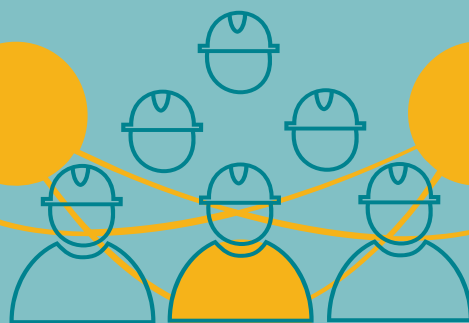


Dvakrát (sa) informuj a raz vysielaj

Analýza prístupu
k informáciám
o vysielaní
pracovníkov
a odporúčania
na zmenu



Lucia Kováčová
Alexandra Moran
Lucia Mýtna Kureková
Ivana Studená



Autorky:

Lucia Kováčová, Prognostický ústav CSPV SAV
a Ekonomická univerzita Bratislava
Alexandra Moran, Prognostický ústav CSPV SAV
Lucia Mýtna Kureková, Prognostický ústav CSPV SAV
Ivana Studená, Prognostický ústav CSPV SAV

Recenzie:

JUDr. Lucia Sabová Danková, Národný inšpektorát práce
Jan Drahokoupil, PhD, Európsky orgán práce

Dizajn © Zuzana Chmelová

Jazyková korektúra: Mgr. Art. Jana Vicenová

ISBN: 978-80-8298-006-9

DOI: 10.31577/2024.9788082980069

© Prognostický ústav Centra spoločenských a psychologických vied
Slovenskej akadémie vied, v. v. i., Edícia Výskum pre prax.
2024 – December.



Táto publikácia vznikla s podporou týchto zdrojov: (1) Európska komisia, GR pre zamestnanosť, Európsky sociálny fond plus (ESF+), Program sociálnych práv a osobitných kompetenčných línií (SocPL), výzva ESF-2021-POW, číslo projektu 101059290 a (2) Projekt VEGA 2/0079/21.

Vyjadrenia a názory uvedené v tejto publikácii predstavujú výlučne názory autoriek a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej komisie, GR pre zamestnanosť, ESF+ a SocPL. Európska únia ani organizácia poskytujúca finančné prostriedky nenesie za ne zodpovednosť.

Odporúčaný odkaz na túto publikáciu:

Kováčová, L., Moran, A., Kureková, L. M., Studená, I. (2024). Dvakrát (sa) informuj a raz vysielaj. Analýza prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov a odporúčania na zmenu. Bratislava: Prognostický ústav Centra spoločenských a psychologických vied, v. v. i., Slovenská akadémia vied.

Dvakrát (sa) informuj a raz vysielaj

Analýza prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov a odporúčania na zmenu

Lucia Kováčová
Alexandra Moran
Lucia Mýtna Kureková
Ivana Studená

Prognostický ústav Centra spoločenských
a psychologických vied SAV, v. v. i.

Bratislava 2024



Obsah



Zoznam tabuliek	6
Zoznam rámkov	6
Zoznam grafov	7
Zoznam skratiek	8
Podakovanie	9
1 Úvodné slovo: motivácia, ciele a prínosy publikácie	10
Glosár	18
2 Metodológia	20
2.1 Zameranie na aktérov a participatívny prístup	21
2.2 Pološtruktúrované rozhovory a participatívny prístup pri overovaní zistení	24
2.3 Mapovanie	26
2.4 Pilotný online prieskum	28
3 Prístup k informáciám a aplikácia pravidiel o vysielaní pracovníkov: prehľad literatúry	32
4 Trendy vo vysielaní na Slovensku s dôrazom na vysielanie v stavebnom sektore	40
4.1 Vysielanie pracovníkov v číslach	41
4.2 Dáta o vysielaní SZČO	44
4.3 Vysielanie pracovníkov v stavebnom sektore	47
4.3.1 Sociálny dialóg v odvetví stavebníctva	51
5 Legislatívny rámec vysielania pracovníkov	52
5.1 Všeobecný regulačný rámec vysielania	53
5.2 Právny rámec vysielania SZČO a aplikačné špecifiká	62
5.3 Regulačný rámec prístupu k informáciám o vysielaní	66
5.3.1 Právne nástroje týkajúce sa informovania o vysielaní pracovníkov	68
6 Mapovanie vnútroštátnych kanálov s informáciami o vysielaní pracovníkov	72
6.1 Poskytovatelia informácií	74
6.2 Dostupnosť informácií o vysielaní pracovníkov a cieľová skupina	77



6.3 Prístupnosť a kvalita informácií o vysielaní pracovníkov	81
6.4 Rozsah a obsah informácií o vysielaní pracovníkov	84
6.5 Medzery informačných kanálov o vysielaní pracovníkov	87
7 Pohľad aktérov na informácie o vysielaní pracovníkov	90
7.1 Pohľad poskytovateľov informácií na informácie o vysielaní pracovníkov	93
7.1.1 Obsah a nástroje	93
7.1.2 Zdroje informácií pre poskytovateľov informácií	97
7.1.3 Výmena informácií vnútri inštitúcií a medzinárodne	98
7.1.4 Šírenie informácií	99
7.1.5 Monitorovanie a presadzovanie poskytovania informácií	100
7.2 Výzvy a nedostatky pri poskytovaní informácií	102
7.2.1 Výzvy z pohľadu vysielajúcich spoločností	102
7.2.2 Výzvy na strane poskytovateľov informácií	105
7.3 Súkromní poskytovatelia informácií	108
8 Postrehy vysielajúcich/užívateľských spoločností	112
8.1 Popis vzorky	114
8.2 Zistenia prieskumu	116
8.2.1 Skúsenosti s prístupom k informáciám a ich používaním	116
8.2.2 Potreby a preferencie týkajúce sa informácií	123
8.2.3 Prekážky	124
9 Závery	130
10 Odporúčania	136
11 Zoznam kanálov	142
12 Referencie	158
12.1 Odborná literatúra	159
12.2 Právne zdroje	163

Zoznam tabuliek



Tabuľka 1	Realizované rozhovory podľa typu respondenta	25
Tabuľka 2	Prehľad právnych predpisov týkajúcich sa vysielania na vnútroštátnej úrovni	58
Tabuľka 3	Vysielanie zamestnancov v súvislosti so základným nariadením	63
Tabuľka 4	Štátne a neštátne informačné kanály pokrývajúce vybrané témy vysielania pracovníkov zo Slovenska	85
Tabuľka 5	Zoznam realizovaných rozhovorov v projekte INFO-POW	92
Tabuľka 6	Typy obsahu a nástrojov, ktoré poskytujú jednotliví aktéri	96
Tabuľka 7	Výzvy v informovanosti a informovaní: spoločnosti a poskytovatelia informácií	107

