpení obmedzená.

Francúzsky súd, ktorý riešil spor sa obrátil na Európsky súdny dvor ES celkovo s tromi otázkami. Prvé dve otázky sa týkali situácií, kedy podnik so sídlom v Portugalsku poskytuje služby v členskom štáte EÚ, ktorý sa stal súčasťou Spoločenstva pred pristúpením Portugalska a zároveň si podnik za týmto účelom nasadzuje vlastné pracovné sily. Konkrétne prvou otázkou, sa francúzsky súd snažil zistiť, či sa takýto zamestnávateľ poskytujúci služby, môže sa domáhať práva vyplývajúceho z ustanovení o voľnom pohybe služieb. Účelom druhej otázky bolo zistiť, či členský štát, na území ktorého sa majú vykonávať práce, môže osobám poskytujúcim služby uložiť podmienku získať pracovné povolenie pre portugalské pracovné sily.

Podľa Súdneho dvora ES článku Zmluvy umožňujúce slobodný pohyb služieb bránia tomu, aby jeden členský štát zakazoval určitej osobe poskytovanie služieb na jej území spolu so všetkými jej zamestnancami a taktiež vylučujú, aby členský štát podmieňoval pohyb takýchto osôb na svojom území, či už príslušnosťou k miestu alebo získaním povolenia. Uplatnením niektorých z týchto obmedzení sa osoba poskytujúca služby pochádzajúca z iného členského štátu podľa Súdneho dvora ES diskriminuje vo vzťahu k svojim konkurentom sídliacim v hostiteľskom členskom štáte, ktorí môžu svojich zamestnancov využívať bez akýchkoľvek obmedzení. Takéto obmedzenia taktiež môžu negatívne ovplyvniť jeho schopnosť poskytovať služby.

Súdny dvor ES v odôvodnení svojho rozsudku tiež uviedol, že obmedzenia ustanovené v Zmluve o pristúpení týkajúce sa uplatňovania nariadenia 1612/68 platia pri vstupe portugalských zamestnancov na pracovný trh niektorého z členských štátov, ako aj pri vstupe a zaobstaraní bývania pre zamestnancov, ktorí sa o takýto vstup na pracovný trh usilujú. V našom prípade však išlo podľa Súdneho dvora ES o odlišnú situáciu, keďže portugalskí zamestnanci vyslaní na výkon práce do Francúzska sa po skončení práce vrátia do svojho domovského štátu a sa nestávajú súčasťou pracovného trhu hostiteľského štátu.

Ustanovenia Zmluvy o pristúpení, ktoré vylučujú aplikáciu ustanovení nariadenia 1612/68, a ktoré vylučujú právnu úpravu voľného pohybu zamestnancov, by bolo možné použiť za predpokladu, ak by vysielajúci zamestnávateľ vykonával činnosti, ktorých účelom by bolo umožnenie prístupu jeho zamestnancov na pracovný trh hostiteľského štátu. Táto skutočnosť však nemá vplyv na právo osoby poskytujúcej služby v stavebníctve a verejných službách na vyslanie svojich zamestnancov z domovského štátu počas doby, kedy pretrváva potreba výkonu práce.

Vzhľadom na uvedené preto Súdny dvor ES rozhodol, že podnik so sídlom v členskom štáte, môže za účelom poskytovania služieb dočasne vyslať svojich zamestnancov na územie iného členského štátu. V tom prípade orgány štátu, na území ktorého sa má práca vykonávať, nesmú na poskytovateľa služieb klásť žiadne podmienky pre nábor pracovnej sily alebo požadovať pracovné povolenie.

Toto rozhodnutie ESD je zaujímavé aj z pohľadu prístupivších členských štátov, voči ktorým boli zavedené prechodné obmedzenia pre voľný pohyb zamestnancov. Pokiaľ sa chcú osoby pochádzajúce z týchto členských štátov uchádzať o voľné pracovné miesta v niektorom členskom štáte Únie, ktorý voči tomuto členskému štátu uplatňuje prechodné obdobia vyplývajúce zo Zmluvy o prístúpení, hostiteľský členský štát od nich môže žiadať splnenie určitých podmienok potrebných na udelenie pracovného povolenia. Na druhej strane, v prípade vyslaných zamestnancov, ktorých vyslala príslušný zamestnávateľ z prístupivšieho členského štátu za účelom poskytovania služieb, títo zamestnanci nepodliehajú žiadnym dodatočným obmedzeniam, okrem obmedzení, ktoré pre poskytovateľov služieb vyplývajú zo Zmluvy o prístúpení.

