

Odborný článok

Autor: Natália Fialová, Senior manažér, Dane

Médium: Hospodárske noviny, Príloha Poradca, Servis zamestnávateľom

Dátum: 22. júla 2009

On-line verzia: <http://hnonline.sk/ekonomika/c1-37855470-servis-pre-zamestnavatelov>

V súčasnej dobe je nutnosťou, aby slovenské spoločnosti využili všetky možnosti na udržanie svojho podnikania, a to aj také, ktorá so sebou prinášajú zdanlivo neobvyklé situácie – napríklad výkon práce v zahraničí. V spolupráci so spoločnosťou PricewaterhouseCoopers Tax pripravil denník Hospodárske noviny seriál o vysielaní zamestnancov do zahraničia.

1. časť: Medzinárodné vyslanie

Slovenské spoločnosti by mali čo najefektívnejšie použiť vlastných zamestnancov na výkon v zahraničí a účinne sa zhostiť dopadov legislatív jednotlivých štátov na náklady.

Takýto cieľ majú za úlohu podporovať interné firemné pravidlá o medzinárodnom vysielaní zamestnancov. Porovnajme si preto skúsenosti a prax zahraničných spoločností a možnosti bežných slovenských firiem založené na právnej podpore slovenskej legislatívy.

Medzinárodné vyslanie

Podstata medzinárodného vyslania, bez ohľadu na to, čo hovorí naša legislatíva, tkvie v tom, že zamestnávateľ niekoho vysielajú dočasne pracovať na iné miesto v zahraničí ako je jeho obvyklé pracovisko v SR. Tento zamestnanec môže podliehať aj naďalej jeho dozoru a inštrukciám (napríklad vyslanie na zahraničnú pracovnú cestu) alebo bude podliehať dozoru spoločnosti, alebo vedúceho zamestnanca na mieste, na ktorom bude dočasne zamestnanec vykonávať svoju prácu (napríklad pridelenie k inému zamestnávateľovi do zahraničia, atď.). Vysielajúci zamestnávateľ s vyslaným zamestnancom obvykle neukončuje pracovnoprávny vzťah, ale upraví ho vzájomnou dohodou na celé obdobie vyslania (alebo upraví pracovnú zmluvu dodatkom). Medzi iným stanoví v dodatku podmienky odmeňovania platné len počas vyslania do zahraničia.

V niektorých štátoch západnej Európy je možné presunúť povinnosť platiť odmenu počas vyslania na tretiu stranu s tým, že sa súčasne ponechajú v platnosti všetky práva a povinnosti vysielajúceho zamestnávateľa a vysielaného zamestnanca.

Typy vyslaní

Z časového hľadiska sa v zahraničí rokmi skúseností vyformovali tieto typy vyslaní: krátkodobé vyslania, dlhodobé vyslania, permanentné presuny a služobné cesty. Služobnou cestou sa rozumie trvaním krátky a frekvenciou nie častý pobyt mimo obvyklého miesta výkonu práce, kde počas tohto pobytu zamestnanec plní požiadavky pre svojho právneho zamestnávateľa, ktorý ho na služobnú cestu vyslal. Krátkodobým vyslaním sa zväčša rozumie dočasné vyslanie na obdobie maximálne 6 mesiacov až rok a dlhodobým vyslaním sa rozumie vyslanie nad obdobie 6 mesiacov alebo roka, ale spravidla nie dlhšie ako obdobie 5 rokov. Pri vyslaní presahujúcom obdobie 5 rokov spravidla zamestnávateľ preferuje, aby zamestnanec prešiel pracovať na trvalý pracovný pomer v mieste výkonu práce a tak sa stal tzv. permanentne presunutý.

Odmeňovanie

Odmeňovanie pri dočasnom vysielaní nadnárodné spoločnosti regulujú tak, aby to vyhovovalo štandardom odmeňovania na pozíciách adekvátnych v tom ktorom mieste dočasného vyslania alebo v domácom prostredí vysielajúceho zamestnávateľa. Spoločnosť si zvolí tzv. home-based prístup (odmeňovanie na úrovni domácich príjmov na danej pozícii) alebo host-base prístup (odmeňovanie na úrovni príjmov v hostovskej krajine na danej pozícii).

V prípade mnohých medzinárodných spoločností je obvyklé definovať odmeny tak, aby to pre zamestnanca vysielaného do zahraničia nebolo menej výhodné, než keby ostal pracovať doma, to je odvíjať sa od základnej mzdy pred vyslaním a pridať adekvátne príplatky, ktorých typy a výpočet si osobitne stanovuje zamestnávateľ – medzinárodná spoločnosť – vo svojich interných pravidlách a v neposlednom rade sa zohľadní efekt zdanenia doma aj v zahraničí tak, aby skutočný netto príjem vysielaného zamestnanca neutrpel.