Zoznam rámkov

Rámik 1	Projekt POW-BRIDGE	16
Rámik 2	Projekt INFO-POW	17
Rámik 3	Fiktívne živnosti (ang. bogus self-employment) a kritériá určovania fiktívnych živností	65
Rámik 4	Jednotná slovenská národná webová stránka o vysielaní pracovníkov	79

Zoznam grafov



Graf 1	Počet dokumentov PD A1 vydaných a prijatých na Slovensku v období 2012 až 2022	42
Graf 2	Krajiny, do ktorých boli vyslaní pracovníci zo Slovenska v roku 2022	43
Graf 3	Krajiny, z ktorých boli vyslaní pracovníci na Slovensko v roku 2022	43
Graf 4	Počet prenosných dokumentov A1 vydaných na Slovensku (podľa článku 12 základného nariadenia) a podiel vyslaných SZČO, 2012 - 2022	45
Graf 5	Štruktúra vyslaní zo Slovenska v roku 2022 (čl. 12 základného nariadenia) podľa ekonomického sektora	49
Graf 6	Počet vyslaní na Slovensko v roku 2022 (čl. 12 základného nariadenia) podľa ekonomického sektora	50
Graf 7	Vzťahy medzi pojmami spoločnosť, SZČO a zamestnanec v súvislosti s vysielaním pracovníkov	63
Graf 8	Počet informačných kanálov podľa zdroja	74
Graf 9	Typy financovania informačných kanálov	75
Graf 10	Náklady prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov podľa typu aktéra (v absolútnych číslach)	78
Graf 11	Jazyková dostupnosť informačných kanálov podľa typu aktéra poskytujúceho kanál	82
Graf 12	Typ vyhľadávaných alebo požadovaných informácií za slovenské spoločnosti	116
Graf 13	Dôležitosť vybraných aspektov pri vyhľadávaní informácií týkajúcich sa vysielania pracovníkov podľa slovenských spoločností	117
Graf 14	Frekvencia využívania zdrojov informácií o vysielaní pracovníkov	118
Graf 15	Frekvencia využívania informačných kanálov o vysielaní pracovníkov	119
Graf 16	Užitočnosť rozličných informačných kanálov o vysielaní pracovníkov	120
Graf 17	Celkové hodnotenie slovenskej jednotnej vnútroštátnej webovej stránky o vysielaní pracovníkov	121
Graf 18	Využívanie externých služieb pri vysielaní pracovníkov	122
Graf 19	Potreba ďalších informácií	123
Graf 20	Preferované informačné kanály v budúcnosti	124
Graf 21	Náročnosť určenia uplatniteľnej mzdy a pracovných podmienok	125

Graf 22	Náročnosť určenia uplatniteľnej mzdy a pracovných podmienok pre vysielaných pracovníkov podľa krajiny vyslania	126
Graf 23	Vnímanie prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov ako problému	127
Graf 24	Relevantnosť vybraných faktorov, ktoré môžu spôsobovať problémy pri prístupe k informáciám o vysielaní pracovníkov	128
Graf 25	Užitočné položky na pomoc pri lepšom dodržiavaní uplatniteľných mzdových a pracovných podmienok vysielaných pracovníkov	128

Zoznam skratiek

ADZ	Agentúra dočasného zamestnávania
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zamestnancov pri práci
EHP	Európsky hospodársky priestor
ELA	Európsky orgán práce
EURES	Európske služby zamestnanosti
ILO	Medzinárodná organizácia práce
IOZ	Integrovaný odborový zväz
NACE	Štatistická klasifikácia ekonomických činností v Európskom spoločenstve
NIP	Národný inšpektorát práce
PD A1	Prenosný dokument A1
SP	Sociálna poisťovňa
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
SZČO	Samostatne zárobkovo činná osoba
ZP	Zákonník práce
ZSPS	Zväz stavebných podnikateľov Slovenska

Podakovanie

Chceli by sme poďakovať všetkým, ktorí podporili realizáciu výskumu v projektoch POW-BRIDGE a INFO-POW na Slovensku. Predovšetkým sem patria respondenti/respondentky výskumu a účastníci/účastníčky online workshopov a konzultačných seminárov, ktoré tvorili kľúčové vstupy pre pochopenie aplikácie regulačného rámca vysielania v slovenskom prostredí a informovanosti spoločnosti v tejto špecifickej regulácii. Osobitne ďakujeme aj organizáciám, ktoré nás podporili pri informovaní o online prieskume, konkrétne: pracovnému portálu Profesia.sk, Národnému inšpektorátu práce, Slovenskému živnostenskému zväzu, Zväzu stavebných podnikateľov Slovenska a Stredoeurópskemu inštitútu pre výskum práce.

K skorším verziám tejto publikácie nám poskytli cenné pripomienky Sonila Danaj, Eszter Zólyomi a Elif Naz Kayran. Rovnako ďakujeme za pripomienky recenzentom finálnej verzie tejto publikácie – pani Lucii Sabovej Dankovej a pánovi Janovi Drahokoupilovi, a členom Edičnej rady CSPV SAV. Všetky prípadné chyby sú naše vlastné.

1. Úvodné slovo: motivácia, ciele a prínosy publikácie



Vysielanie pracovníkov na výkon prác pri poskytovaní služieb (ďalej len vysielanie pracovníkov)¹ je jedným z najdynamickejšie sa rozvíjajúcich nástrojov krátkodobej cezhraničnej mobility v rámci krajín EÚ a predstavuje tak jeden zo spôsobov uplatňovania práva na voľný pohyb osôb a služieb v rámci jednotného trhu (Bottero, 2021). V roku 2022 bolo vydaných viac ako 4,6 milióna prenosných dokumentov PD A1 pre vyslaných pracovníkov v rámci členských krajín a Veľkej Británie, pričom za posledných 15 rokov je počet vyslaní na stabilnom vzostupe (Wispeleare a kol., 2024). Nástroj mobility pracovnej sily, ktorý spočíva v dočasnom vyslaní pracovníkov do iného členského štátu v rámci poskytovania služieb, je široko využívaný aj na Slovensku, kedy počet pracovníkov vyslaných do zahraničia, ako aj vyslaných pracovníkov na Slovensko za posledné obdobie vykazuje stúpajúci trend. Zatiaľ čo v roku 2015 Slovensko vydalo viac ako 80 000 prenosných dokumentov PD A1 pre vyslaných pracovníkov, v roku 2017 počet vyslaní dosiahol temer 150 000. Po poklese počas pandemických rokov (zníženie na 108 000 v roku 2020)