3. VŠEOBECNE K DOČASNÉMU VYSLANIU ZAMESTNANCOV V PRÍPADE VOĽNÉHO POHYBU SLUŽIEB

Pri úvahách o voľnom pohybe služieb musíme mať ďalej na pamäti, že služby sa môžu poskytovať na území viacerých členských štátov súčasne, čo nás vedie k úvahám o tom, ktorý členský štát by mal mať právo a zodpovednosť regulovať poskytovateľa služieb, ale tiež k úvahám o hrozbe zneužitia komunitárneho práva, tak aby sa zabránilo národnej úprave.⁸

Ďalšiu kodifikáciu možných a zakázaných požiadaviek uplatňovaných v súvislosti s vysielaním zamestnancov mala obsahovať smernica o voľnom pohybe služieb na vnútornom trhu, čo sa však v konečnom dôsledku nestalo. Podľa článku 1 ods. 6 smernice č. 2006/123/ES o službách na vnútornom trhu smernica neovplyvňuje pracovné právo. Pracovným právom sú podľa nej akékoľvek právne alebo zmluvné ustanovenia o podmienkach zamestnávania, pracovných podmienkach vrátane ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ktoré členské štáty uplatňujú v súlade s vnútroštátnym právom, ktoré rešpektuje právo Spoločenstva. Táto smernica rovnako neovplyvňuje právne predpisy členských štátov o sociálnom zabezpečení. V nadväznosti na to článok 3 ustanovuje, že ak existuje rozpor medzi ustanoveniami smernice 2006/123/ES a ustanovením iného aktu Spoločenstva, ktorý upravuje osobitné aspekty prístupu k činnosti v oblasti služieb alebo jej výkonu, v osobitných oblastiach alebo v osobitných povolaniach, má ustanovenie tohto iného aktu Spoločenstva prednosť a uplatní sa na tieto vzťahy. Pritom je výslovne uvedená aj smernica 96/71/ES.

Smernica 96/71/ES bola prijatá základe článku 57 ods. 2 ZES a za účelom predchádzania hrozbe zneužitia komunitárneho práva a zabráneniu národnej úpravy, ako aj za účelom odstránenia prekážok voľného pohybu osôb a služieb medzi členskými štátmi. Definuje podmienky zamestnávania v hostiteľskom štáte, ktoré musia byť zabezpečené pre zamestnancov v hostiteľskom štáte a to bez ohľadu na pracovnú zmluvu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, čím sa snaží predísť sociálnemu dumpingu – importu lacných pracovných síl zo zahraničia s cieľom znížiť náklady zamestnávaním lacnejšej pracovnej sily.

Koncepcia smernice vychádza zo zásady, že každá podpora nadnárodného poskytovania služieb si vyžaduje primerané konkurenčné prostredie a opatrenia, ktoré zaručujú rešpektovanie práv zamestnancov. Preto zakotvuje povinnosť členských štátov, ktoré

⁸ Steiner, J., Woods, L., Twigg-Fleshner, Ch.: EU Law, Oxford University Press, Oxford 2006, ISBN 978-0-19-927959-3, s. 468

vysielajú svojich zamestnancov spravovať sa právom štátu, v ktorom sa práca vykonáva. Účelom smernice je koordinácia členských štátov za účelom vytvorenia záväzných pravidiel minimálnej požadovanej ochrany zamestnancov, ktoré majú dodržiavať zamestnávateľa vysielajúci zamestnancov na dočasnú prácu na území členského štátu, v ktorom poskytujú služby.⁹ Povinnosť spravovať sa právom štátu, v ktorom sa práca vykonáva neplatí pre celý obsah pracovného pomeru zamestnanca dočasne vyslaného do hostiteľského štátu, ale len pre tzv. „tvrdé jadro“ pracovných podmienok, t.j. pre podstatný a najvýznamnejší obsah pracovného pomeru a z jeho rámca smernica nedovoľuje použiť kolízne právo. Aplikácia kolízneho práva v zmysle Rímskeho dohovoru je možná len nad obsahový rámec „tvrdého jadra“. Tvrdé jadro tvorí:

