

Odborný článok

Autor: Natália Fialová, Senior manažér, Dane

Médium: Hospodárske noviny, Príloha Poradca, Servis zamestnávateľom

Dátum: 23. septembra 2009

On-line verzia: <http://hnonline.sk/ekonomika/c1-38397390-servis-zamestnavatela>

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.

5. časť: Právna úprava

Tam, kde už plat zamestnanca pred vyslaním dosahuje vysokú úroveň, sa celé vyslanie môže vysoko predražiť, a to do takej miery, že by si zamestnávateľ mal skutočne premyslieť, či chce túto investíciu do zamestnanca uskutočniť alebo či zvolí práve túto formu. Preto odporúčam konzultovať s daňovým poradcom, akú štruktúru vyslania je vhodné uplatniť z hľadiska výhod a nevýhod pre zamestnanca a zamestnávateľa.

Súčasťou bežných imigračných požiadaviek je aj potreba ochrany pracovného trhu, a tak niektoré štáty EÚ požadujú obdobnú výšku hrubej mzdy vysielaného zamestnanca, ako by mali miestni zamestnanci.

Vo väčšine štátov EÚ sa výška vyplatených cestovných náhrad na tieto účely zohľadňovať nesmie, príplatky však áno. Z uvedeného vyplýva, že aby boli tieto imigračné podmienky splnené, slovenský zamestnávateľ musí zvýšiť vysielanému zamestnancovi hrubú mzdu a okrem toho platiť všetky našim štátom predpísané stravné cestovné náhrady.

Okrem toho je potrebné zamyslieť sa aj nad tým, čo vlastne zákon o cestovných náhradách požaduje či umožňuje.

Je právna úprava v tejto oblasti dostatočná?

Povinnosť platenia cestovných náhrad stanovuje zákon o cestovných náhradách pre prípady, ak ide o

1. služobné pracovné cesty (v SR alebo do zahraničia),
2. dočasné pridelenie (pre pridelenia v SR),
3. vyslanie do zahraničia uskutočňujúce sa len v rámci členských štátov EÚ a
4. prácu s výkonom v zahraničí pre slovenského zamestnávateľa.

Preto zo zákona o cestovných náhradách nie je jasné, či to má znamenať, že pre vyslanie mimo EÚ, alebo pridelenie k inému zamestnávateľovi v rámci EÚ sa platia náhrady ako pri zahraničnej pracovnej ceste, a to aj bez ohľadu na jej trvanie alebo bez ohľadu, či takáto zahraničná služobná cesta spĺňa definíciu služobnej cesty podľa Zákonníka práce, alebo sa nemajú platiť vôbec žiadne náhrady, alebo sa má postupovať ako pri práci s výkonom v zahraničí.

Zo Zákonníka práce opäť nie je jasné, čím sa odlišuje vyslanie a pridelenie na prácu k inému zamestnávateľovi v zahraničí (okrem teritoriálneho obmedzenia termínu vyslanie pre štáty EÚ). Zároveň sme sa stretli s interpretáciou, že štatút „*pridelenia k inému zamestnávateľovi*“ je aplikovateľný len v rámci Slovenska s tým, že nie je zámerom legislatívy používať túto formu na pridelenia do zahraničia. Prečo však Zákonník práce s takouto alternatívou počítá, ak ju spomína práve v základných ustanoveniach týkajúcich sa vyslania a nevymedzuje ju len na agentúrne prideľovania, ktoré túto formu aj tak z iných zákonných dôvodov nemôžu uplatňovať.

Iný druh neflexibilného prístupu slovenských pracovnoprávných úprav oproti mnohým zahraničným štátom možno pozorovať aj v tom, že náš Zákonník práce neumožňuje presunúť povinnosť výplaty mzdy na tretiu stranu počas dočasného vyslania tak, aby povinnosti a práva vysielajúceho zamestnávateľa a vysielaného zamestnanca v prípade nesplnenia podmienok naďalej v plnej miere ostávali v platnosti.

Rozlíšenie alebo usmernenie uvedených faktov zo strany zodpovedných pracovníkov ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny by jednoznačne pomohlo objasneniu typu dohody alebo dodatku k pracovnej zmluve, ktoré sa majú uzatvoriť medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Kedže v súčasnosti nie je isté, či sa to-ktoré vyslanie považuje za dočasné pridelenie k inému zamestnávateľovi v zahraničí, zahraničnú služobnú cestu, alebo len za zmenu miesta výkonu práce, nie je isté ani to, či sa môže slovenská spoločnosť dočasne vysielajúca svojho zamestnanca pracovať do zahraničia rozhodnúť, či vyplatí

časť nároku na stravné cestovné náhrady v SR, alebo ich vyplatí priamo v zahraničí cez prijímajúci podnik, existuje vysoké riziko vzniku právnych sporov práve v tejto oblasti.

Ak sa na to však pozrieme z pohľadu tých, ktorí sú pracovne vysielaní na Slovensko, potom zákon o cestovných náhradách nerozoznáva povinnosť zahraničného zamestnávateľa poskytnúť podobné náhrady alebo adekvátne príplatky, a preto tieto nemajú rovnaké daňové úľavy. Úprava výplaty náhrad platí len pre vzájomnú výmenu zamestnancov, ktorú v súčasnosti pravdepodobne uskutočňujú už len štátne organizácie typu ministerstiev a škôl, ak vôbec.

Preto sa domnievame, že celá právna úprava vyslania v Slovenskej legislatíve si vyžaduje preveriť a preformulovať niekedy vágne úpravy a nastaviť systém tak, aby ho mohol aplikovať aj bežný zamestnávateľ i zahraničná spoločnosť so sídlom v SR, ktorá má už štandardne nastavené svoje procesy odmeňovania. Možné riešenia sú, len je potrebné prediskutovať ich s pracovníkmi tých spoločností, ktoré majú skúsenosti v tejto oblasti a chcú, aby sa v tomto smere dali používať logické a jednoduché procesy, ktoré by priniesli úžitok tak tomuto štátu, ako aj zamestnávateľom. V tomto prípade je však aj na štátom riadenom ministerstve, aby vyvinulo snahu tieto problémy riešiť.