¹ V tejto publikácii používame termín vysielanie pracovníkov, ktorý považujeme za vhodnejší vzhľadom na to, že pomenúvame širší legislatívny rámec a trendy, ktoré sa netýkajú iba vyslaných zamestnancov (ako užšej kategórie, ktorú vysielanie pokrýva), ale aj iných kategórií vyslaných pracovníkov vrátane SZČO. Slovenská pracovnoprávna úprava pracuje s pojmom vysielanie zamestnancov a nereguluje vysielanie SZČO, tieto dve kategórie pracovníkov vníma ako striktné oddelené. Napriek tomu, že SZČO nemôže byť považovaná za vyslaného zamestnanca, tak ako ho definuje Zákonník práce, rozdiel medzi nimi splyva v oblasti sociálneho zabezpečenia. SZČO môže požiadať o vystavenie prenosného dokumentu A1 podľa článku 12(2) alebo 13(2) Základnej regulácie a poskytovať služby dočasne v inom členskom štáte ako vyslaný pracovník vo vzťahu k systému sociálneho zabezpečenia. Údaje o (samo)vyslaných SZČO sú teda dostupné prostredníctvom štatistík o pridelení PD A1.

však trend opäť nadobudol stúpajúci charakter a počet vyslaní v roku 2022 vzrástol na približne 122 500. Aj počet vyslaní zo zahraničia na Slovensko je za poslednú dekádu charakterizovaný stabilným nárastom, najväčší, až štvornásobný nárast pritom zaznamenal medzi rokmi 2021 a 2022: zo 14 500 na 60 100 vyslaní. Vyslanie sa teda týka významného počtu pracovníkov a pracovníčok, osobitne v stavebnom sektore, ako aj vo výrobnom sektore a službách, a tiež samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré tvoria viac ako tretinu vyslaných pracovníkov zo Slovenska (ibid.).

Takýto výrazný nárast v počte vyslaných pracovníkov na a zo Slovenska prirodzene prináša nápor na dostupnosť informácií o vysielaní. Rovnako tento narastajúci význam inštitútu vysielania v EÚ a na Slovensku otvára otázky o fungovaní tohto nástroja, o jeho implementácii, ako aj dosahu na pracovné podmienky a práva vyslaných pracovníkov a pracovníčok. Jedným z problematických aspektov implementácie vysielania je prístup firiem k informáciám o vysielaní týkajúcich sa administratívnych postupov, ako aj legislatívneho a regulačného rámca v krajinách vyslania. Zlepšenie prístupu k informáciám o vysielaní priamo súvisí so zlepšením informovanosti o platných mzdových a pracovných podmienkach, ako aj administratívnych povinnostiach firiem, ktoré vysielanie pri svojom podnikaní využívajú. Obchodné spoločnosti ako hlavní aktéri vo vysielaní by mali byť schopné vyhľadať informácie, ktoré sú zrozumiteľné, úplné a aktuálne, čo práve vedie k správne uplatňovaniu, vykonávaniu a vymáhateľnosti európskych smerníc a súvisiacich národných transpozícií, ktoré regulujú vysielanie zamestnancov (Danaj a kol., 2022). Na túto potrebu v praxi, ako aj akademickú *niche* v téme vysielania pracovníkov v slovenskom výskume reaguje táto publikácia.

Doterajšie vedecké poznatky (napr. Arnholtz a Lillie, 2023; Bottero, 2021; Danaj a kol., 2021) o vysielaní pracovníkov ukazujú, že spôsob využívania nástroja vysielania pracovníkov, ako aj jeho dosahy na trh práce sú zásadne podmienené prístupom spoločností k informáciám. Prístup k aktuálnym, úplným a jasným informáciám o pravidlách, administratívnych postupoch či reguláciách pracovných a mzdových podmienok ovplyvňuje to, ako je inštitút vysielania využívaný. Dôležitá je pritom nielen informovanosť firiem, ale i samotných pracovníkov a iných relevantných aktérov, ako sú odbory alebo verejné inštitúcie. Dostupnosť informácií je zároveň témou, ktorá sa prelína rôznymi implementačnými problémami vysielania od ochrany práv

pracovníkov cez dodržiavanie právnych predpisov, volenie stratégií firiem pri výbere lokality podnikania, pôsobnosť agentúr dočasného zamestnávania až po kapacitu odborov reprezentovať práva vyslaných pracovníkov a ďalšie. Prístup k informáciám tak predstavuje základný rámec, ktorý podmieňuje jednak dodržiavanie a vymáhateľnosť právnych predpisov o vysielaní a pracovných práv zamestnancov, ako aj posilňuje postavenie malých firiem a samostatne zárobkovo činných osôb na konkurenčnom trhu. Aj z tohto dôvodu si vyžaduje pozornosť odbornej a výskumnej obce.

Cieľom tejto monografie je rozšíriť vedecké a odborné poznanie o vysielaní pracovníkov v slovenských reáliách a poskytnúť širší prehľad o vysielaní pracovníkov ako kľúčovom nástroji pracovnej mobility v slovenskom jazyku aktérom verejnej správy, partnerom sociálneho dialógu, vedeckej obci, ako aj samotným firmám, ktoré vysielajú pracovníkov do zahraničia alebo ich prijímajú na Slovensku. Špecifickým cieľom je prezentovať detailné zistenia o prístupe a bariérach firiem pri získavaní potrebných informácií o vysielaní a tiež popísať ťažkosti verejných aktérov v poskytovaní aktuálnych, dostupných a presných informácií užívateľským a vysielajúcim firmám.

Publikácia syntetizuje výskumné úsilie autoriek v dvoch súvisiacich medzinárodných projektoch o vysielaní pracovníkov realizovaných na Prognostickom ústave v rokoch 2020 – 2024: projektu POW-BRIDGE: Preklenutie rozdielov medzi legislatívou a praxou vo vysielaní pracovníkov (2020 – 2021) a projektu INFO-POW: Hodnotenie informačných kanálov a ich využitia pri vysielaní pracovníkov (2022 – 2024) (pozri [Rámik 1](#) a [Rámik 2](#)) Projekt POW-BRIDGE skúmal medzeru medzi legislatívou a praxou vo vysielaní pracovníkov a identifikoval hlavné výzvy vo vysielaní z pohľadu firiem, sociálnych partnerov a verejných inštitúcií. Projekt ponúkol súhrn legislatívneho rámca vysielania transponovaného na Slovensku aj v kontexte implementácie revidovanej smernice o vysielaní z roku 2018. Hlavným cieľom projektu INFO-POW bolo identifikovať a zhodnotiť výzvy a potreby stavebných firiem na Slovensku, ktoré súvisia s prístupom k informáciám o vysielaní zamestnancov a povinnosťami, ktoré obchodným spoločnostiam plynú z vysielania. Bohaté empirické zistenia z projektu INFO-POW (kapitoly 6, 7 a 8) sme rozšírili o všeobecnejšie časti monografie, ktorých cieľom je poskytnúť komplexný súhrn informácií o téme vysielania pracovníkov. Monografia preto obsahuje aj glosár s hlavnými pojmami v téme vysielania, prehľad

legislatívneho rámca (kapitola 5) či súhrn dostupných údajov o vysielaní pracovníkov, popis dlhodobých trendov a ich interpretáciu (kapitola 4). Osobitnú pozornosť venujeme aj téme vyslaných SZČO ako špecifiku vysielania na Slovensku v porovnaní s trendmi v iných krajinách EÚ (súčasť kapitoly 4 a kapitoly 5) a príprave odporúčaní pre tvorcov verejných politík v oblasti zlepšenia prístupu k informáciám (kapitola 10).