- a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku,
- b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky,
- c) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa však nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia,
- d) podmienky prenájmu zamestnancov, najmä dodanie zamestnancov agentúrami 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.¹⁰

Smernica 96/71/ES sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov zriadených v niektorom z členských štátov, ktorí vysielajú zamestnancov na územie iného členského štátu za účelom poskytovania služieb. Aj keď smernica 96/71/ES používa terminológiu vysielajúci zamestnávateľ, zriadený v členskom štáte, výslovne nerieši otázku, ako široko sa má právne interpretovať problém sídla zamestnávateľa v nadväznosti na požiadavku zriadenia podniku v členskom štáte. Na úroveň týchto zamestnávateľov však smernica kladie aj zamestnávateľov- podniky z tretích krajín, ktorí dočasne vysielajú svojich zamestnancov do členskej krajiny EÚ, nakoľko podnikom založeným v inom ako členskom štáte nesmú byť poskytnuté výhodnejšie podmienky, než podnikom zriadeným v členskom štáte.

Smernica 96/71/ES sa vzťahuje na zamestnávateľov ak ide o niektorú z nasledujúcich situácií:

vysielanie zamestnancov na územie iného členského štátu v réžii a pod vedením zamestnávateľa na základe zmluvy uzatvorenej medzi vysielajúcim zamestnávateľom a stranou pôsobiacou na území daného členského štátu, pre ktorú sú tieto služby určené a to za

⁹ Porovnaj Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo, Poradca podnikateľa spol. s r. o., Žilina 2004, ISBN 80-88931-32-0, s. 157

¹⁰ čl. 3 ods. 1 smernice 96/71/ES

splnenia predpokladu, že medzi vysielajúcim zamestnávateľom a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo

vysielanie zamestnancov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim zamestnávateľom a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo

prenájom zamestnancov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému zamestnávateľovi zriadenému alebo činnému na území členského štátu, za predpokladu, že medzi takýmto dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.¹¹

Smernica 96/71/ES sa nevzťahuje na prípady dočasného vyslania zamestnancov z členských krajín EÚ do tretích štátov, ani na prípady dočasného vyslania zamestnancov medzi inými štátmi než sú členské štáty EÚ. V týchto právnych situáciách sa pracovnoprávne vzťahy spravujú medzinárodným kolíznym právom.

4. POJEM VYSLANÝ ZAMESTNANEC

Kľúčovým problémom pre dosiahnutie účelu smernice je definovať pojem zamestnanca. Vyslaným zamestnancom sa na účely smernice považuje zamestnanec, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než je štát, v ktorom bežne pracuje.¹² Dĺžku obdobia, ktorá sa ešte považuje za dočasné vyslanie smernica neupravuje. Vyžaduje však, aby išlo o časovo obmedzený výkon práce, aj keď jeho dĺžka môže byť aj dlhodobá. Počas dočasného vyslania zamestnanca by nemal skončiť pracovný pomer, pretože dočasne vyslaní zamestnanci ostávajú v pracovnoprávnom vzťahu k subjektu, pre ktorý vykonávajú prácu v niektorom z členských štátov Únie.¹³ Podľa rozhodnutia Súdneho dvora ES vo veci Schnitzer¹⁴ sa má dočasná povaha činnosti osoby určiť s ohľadom nielen na dobu trvania poskytovania služieb, ale taktiež na ich pravidelnú povahu alebo kontinuitu.

V prípade časovo neobmedzeného výkonu práce zamestnancom v niektorom z členských štátov sa majú uplatňovať ustanovenia primárneho práva a sekundárneho komunitárneho práva upravujúce voľný pohyb zamestnancov.