Táto publikácia ako prvá dokumentuje údaje o vysielaní pracovníkov na Slovensku za poslednú dekádu a formuluje očakávanie rastúceho trendu. Vysielanie pracovníkov totiž nielenže reflektuje pretrvávajúce mzdové rozdiely medzi členskými štátmi, ale tiež predstavuje funkčné riešenie existujúceho nedostatku pracovnej sily a zručností na Slovensku, ako aj v EÚ, a slovenským firmám a živnostníkom zároveň umožňuje vykonávať podnikateľské aktivity na európskom trhu. Nárast vo vysielaní pracovníkov zo Slovenska aj na Slovensko sa prirodzene odráža v nápoře na informácie, ktorý je ďalej umocnený legislatívnymi zmenami na európskej, ako aj na národnej úrovni. Výsledky realizovaného prieskumu potvrdzujú, že firmy intenzívne vyhľadávajú informácie o rôznych aspektoch vysielania pracovníkov a oceňujú najmä dostupnosť informácií v zmysle ich zrozumiteľnosti a aktuálnosti.

Medzi hlavné zistenia patrí, že hoci sú informácie o vysielaní pracovníkov dostupné, sú rozdrobené medzi viacerými kanálmi a aktérmi, čo spôsobuje ich neprehľadnosť. Pre firmy je tak náročné orientovať sa v dostupných informačných kanáloch a posúdiť ich relevantnosť. Rovnako sú informácie poskytované na pomerne všeobecnej úrovni a zvyčajne sa týkajú pravidiel o vysielaní pracovníkov na európskej úrovni. Do veľkej miery chýbajú konkrétne informácie na úrovni krajiny, a to najmä v prípade vysielania pracovníkov zo Slovenska, ktoré by definovali aplikačné špecifiká (napr. uplatniteľná mzda v danom sektore v Nemecku). Zároveň poukazujeme na výzvu, ktorej čelia pri poskytovaní informácií verejné inštitúcie, a tou je snaha nájsť rovnováhu medzi mierou ich detailnosti a ich dostupnosťou pre širokú škálu užívateľov. Komplikovanosť samotného vysielania je pravdepodobne jedným z faktorov, ktorý vysvetľuje početnú prevahu súkromných aktérov v oblasti poskytovania informácií o vysielaní na Slovensku, a to predovšetkým konzultačných a právnických firiem. Upozorňujeme aj na to, že informácie poskytované súkromnými aktérmi sú často spoplatnené, čo prirodzene vytvára nerovnosti a bariéry v prístupe k informáciám najmä pre menšie firmy či podnikateľov (SZČO).

Za hlavný prínos publikácie považujeme jej zhrňujúci charakter, ktorý syntetizuje aktuálne poznatky o vysielaní pracovníkov na Slovensku na základe najnovšieho poznania, ako aj originálny zber údajov o prístupe firiem k informáciám o vysielaní, ktorý ponúka konkrétne zistenia použiteľné pre zlepšenie kvality a dostupnosti informácií v slovenskom kontexte. Veríme, že publikácia si nájde svojich čitateľov a čitateľky tak v radoch vedeckej obce, odbornej verejnosti, ako aj medzi spoločnosťami, ktoré využívajú vysielanie pracovníkov ako nástroj pracovnej mobility vo svojom podnikaní.

Rámik 1: Projekt POW-BRIDGE

Medzinárodný výskumný projekt POW-BRIDGE: Preklopenie rozdielov medzi legislatívou a praxou vo vysielaní pracovníkov (2020 – 2021) mal za cieľ skúmať rozdiely medzi legislatívou a praktickými skúsenosťami vo vysielaní pracovníkov, identifikovať výzvy spojené s vysielaním a zdieľať účinné riešenia medzi kľúčovými aktérmi vo vysielaní. Projekt tiež analyzoval interakciu smernice EÚ s ostatnými právnymi predpismi na úrovni EÚ a národným právnym rámcom, ako aj dosah smernice na zamestnávateľov zapojených do vysielania zamestnancov, s osobitným zreteľom na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotného poistenia, dočasnej agentúrnej práce, a obchodného práva, ako aj postavenie zamestnancov z tretích krajín. Projekt bol finančne podporený Európskou komisiou v rámci schémy EaSI – Progress. Projekt bol vedený European Centre for Social Welfare Policy and Research a implementovaný v Poľsku, Rakúsku, Severnom Macedónsku, Srbsku, Slovensku, Slovinsku a Taliansku.

Viac informácií o projekte je možné nájsť na stránke Prognostického ústavu: <https://www.prog.sav.sk/pow-bridge-preklopenie-rozdielov-medzi-legislativou-a-praxou-vo-vysielani-pracovnikov/>



Rámik 2: Projekt INFO-POW

Medzinárodný výskumný projekt INFO-POW: Hodnotenie informačných kanálov a ich využitia pri vysielaní zamestnancov (2022 – 2024) identifikoval a zhodnotil nové, ako aj existujúce problémy a potreby firiem (špecificky v stavebnom sektore), ktoré sa týkajú prístupu a používania relevantných informácií v súvislosti s vysielaním zamestnancov a z toho vyplývajúcich povinností firiem. Zameriaval sa na to, ako nadnárodné vysielajúce firmy a užívateľské podniky vyhľadávajú a používajú informácie v ich komunikácii so štátnymi inštitúciami a ako to vplýva na ich celkovú schopnosť správne aplikovať pravidlá, ktoré regulujú vysielanie zamestnancov, a zabezpečovať pracovné a sociálne práva. Projekt bol financovaný Európskou komisiou, Európskym sociálnym fondom plus (ESF+) a Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL). Projekt bol vedený European Centre for Social Welfare Policy and Research a implementovaný v Rakúsku, Belgicku, Slovensku, Slovinsku a Taliansku.

Viac informácií o projekte je možné nájsť na stránke Prognostického ústavu: <https://www.prog.sav.sk/info-pow-hodnotenie-informacnych-kanalov-a-ich-vyuzitia-pri-vysielani-zamestnancov/>





Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) (temporary work agency): Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere s cieľom dočasného pridelenia užívateľskému zamestnávateľovi. Vysielanie na základe dočasného pridelenia definuje § 5 ods. 6 písm. c) zákona č. 311/2001 Z. z. (ďalej len Zákonník práce).

Dlhodobé vyslanie (long-term posting): Vyslanie, ktoré trvá dlhšie ako 12 mesiacov (v prípade predĺženia 18 mesiacov). Počas dlhodobého vyslania sa na zamestnanca vzťahuje pracovnoprávna legislatíva krajiny vyslania takmer v plnom rozsahu.

Dohoda o cezhraničnom vyslaní (agreement between a worker and an employer/temporary-work agency): Dohoda, ktorú uzavrie vysielajúci zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý má byť vyslaný do zahraničia. Musí obsahovať deň začatia a skončenia vyslania, druh práce, miesto výkonu práce a mzdové podmienky počas vyslania.

Domovská krajina/vysielajúca krajina (home country/state): Krajina, v ktorej vyslaný zamestnanec bežne pracuje.

Jednoduché vyhlásenie (simple declaration): Členské štáty môžu vyžadovať od poskytovateľov služieb usadených v inom členskom štáte, aby podali jednoduché vyhlásenie obsahujúce príslušné informácie potrebné na umožnenie vecných kontrol na pracovisku. Toto jednoduché vyhlásenie je na Slovensku možné podať prostredníctvom registračného portálu na podávanie vyhlásení alebo poštou.

Jednotná oficiálna národná webová stránka o vysielaní (single official national website on posting): Každý členský štát je povinný mať osobitnú webovú stránku o vysielaní. Na tejto webovej stránke sa môžete dozvedieť viac o konkrétnych podmienkach zamestnávania, ktoré sa vzťahujú na vyslaných pracovníkov, ako aj o povinnostiach zamestnávateľov v prijímacom členskom štáte.

Krajina vyslania (host country/state): Krajina, v ktorej vyslaný zamestnanec dočasne vykonáva prácu. Inými slovami členský štát, ktorý prijal vyslaného pracovníka, respektíve prijímajúci členský štát.

Krátkodobé vyslanie (short-term posting): Vyslanie, ktoré trvá kratšie ako 12 mesiacov, prípadne 18 mesiacov. Počas krátkodobého vyslania sa na zamestnanca vzťahuje pracovnoprávna legislatíva krajiny vyslania iba v obmedzenom rozsahu tzv. tvrdého jadra.

Národný inšpektorát práce (NIP) (National Labour Inspectorate): Organizácia v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR s úlohou monitorovať a presadzovať dodržiavanie právnych predpisov v oblasti zamestnávania, nelegálnej práce a dôstojných pracovných podmienok. Medzi pôsobnosť NIP patrí aj oblasť vysielania pracovníkov. NIP je povinný zverejňovať na svojej webstránke informácie o pracovných podmienkach a povinnostiach zamestnávateľa a poskytovať informácie občanom SR a občanom členských štátov EÚ – podľa § 6 ods. 1 písm. n) až o) 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce.

Občan tretej krajiny (third-country national): štátny príslušník krajiny, ktorá nie je súčasťou EÚ, EHP a Švajčiarska. Občania tretích krajín, ktorí sú legálne zamestnaní v členskom štáte, môžu byť vyslaní do iného členského štátu so zníženou administratívnou záťažou.

Spoločnosť (undertaking): Podnik alebo samostatne zárobkovo činná osoba.

Odmeňovanie (remuneration): V legislatíve SR nie je presne definované. Na účely odmeňovania sa za povinnú zložku mzdy považujú: minimálna mzda, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhrada mzdy za dovolenku.

Podmienky tvrdého jadra (hard-core minimum terms of employment): Pracovné podmienky stanovené v zákone alebo v kolektívnej zmluve, ktoré sa v krajine vyslania uplatňujú aj na vyslaných zamestnancov. Zahŕňa pracovný čas a odpočinok, dovolenku, minimálnu mzdu a odmeňovanie, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ochranu žien a mladistvých, rovnaké zaobchádzanie, podmienky dočasného pridelenia, ubytovanie a cestovné náklady.



Pracovník (worker): Človek zamestnaný v podniku alebo agentúre dočasného zamestnávania, ako aj samostatne zárobkovo činná osoba.

Prenosný dokument A1 (PD A1) (portable document A1): Prenosný dokument A1 je vyhlásenie o uplatniteľných právnych predpisoch. Slúži na preukázanie toho, že pracovník platí odvody v inej krajine EÚ – ak ste vyslaný pracovník alebo pracujete vo viacerých krajinách súčasne.

Sociálna poisťovňa (SP) (Social Insurance Agency): Verejno-právna inštitúcia, ktorá na Slovensku vykonáva sociálne poistenie v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Vo vysielaní má SP niekoľko kompetencií. Pobočky SP vydávajú prenosné dokumenty A1 pre vysielaných pracovníkov, čím zároveň zbierajú informácie o vysielaní. Sociálna poisťovňa môže udeľovať pokuty zamestnávateľom pri neplatení sociálnych odvodov a spolupracuje s NIP pri porušení pravidiel vysielania. Sociálna poisťovňa si vymieňa informácie so sociálnymi poisťovňami v ostatných krajinách EÚ prostredníctvom systému Elektronickej výmeny informácií o sociálnom zabezpečení (EESSI).

Stýčny orgán pre vyslaných pracovníkov (National Liaison Office): Kontaktné miesto pre štátne orgány členských štátov, vysielajúcich zamestnávateľov a vyslaných zamestnancov. Stýčny orgán poskytuje informácie o vysielaní, kontroluje dodržiavanie podmienok, spolupracuje s orgánmi členských štátov a prešetruje skutočnosti súvisiace s vyslaním. Na Slovensku je stýčnym orgánom Národný inšpektorát práce.

Užívateľský zamestnávateľ (user employer/undertaking): Spoločnosť, ku ktorej je dočasne pridelený zamestnanec ADZ alebo iného zamestnávateľa po splnení zákonom stanovených podmienok, alebo spoločnosť, ktorá využíva služby/prácu poskytovanú vyslanými pracovníkmi. Medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom nevzniká pracovný pomer. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec dočasne pridelený, môžu riadiť výkon práce zamestnanca, ale nemôžu voči nemu robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

Vysielajúci zamestnávateľ (posting employer/undertaking): Spoločnosť, ktorá vysielá zamestnancov do zahraničia, alebo samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá vyšle do zahraničia samu seba. Vysielajúcim zamestnávateľom môže byť spoločnosť usadená v inom členskom štáte, ktorá vysielá pracovníkov na Slovensko (**hostujúci zamestnávateľ**), alebo slovenská spoločnosť vysielajúca pracovníkov do iných členských štátov (**domáci zamestnávateľ**) (§ 5 ods. 7 ZP).

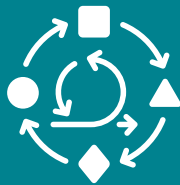
Vysielanie pracovníkov (posting of workers): nástroj pracovnej migrácie, ktorý zjednodušuje dočasné vykonávanie služieb v inom členskom štáte. Na základe vzťahu medzi vysielajúcou a užívateľskou spoločnosťou ho vieme rozdeliť na vysielanie medzi obchodnými spoločnosťami na základe zmluvy o poskytovaní služieb, vysielanie v rámci skupiny spoločností (koncernu) a cezhraničné dočasné pridelenie. Slovenská legislatíva pracuje s termínom „vysielanie zamestnancov“, ktorý však nezahŕňa vysielanie SZČO.