Odlišná situácia je v prípade sociálneho zabezpečenia takéhoto zamestnanca. Na účely sociálneho zabezpečenia sa podľa článku 14 nariadenia č.1408/71/EHS o uplatňovaní

¹¹ porovnaj čl. 1 ods. 3 smernice 96/71/ES

¹² čl. 2 ods. 1 smernice 96/71/ES

¹³ Porovnaj Barancová, H.: *Zákonník práce, komentár*, Sprint v.f.r.a., Bratislava 2005, ISBN 80-89085-48-2, s. 104

¹⁴ C-215/01, Reference for a preliminary ruling from the Amtsgericht Augsburg): Bruno Schnitzer, OJ C 212 of 28.7.2001

systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva, obmedzuje dočasné vyslanie na obdobie dvanásť mesiacov.

Vo vzťahu slovenského a európskeho práva sa podobne ako pri voľnom pohybe zamestnancov, môžeme stretnúť s nejednoznačnou terminológiou. Slovenské pracovné právo používa pojem zamestnanec, kým smernica 96/71/ES v prevažnej miere používa pojem pracovník. V rovine de lege ferenda by bolo za vhodné zjednotiť terminológiu v tejto oblasti. Malo by dôjsť k zjednoteniu pojmu pre fyzickú osobu vykonávajúcu v pracovnoprávných vzťahoch, prípadne v obdobných pracovnoprávných vzťahoch, závislú prácu pre zamestnávateľa podľa jeho pokynov za mzdu alebo inú odmenu. Treba pri tom zväžiť nielen zaužívané tradície týchto pojmov v jednotlivých krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru, ale aj ich etymologický základ. S prihliadnutím na slovenské právo budem v nasledujúcom texte používať pojem zamestnanec.

Pojem zamestnanec sa pre účely smernice odvodzuje z definície zamestnanca, tak ako je upravený v práve členského štátu, na územie ktorého je zamestnanec vyslaný. Takáto úprava nie je optimálna, nakoľko každý členský štát má odlišnú definíciu pojmu zamestnanec/pracovník. Môže totiž nastať situácia, kedy v niektorom členskom štáte sa bude smernica vzťahovať na inú skupinu osôb, ako v ďalšom členskom štáte (napr. fyzická osoba sa nebude považovať za zamestnanca podľa právnych predpisov vysielajúceho štátu, avšak bude mať právny status zamestnanca podľa právnych predpisov prijímajúceho štátu a naopak). Tým nie je daná jednotná osobná pôsobnosť smerníc na úrovni Európskej únie, čo môže ovplyvniť aj zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a úrovňou ich pracovnoprávnej ochrany v závislosti od ich štátnej príslušnosti¹⁵.

Takto zakotvený pojem vyslaného zamestnanca sa nakoniec ukázal ako problematický pri transpozícii do právnych poriadkov členských štátov, keď napríklad vo Francúzsku právna úprava neobsahovala definíciu pojmu vyslanie¹⁶.

Za zamestnanca v zmysle Smernice možno považovať občana nečlenského štátu (tretieho štátu), v prípade, že ho zamestnávateľ, ktorý má sídlo v členskom štáte EÚ, vyšle na územie iného členského štátu EÚ. V zmysle judikatúry Súdneho dvora ES¹⁷, zamestnanci v prípade, že sú zamestnaní v súlade s právnym poriadkom štátu, kde sídli poskytovateľ (zamestnávateľ), môžu byť vyslaní do iného, hostiteľského, štátu bez toho, aby v tomto druhom štáte podliehali administratívnym formalitám, analogickým povinnosti mať pracovné povolenie.

¹⁵ porovnaj Barancová, H.: Zachovanie nárok zamestnancov pri prechode podnikov, častí podnikov a závodov a častí závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe, sympóziu s medzinárodnou účasťou, Trenčianske Teplice, Poradca podnikateľa, Žilina 2004, s.220

¹⁶ Správa Európskej komisie o implementácii smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, január 2003

¹⁷ C-445/03 Komisia Európskych spoločenstiev proti Luxemburskému veľkovoľvodstvu, [2004], ECR I-10191; C-244/04 Komisia Európskych spoločenstiev proti Spolkovej republike Nemecko, [2006] ECR I-00885

5. URČENIE ROZHODNÉHO PRÁVA PRI DOČASNOM VYSLANÍ ZAMESTNANCOV

Základný rámec právnej úpravy dočasného vyslania zamestnancov, ako vzťahov s cudzím prvkom tvorí popri všeobecne záväzných právnych predpisoch Rímsky dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky z 19. júna 1980 a už spomínaná smernica 96/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb, ktorej aplikácia prichádza do úvahy ako prvá.

Pracovné podmienky tvrdého jadra vyplývajú z právneho poriadku platného v členskom štáte vykonávania práce a sú zakotvené v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné. Neberie pritom ohľad na určenie právneho poriadku určeného Rímskym dohovorom.

Na pracovné podmienky presahujúce rámec „tvrdého jadra“ smernice 96/71/ES sa uplatňujú ustanovenia Rímskeho dohovoru. Ten má ako medzinárodná zmluva prednosť pred zákonmi členských štátov upravujúcich rozhodné právo v pracovnoprávnych vzťahoch s cudzím prvkom. Aj napriek tomu, že Rímsky dohovor má pred týmito vnútroštátnymi predpismi prednosť, dohovor vnútroštátne právne predpisy nenahradil. Preto tieto vnútroštátne predpisy, v prípade Slovenskej republiky zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov, aj napriek tomu, že prakticky stratili význam, platia na tie vzťahy, ktoré nie sú Rímskym dohovorom upravené. Svojou povahou pôsobí Rímsky dohovor voči smernici 96/71/ES ako *lex generalis*, keďže stanovuje všeobecný rámec na určenie uplatniteľného práva. V prípade Rímskeho dohovoru tiež ide o jediný nástroj v oblasti medzinárodného práva súkromného na úrovni európskeho spoločenstva, ktorý má formu medzinárodnej zmluvy.

Základným pravidlom Rímskeho dohovoru je možnosť slobodnej voľby rozhodného práva. Strany pracovnej zmluvy si môžu určiť, či voľba práva sa bude vzťahovať na pracovnú zmluvu, alebo len na jej časť. Dohovor taktiež pripúšťa zmenu už uskutočnenej voľby práva a to aj počas trvania pracovnoprávneho vzťahu.

Podľa ustanovenia článku 6 Rímskeho dohovoru, ktorý sa vzťahuje na individuálne pracovné zmluvy, však nesmie voľba práva zmluvnými stranami pracovnej zmluvy zbavovať zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú imperatívne normy práva, ktoré by sa použili pri neexistencii voľby práva. Toto ustanovenie má za cieľ ochraňovať zamestnanca a znamená, že pri voľbe práva ktoréhokoľvek členského štátu je zamestnancovi poskytnutá ochrana.¹⁸ Porovnávanie konkurujúcich si právnych poriadkov by sa podľa Barancovej malo sústrediť len na tú ich časť, ktorá upravuje ochranu zamestnanca a od ktorých sa zmluvne účastníci nemôžu odchýliť.¹⁹

¹⁸ Ondřej, J.: *Medzinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2004, ISBN 80-86898-02-4, s. 289*

¹⁹ *Barancová, H.: Barancová, H. a kol.: Vysielanie zamestnancov, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2008, ISBN 978-80-7380-156-4, s. 78 a nasl.*

Pojem imperatívna norma Rímsky dohovor neobsahuje. Podľa Barancovej sú to donucujúce predpisy hostiteľského štátu, ktoré sa majú aplikovať vo verejnom záujme, v záujme zdravia zamestnancov a ďalších sociálnopolitických cieľov.²⁰

Ak voľba práva nebola zmluvnými stranami uskutočnená, Rímsky dohovor pripúšťa dve alternatívy, podľa ktorých sa má rozhodné právo pracovnoprávneho vzťahu určiť a to:

pracovná zmluva sa bude riadiť právom štátu, kde zamestnanec svoju prácu zvyčajne vykonáva na základe pracovnej zmluvy a to aj keď prechodne pracuje v inom štáte, alebo

pracovná zmluva sa riadi právnym poriadkom štátu, v ktorom sa nachádza prevádzkareň, ktorá tohto zamestnanca najala.

Dohovor taktiež stanovuje tzv. únikovú klauzulu, na základe ktorej platí, že ak z celkových okolností nevyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s iným štátom, potom sa zmluva spravuje právom tohto štátu.