Vyslanie medzi spoločnosťami (posting under a contract of services): Vysielajúca spoločnosť na základe zmluvy s užívateľskou spoločnosťou vyšle svojho zamestnanca na výkon práce v inom členskom štáte – podľa § 5 ods. 6 písm. a) ZP.

Vyslanie v rámci obchodnej spoločnosti (koncernu) (intra-group posting): Vysielajúca a užívateľská spoločnosť, ktoré sú registrované v rôznych členských štátoch, sú v skupinovom vlastníctve a zamestnanec je vyslaný na prácu v užívateľskej spoločnosti – podľa § 5 ods. 6 písm. b) ZP.

Vyslaný zamestnanec (posted worker): Zamestnanec, ktorý dočasne vykonáva prácu na území iného členského štátu ako toho, v ktorom bežne pracuje – podľa § 5 ods. 8 ZP.

2. Metodológia



2.1 Zameranie na aktérov a participatívny prístup

Predložená monografia prezentuje zistenia dvoch projektov o vysielaní pracovníkov, ktoré sme realizovali na Prognostickom ústave CSPV SAV, a to POW-BRIDGE (Rámik 1) a INFO-POW (Rámik 2) v medzinárodných konzorciách v období rokov 2020 – 2024. Metodológia oboch projektov využíva sekundárne aj primárne (empirické) dáta. Sekundárne dáta sú založené na *desk research* akademickej a odbornej literatúry o vysielaní pracovníkov, ako aj systematizácie legislatívnych a regulačných dokumentov s cieľom pochopenia toho, ako je vysielanie ukotvené v slovenskom a európskom právnom systéme, a vysvetlenia úlohy aktérov v implementácii právnych noriem o vysielaní. Okrem toho využívame a analyzujeme administratívne údaje o vysielaní pracovníkov na základe údajov Sociálnej poisťovne týkajúcich sa prenosných dokumentov PD A1, ktoré umožnili pochopiť vývoj vysielania na Slovensku v časovom horizonte, ako aj vo vzťahu k jednotlivými hospodárskym sektorom. Ďalšími zdrojmi sekundárnych dát boli informačné kanály, či už išlo o online alebo tlačené (offline) materiály, ktoré boli detailne spracované systematickým mapovaním. Primárne dáta boli zozbierané prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov s predstaviteľmi relevantných strán vysielania, ako aj dotazníkového online prieskumu medzi vysielajúcimi a užívateľskými spoločnosťami na Slovensku. Použili sme zmiešané výskumné metódy (mixed methods research design), ktoré spája prístup orientovaný na aktérov (ang. *actor-oriented approach*), snažiaci sa pochopiť skúmané fenomény cez perspektívu relevantných aktérov.

V nasledujúcich podkapitolách špecifickejšie vysvetľujeme jednotlivé použité metódy na zber dát a ich analýzu, pričom podrobný prehľad výskumného dizajnu projektu INFO-POW uvádza Danaj a kol. (2022) a Mýtina Kureková a kol. (2023) a metodológiu projektu POW-BRIDGE vysvetľuje Kováčová a kol. (2021).

2.2 Pološtruktúrované rozhovory a participatívny prístup pri overovaní zistení

Kľúčovou charakteristikou metodologického prístupu v tejto publikácii sú kvalitatívne metódy zberu údajov prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov. Zatiaľ čo v projekte INFO-POW sme sa špecificky zamerali na aspekt prístupu k informáciám, v projekte POW-BRIDGE boli rozhovory navyše obohatené o vignety (ang. *vignettes*), spočívajúce v získavaní údajov prostredníctvom skúmania reakcií respondentov na rôzne príklady praxe a uplatňovania právnych predpisov v oblasti vysielania. Konkrétne respondenti a respondentky boli vybraní cielene s ohľadom na organizáciu, ktorú zastupujú, a ich vlastnú pozíciu v rámci organizácie, pričom cieľom bolo osloviť osoby s čo najvyššími kompetenciami v oblasti poskytovania informácií a implementačnej praxe vo vysielaní. Údaje tak boli založené na skúmaní názorov a skúseností predstaviteľov relevantných zainteresovaných strán zapojených do vysielania, medzi ktoré patria predovšetkým firmy, zamestnávateľské zväzy, odborové organizácie, verejné inštitúcie zainteresované v agende vysielania pracovníkov na Slovensku (konkrétne Národný inšpektorát práce a Sociálna poisťovňa), mimovládne organizácie zamerané na migráciu a integráciu pracovníkov z tretích krajín či konzultantské spoločnosti, ktoré ponúkajú služby v oblasti vysielania pracovníkov (Tabuľka 1).

Dopytované osoby pôsobili vo svojej organizácii zvyčajne na odborných pozíciách v oblasti pracovného práva a sociálneho zabezpečenia. Zistenia prezentované v monografii vychádzajú z 20 rozhovorov uskutočnených v rokoch 2020 – 2023, ktoré sú pre účely analýzy anonymizované. Všetci respondenti a respondentky poskytli informovaný súhlas týkajúci sa výskumu a jeho použitia na výskumné účely. Pre lepšie cielenie aktivít a hlbkovejšie pochopenie témy bol výskum zameraný na kľúčové sektory hospodárstva: v projekte POW-BRIDGE na automobilový priemysel a stavebníctvo a v projekte INFO-POW sme sa zamerali na sektor stavebníctva.

Tabuľka 1: Realizované rozhovory podľa typu respondenta

Typ respondenta	Počet rozhovorov
Zamestnávateľ	3
Zamestnávateľský zväz (národná alebo sektorová úroveň)	3
Odborová organizácia (národná úroveň)	2
Verejná/štátna inštitúcia	8
Nezisková organizácia	3
Právnická poradenská firma	1

Zdroj: Autorky.

Práve aj výskum o informačných kanáloch bol overovaný formou pološtruktúrovaných rozhovorov. Od respondentov a respondentiek sme zisťovali viac o informačných kanáloch, ktoré bolo náročné pokryť online vyhľadávaním, ako sú napríklad semináre alebo tlačené materiály, ale tiež sme preverovali ich perspektívy na silnú úlohu súkromného sektora v poskytovaní informácií o vysielaní na Slovensku.

Náš výskum charakterizuje participatívny prístup pri generovaní, ako aj pri overovaní a upresňovaní zistení, ktorý prebiehal formou workshopov so stakeholdermi. Počas realizácie oboch projektov sme systematicky zapájali stakeholderov do konzultácií pri tvorbe metodológie, overovaní zistení, ako aj do diskusií o odporúčaniach pre prax. Zrealizované workshopy nám zároveň slúžili aj ako vstupy pri pomenovávaní medzier v oblasti vysielania, ale tiež pri reflektovaní špecifík vysielania pracovníkov v slovenskom kontexte v porovnaní s inými krajinami, v ktorých boli projekty POW-BRIDGE a INFO-POW realizované.