Pojem zamestnávateľa je podľa Rímskeho dohovoru veľmi široký, nakoľko sa má pri určení rozhodného práva v prípade absencie voľby vychádzať zo sídla prevádzkarne zamestnávateľa, ako hospodárskej jednotky zamestnávateľa a to bez ohľadu na to, či jej právo priznáva právnu subjektivitu alebo nie.

Dňa 17. júna 2008 bolo prijaté nové Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I).²¹ Toto nariadenie nahrádza v členských štátoch doteraz platný Rímsky dohovor²². Svoju účinnosť podľa slovenského prekladu nadobudlo 24. júla 2008, avšak uplatňuje sa až od 17. decembra 2009.²³

Nové nariadenie 593/2008 podobne ako Rímsky dohovor vychádza zo zásady, že jedným zo základných prvkov systému kolíznych noriem v oblasti zmluvných záväzkov by mala byť sloboda zmluvných strán zvoliť si rozhodné právo. Naďalej preto platí, že zmluva sa spravuje právnym poriadkom, ktorý si zvolia zmluvné strany. Taktiež sa tieto zmluvné strany môžu kedykoľvek dohodnúť, že sa zmluva bude spravovať iným právom, aký bol uplatňovaný na základe predchádzajúcej voľby.

²⁰ Tamtiež

²¹ O. J. L 177, 4.7.2008, s. 6 a nasl.

²² S výnimkou území členských štátov, ktoré spadajú pod územnú pôsobnosť Rímskeho dohovoru a na ktoré sa toto nariadenie nevzťahuje

²³ Domnievam sa, že v tomto prípade ide o zlý preklad nariadenia, keďže anglická verzia používa spojenie „entry into force“, ktoré znamená nadobúda platnosť. Mám za to, že aj v slovenskom preklade nariadenia by malo byť uvedené, že svoju platnosť nadobúda 20 dní odo dňa uverejnenia, t.j. 24. júla 2008. Ak by sme sa mali držať slovenského prekladu, došlo by k absurdnej situácii, kedy by sme mali účinné nariadenie, ktoré by však nebolo možné aplikovať, čo by bolo v rozpore s pojmom účinnosť. Ide o dosť vážne zistenie v nepresnosti prekladu nariadenia, ktoré môže osoby neznalé práva, ktoré si neuvedomujú rozdiel medzi platnosťou a účinnosťou, uviesť do neistoty. A to o to viac, že nariadenia Rady Európskej únie sú priamo aplikovateľné a na ich aplikáciu nie je potrebná legislatívny činnosť členských štátov.

Voľba práva by nemala zamestnanca zbaviť ochrany, ktorú mu poskytujú tie ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva, ktoré by platilo v prípade absencie voľby práva. V prípade voľby práva nemožno odchyliť od imperatívnych noriem. Na rozdiel od Rímskeho dohovoru však nové nariadenie č. 593/2008 prináša aj legálnu definíciu imperatívnych noriem.

Za imperatívne považuje 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 nariadenia.²⁴

Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.²⁵

Nariadenia môžeme privítať vymedzuje pojem dočasnosť, ktoré v doterajšej právnej úprave absentovalo. Výkon práce v inom členskom štáte tak možno považovať za dočasný, ak sa očakáva, že zamestnanec znova nastúpi do práce v krajine pôvodu po skočení svojej úlohy v zahraničí.

Ak rozhodné právo pracovnej zmluvy v prípade absencie voľby nemožno učiť na základe miesta výkonu práce, pracovná zmluva sa spravuje právom miesta podnikania zamestnávateľa, kde bol zamestnanec zamestnaný.

Nariadenie 593/2008 zachováva použiteľnosť únikovej doložky. Ak z celkovej situácie vyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s inou krajinou, než ktorá je určená na základe objektívneho statusu pracovnej zmluvy, uplatní sa právny poriadok tejto inej krajiny.

6. K NE/APLIKÁCII PRACOVNÝCH PODMIENOK UPRAVENÝM SMERNICOU 96/71/ES

Spomenuli sme, že hlavným cieľom smernice 96/71/ES o dočasnom vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb je zamedziť zvýhodneniu poskytovateľov služieb z členských štátov s nižšou úrovňou pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Preto smernica 96/71/ES zavádza tzv. tvrdé jadro pracovných podmienok, obsahujúce minimálne pracovné podmienky zamestnaných na výkon práce do iného členského štátu Únie. Členské štáty sú povinné zabezpečiť, aby zamestnávateľa bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili zamestnancom, vyslaným na územie členských štátov, nasledovné 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.