2.3 Mapovanie

Hlavným cieľom mapovania bolo pripraviť systematický prehľad existujúcich informačných kanálov a vytvoriť prehľad rozličných dimenzií a charakteristik aktuálne dostupných informácií o vysielaní pracovníkov z pohľadu firiem. V projekte INFO-POW sú „informačné kanály“ definované ako online a offline spôsoby šírenia obsahu o pravidlách, právach, povinnostiach, nárokoch, postupoch, sankciách, náhradách a inštitúciách vo vzťahu k vysielaniu pracovníkov. Mapovanie tak zahŕňalo online aj offline informačné kanály zabezpečované štátnymi aktérmi (na národnej a európskej úrovni) a neštátnymi aktérmi (sociálni partneri, mimovládne organizácie, konzultačné firmy). Pokrývalo všetky odvetvia hospodárstva, aby nebol vynechaný žiaden dôležitý informačný kanál. Zoznam kanálov sa potom zúžil na odvetvie stavebníctva s cieľom nájsť všetky kanály špecifické pre toto odvetvie. Počas mapovania boli stanovené kritériá na zahrnutie a vylúčenie položiek tak, aby bola zabezpečená porovnateľnosť údajov medzi krajinami zapojenými do projektu (pozri [Rámik 2](#)).

Na základe literatúry a špecifikácie prístupu k informáciám uvedenej v príslušnej smernici o presadzovaní (článok 5) tvorili kľúčové oblasti mapovania tieto témy: typ poskytovateľa informácií; dostupnosť informácií; cieľové skupiny; a prístup k informáciám, ich kvalita, rozsah a obsah. Tieto oblasti predstavovali rámec systematického prehľadu informačných kanálov. Podrobnosti o aspektoch metodológie mapovania sú v Technickej správe ku konečnému súboru údajov z mapovania, ktoré uvádza Danaj a kol. (2023).

Pre mapovanie kanálov na Slovensku začínalo vyhľadávanie informačných kanálov vyhľadaním kľúčových slov „vysielanie zamestnancov“ a „vysielanie pracovníkov“ vo vyhľadávači Google. Po zozbieraní všetkých relevantných informácií z tohto vyhľadávania boli pridané určité kľúčové slová s cieľom zachytiť špecifické menej pokryté kanály, napríklad „vysielanie zamestnancov infografika“. Vyhľadávanie bolo potom realizované na iných platformách, napríklad YouTube a Spotify, s cieľom nájsť videá a podcasty. Nakoniec boli preskúmané webové stránky kľúčových inštitúcií a organizácií vrátane tých, ktoré boli pretým už identifikované vyhľadávačom Google, s cieľom nevynechať žiadne informácie. Preskúmané boli webové stránky inštitúcií a organizácií vrátane verejných orgánov (Ministerstvo práce, sociálnych

vecí a rodiny SR, Národný inšpektorát práce SR, Sociálna poisťovňa, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR), odborových zväzov (Konfederácia odborových zväzov, Integrovaný odborový zväz) a zamestnávateľských zväzov pôsobiacich v odvetví stavebníctva, konkrétne Zväz stavebných podnikateľov Slovenska a Asociácia priemyselných zväzov a dopravy. Osobné návštevy boli vykonané v bratislavskej kancelárii Inšpektorátu práce SR a v klientskom centre Sociálnej poisťovne s cieľom identifikovať tlačené materiály a zistiť o nich viac.

Počas mapovania na úrovni Slovenska sme identifikovali 41 informačných kanálov, ktoré spĺňali kritériá zaradenia do výskumného dizajnu. Pokryli sme kanály, ktoré boli aktualizované alebo distribuované v časovom období od januára 2017 do marca 2023. Realizovali sme systematické mapovanie a kódovanie týchto kanálov do spoločnej mapovacej šablóny a získané údaje sú dostupné v komparatívnej databáze, ktorá pokrýva všetky projektové krajiny (Kayran a kol., 2023). Kodovali sme iba tie informácie v jednotlivých kanáloch, ktoré boli voľne dostupné, pričom kanály, ktoré uplatňovali platený prístup k obsahu, neboli zahrnuté. Niektoré hodnotené položky pre tieto kanály boli preto ponechané prázdne, najmä v častiach 4 a 5, ktoré pokrývali kvalitu, rozsah a obsah poskytovaných informácií. Komparatívna databáza Kayran a kol. (2023) obsahuje linky na všetky kanály analyzované pre Slovensko (celkom 41) do marca 2023, ktoré detailne analyzujeme podľa oblastí v jednotlivých častiach kapitoly 6. Zoznam analyzovaných kanálov aj ich aktualizácia z roku 2024 sa nachádza aj na konci tejto publikácie.

2.4 Pilotný online prieskum

Popri mapovaní a rozhovoroch s aktérmi pripravilo projektové konzorcium pilotný online prieskum zamestnávateľov určený pre vysielajúce a užívateľské spoločnosti v odvetví stavebníctva a spustilo ho v piatich projektových krajinách (De Smedt a kol., 2023). Prieskum bol vytvorený v anglickej verzii konzultatívnym a participatívnym spôsobom a podieľali sa na ňom partneri projektu a širšia skupina pridružených partnerov a expertov prostredníctvom diskusných workshopov a pripomienkovania. Dotazník bol následne preložený do úradných jazykov príslušných krajín. Otázky v prieskume boli zoradené do štyroch hlavných oblastí: (1) charakteristika spoločnosti a znaky vyslania pracovníkov, spôsoby vyhľadania a používania informácií, (2) názory na dostupnosť, (3) prístup k informáciám a ich kvalitu, ako aj (4) odporúčania na zlepšenie prístupu k informáciám a ich kvality. V úvodnom texte prieskumu je uvedené zameranie na vysielajúce a užívateľské spoločnosti. Keďže však bolo náročné vopred identifikovať túto konkrétnu cieľovú skupinu, prieskum bol cieľený na všetky spoločnosti v odvetví stavebníctva v piatich krajinách projektu, ktorých hlavné sídlo sa v čase konania prieskumu nachádzalo v danej krajine. Prieskum bol spustený 30. marca 2023 a ukončený 14. augusta 2023, pričom na Slovensku začal v dôsledku veľkonočných sviatkov až v polovici apríla.

Pri disseminácii dotazníka sa používali viaceré prístupy. Hlavná dissemináčna stratégia vychádzala zo zapojenia kľúčových aktérov a verejných inštitúcií, ktoré sú v pravidelnom kontakte so spoločnosťami v odvetví stavebníctva a môžu využiť vlastné existujúce siete na sprostredkovanie informácie o prieskume INFO-POW. Popri sociálnych partneroch to zahŕňalo aj Národný inšpektorát práce SR a Sociálnu poisťovňu ako kľúčové verejné inštitúcie pôsobiace v oblasti realizácie vysielania pracovníkov. Spolupráca v tejto oblasti bola nadviazaná aj s respondentmi rozhovorov. Prognostický ústav poskytol sprievodné texty e-mailov, informačných bulletinov a sociálnych médií, ako aj kartu sociálnych médií, ktorú vytvoril vedúci partner projektu European Centre for Social Welfare Policy and Research. V polovici apríla 2023 bolo e-mailom oslovených 18 inštitúcií so žiadosťou o sprostredkovanie online prieskumu svojim členom/klientom alebo na sociálnych

médiách. Spomedzi oslovených inštitúcií päť súhlasilo s podporou projektu INFO-POW a realizovalo distribúciu informácií.