²⁴ Pozri článok 9 ods. 1 Nariadenia č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)

²⁵ Ide o novú formuláciu, ktorá umožňuje aplikáciu napríklad na zamestnancov, ktorý tvoria letový personál v leteckej doprave a ak existuje pevná základňa, z ktorej sa ich práca organizuje a kde títo zamestnanci plnia svoje pracovné povinnosti.

Smernica 96/71/ES nevyklučuje, aby členské štáty upravili pracovné podmienky pre zamestnanca výhodnejšie. Rovnako nevyklučuje uplatňovanie iných pracovných podmienok než sú uvedené v smernici 96/71/ES, pokiaľ ide o ustanovenia politiky verejného záujmu a uplatňovanie pracovných podmienok upravených v kolektívnych zmluvách a arbitrážnych nálezoch, ak sa týkajú činností, ktoré nie sú uvedené v prílohe smernice.

Taktiež smernica 96/71/ES upravuje rôzne odchýlky od všeobecných pravidiel v nej stanovených a umožňuje poskytovať aj rôzne výnimky. Tie sa týkajú predovšetkým najcitlivejšej oblasti, ktorou sú mzdové záležitosti a v menšej miere tiež oblasti dovolenky.

Určité odlišnosti sa uplatnia v prípade počiatočnej montáže a / alebo prvej inštalácie tovaru, ktorá je integrálnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a je potrebná na uvedenie dodaného tovaru do užívania a je vykonávaná škoľenými zamestnancami a / alebo odborníkmi dodávateľského podniku. Za týchto okolností sa na vyslaných zamestnancov nebudú vzťahovať predpisy hostiteľskej krajiny upravujúce dovolenku a mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy, ak doba vyslania nepresiahne osem dní. To však neplatí pre oblasť stavebných prác, uvedených v prílohe smernice.

Právnu úpravu hostiteľského členského štátu v oblasti regulácie minimálnych mzdových taríf, v rátane odmeny za prácu nadčas, nemusí členský štát po porade so sociálnymi partnermi uplatniť ani v prípade, že doba vyslania nepresahuje jeden mesiac, ak ide o dočasné vyslanie pod vedením a v réžii vysielajúceho podniku alebo o vysielanie v rámci nadnárodných koncernov. V žiadnom prípade však nie je možné vylúčiť aplikáciu mzdových predpisov hostiteľskej krajiny za predpokladu, že doba vyslania presiahne jeden mesiac.

Smernica umožňuje členským štátom poskytovanie výnimiek z určitých ustanovení. Prostredníctvom kolektívnych zmlúv je možné poskytovať výnimky ohľadne uplatňovania mzdových taríf vrátane odmien za nadčasy v prípade dočasného vyslania pod vedením a v réžii vysielajúceho podniku alebo vyslania v rámci nadnárodných koncernov, ak doba vyslania nepresiahne jeden mesiac.

Druhou možnosťou sú výnimky na základe skutočnosti, že ide o nevýznamné množstvo práce. V tomto prípade ide opäť o možnosť poskytnúť výnimky ohľadom regulácie mzdových taríf a sadzieb za nadčasy v prípade dočasného vyslania pod vedením a v réžii vysielajúceho podniku alebo vyslania v rámci nadnárodných koncernov, ale výnimku je možné poskytnúť aj ohľadne dovolenky. Ak členské štáty využijú možnosť poskytovať takýto druh výnimiek, sú povinné ustanoviť kritériá, podľa ktorých sa bude určovať, aké množstvo práce bude možné považovať za nevýznamné.

7. TRANSPOZÍCIA DOČASNÉHO VYSLANIA ZAMESTNANCOV DO SLOVENSKEHO PRÁVNEHO PORIADKU

Ustanovenia smernice 96/71/ES boli transponované vo viacerých právnych predpisoch. Tzv. „tvrdé jadro“ smernice bolo implementované do ustanovenia § 5 Zákonníka práce²⁶, podľa ktorého sa pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávateľa vysielajú na výkon prác k inému zamestnávateľovi z územia členského štátu Európskej únie na územie

²⁶ Zákon 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Slovenskej republiky, sa spravujú Zákonníkom práce, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.²⁷ Vyslaným zamestnancom pre účely dočasného vyslania je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje.²⁸

Slovenský zákonodarca pri implementácii pozabudol na výnimku spočívajúcu umožňujúcu členským štátom, po porade so zamestnávateľmi a zamestnancami a v súlade s obvyklými zvyklosťami a praxou jednotlivých členských štátov, rozhodnúť nepoužiť ustanovenia tvrdého jadra týkajúcich sa limitov pracovného času a minimálnej dĺžky dovolenky, ak doba vyslania nepresahuje jeden mesiac. Na porovnanie, český zákonodarca podobne pri implementácii smernice nezohľadnil skutočnosť, že v prípade počítačovej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktorá je integrálnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a je potrebná na uvedenie dodaného tovaru do užívania a vykonávaná školenými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, sa nepoužijú ustanovenia týkajúce sa limitov pracovného času a minimálnej dĺžky dovolenky, ak doba ich vyslania nepresahuje osem dní.

Smernica 96/71/ES bola implementovaná do slovenského právneho poriadku taktiež prostredníctvom zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce. Podľa ust. § 23 tohto zákona sa preberajú právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie uvedené v prílohe a výslovne aj smernica 96/71/EHS.

Za implementáciu smernice 96/71/EHS treba považovať aj ustanovenie §6 ods. 1 písm. m) a n) zákona o inšpekcii práce, podľa ktorého Národný inšpektorát práce poskytuje informácie občanom Slovenskej republiky a občanom členských štátov Európskej únie o pracovných podmienkach uvedených v „tvrdom jadre“ smernice 96/71/EHS v Slovenskej republike a v členských štátoch Európskej únie a spolupracuje s príslušnými orgánmi Európskej únie a členských štátov Európskej únie pri zisťovaní, kontrole a hodnotení týchto pracovných podmienok a rovnako im poskytuje príslušné informácie o pracovných podmienkach v Slovenskej republike.

Smernica 96/71/ES platí pre prípady dočasného výkonu práce zamestnanca z jedného členského štátu na území iného členského štátu. V prípade časovo neobmedzeného výkonu práce zamestnanca v niektorom z členských štátov Únie sa majú uplatňovať ustanovenia primárneho a sekundárneho práva o voľnom pohybe zamestnancov.²⁹

8. ZÁVER

Základ právneho pozadia dočasného vysielania zamestnancov poskytujú zmluvy, ktorými sa zakladajú Európske spoločenstvá, a ktoré sú predmetom výkladu Európskeho súdneho dvor. Všeobecne platí, že Súdny dvor ES dočasné vysielanie zakazuje neprimerane obmedzovať.

²⁷ § 5 ods. 2 Zákonníka práce

²⁸ § 5 ods. 4 Zákonníka práce

²⁹ Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo, Poradca podnikateľa spol. s r. o., Žilina 2004, ISBN 80-88931-32-0, s. 157

Špecifickú oblasť pracovných podmienok - maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku, minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky, minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy, podmienky prenájmu zamestnancov, najmä dodanie zamestnancov agentúrami 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 - upravuje Smernica 96/71/ES o dočasnom vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb, ktorej hlavným účelom je zamedziť zvýhodneniu poskytovateľov služieb z členských štátov s nižšou úrovňou pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Ďalšiu kodifikáciu možných a zakázaných požiadaviek uplatňovaných v súvislosti s vysielaním zamestnancov mala obsiahnuť smernica o službách na vnútornom trhu, k čomu však nedošlo. Určitou náhradou za vypustenie ustanovenia v smernici o službách na vnútornom trhu sa stalo vyjadrenie Komisie, ktoré sa kriticky postavilo k formalitám a povoločovaciemu režimu vyžadovanému členskými štátmi v súvislosti s vysielaním zamestnancov.

Reviewer:

Saskia Poláčková

Contact – email:

viktor.krizan@gmail.com