V rámci inovatívneho prístupu vznikla na Slovensku spolupráca s hlavným online pracovným portálom a z databázy ich klientov boli cielene osloven spoločnosti z odvetvia stavebníctva s pozvánkou vyplniť dotazník, ak spĺňajú kritériá. Prieskum bol tiež súčasťou informačných bulletinov, ktoré rozoslali dve zamestnávateľské organizácie (Slovenský živnostenský zväz, Zväz stavebných podnikateľov Slovenska). Informácie o prieskume boli zdieľané aj v sociálnych médiách našej inštitúcie na profiloch Prognostického inštitútu na sieti Facebook a LinkedIn. Národný inšpektorát práce SR, ktorý bol tiež pridruženým partnerom projektu, zdieľal príspevok na svojom facebookovom profile a webovej stránke. Podporil nás tiež spolupracujúci výskumný inštitút (Stredoeurópsky inštitút pre výskum práce, skr. CELSI).

V ďalšom kroku disseminácie dotazníka sa úsilie zameralo na priame zacielenie spoločností v oblasti stavebníctva na Slovensku. Najprv bolo odoslaných 1740 e-mailov na adresy z databázy ORBIS od partnera projektu zodpovedného za realizáciu úvodného online prieskumu (KU Leuven)². Následne bol vytvorený zoznam 50 spoločností aktívnych v stavebnom sektore podľa výšky tržieb uvedených v databáze FinStat³. Neskôr bolo pridaných 15 spoločností, ktoré sa nachádzali v zozname 50 popredných spoločností podľa počtu zamestnancov (a ešte neboli zahrnuté). Ďalších päť spoločností bolo pridaných na základe vyhľadávania v sieti LinkedIn. Celkovo bolo odoslaných 55 správ nástrojom InMail v sieti LinkedIn a 38 individuálnych e-mailov.

K dátumu ukončenia dotazníkového zberu dát sa podarilo získať 18 úplných odpovedí, v ktorých respondenti uviedli, že ich

² Organizácia KU Leuven zrealizovala analýzu PRET (Osobné údaje a etika), ktorá bola schválená, aby bolo možné využiť e-mailové adresy získané z databázy Orbis na rozoslanie e-mailov s pozvánkou vyplniť prieskum. To znamená, že navrhované spracovanie osobných údajov spĺňa požiadavky Všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov (GDPR).

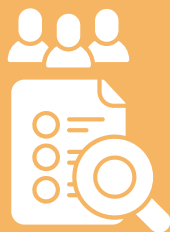
³ FinStat je databáza, ktorá zhromažďuje základné informácie o slovenských podnikoch a organizáciách: <https://finstat.sk/databaza-firiem-organizacii>

spoločnosť je registrovaná právnická osoba na Slovensku.⁴ Treba uviesť, že prieskum navrhnutý pre projekt INFO-POW predstavuje pilotnú štúdiu a údaje nie je možné vážiť ani štatisticky analyzovať (podrobnosti o metodológii prieskumu uvádza De Smedt a kol., 2023). Prieskum bol anonymný, takže nepoznáme identitu zapojených firiem, ale súčasťou stratégie šírenia dotazníka bolo osloviť kľúčových hráčov v stavebnom sektore podľa počtu zamestnancov a ročného obratu (opierali sme sa o databázu Finstat).

4 Od respondentov, ktorí dotazník vyplnili v slovenčine, sa podarilo získať 29 úplných odpovedí (a 65 čiastkových odpovedí). V analýze sme sa rozhodli pracovať so vzorkou 18 spoločností, ktoré potvrdili, že sú registrovanou právnickou osobou na Slovensku, čo zabezpečuje porovnateľnosť výsledkov pre jednotlivé krajiny zahrnuté v prieskume spoločností o prístupe k informáciám.



3. Prístup k informáciám a aplikácia pravidiel o vysielaní pracovníkov: prehľad literatúry



Za poslednú dekádu sa vysielanie pracovníkov dostalo do povedomia výskumnej obce aj tvorcov verejných politík, pričom diskusii dominujú otázky o cieľoch a spôsobe využívania tohto nástroja krátkodobej pracovnej mobility, ako aj dosahov na pracovnoprávne podmienky. Tenzie v nazeraní na úlohu a význam vysielania sa objavili najmä medzi novými a starými členskými krajinami EÚ v kontexte možného narúšania trhovej súťaže a istej formy sociálneho dumpingu (Arnoltz a Lillie, 2020; Dølvik a Eldring, 2006; Cremers, Dølvik a Bosch, 2007; Furåker a Larsson, 2020), znižovania pracovnoprávných štandardov (Arnholtz, 2021; Arnholtz a Lillie, 2023; Bernaciak, 2015), ako aj vytváraní hierarchií medzi vyslanými a kmeňovými pracovníkmi, ktoré sa prejavujú v podobe nižších plátov a odlišných pracovných podmienok v neprospech vyslaných pracovníkov (Arnoltz a Lillie, 2023). Do centra pozornosti sa dostalo aj pôsobenie agentúr dočasného zamestnávania, a to hlavne v súvislosti so štiepením a oslabovaním zodpovednosti voči ochrane práv vyslaných pracovníkov a so znižovaním nákladov firiem na úkor zamestnancov (Andrijašević a Novitz, 2020; Lillie a kol., 2023; Thörnqvist a Bernhardsson, 2015).

Súčasnú empirickú poznatky o vysielaní zdôrazňujú, že práve prístup k informáciám, ktoré potrebujú spoločnosti v procese vysielania v krajinách EÚ vrátane Slovenska, je nedostatočný (Arnholtz a Lillie, 2023; Bottero, 2021; Današ a kol., 2021; Kováčová a kol., 2021), pričom problém sa týka osobitne stavebného sektora (Današ a kol., 2024; Mýtna Kureková a kol., 2023;), ale aj odvetvia hotelov, reštaurácií a stravovacích služieb (ELA, 2024). Keďže nedostatočný prístup k informáciám môže mať negatívny dosah na dodržiavanie pravidiel vysielania a vymáhateľnosť práv (zamestnancov aj firiem), tento problém sa stal stredobodom

pozornosti odbornej diskusie o vysielaní (napr. Bottero, 2021; Cukut Krilić a kol., 2020; Danaj a kol., 2021). Výskumy, ktoré sa zamerali na skúmanie dostupných informácií, nasvedčujú, že vysielajúce spoločnosti často nie sú oboznámené s pravidlami vysielania a dostupné informačné kanály nenapĺňajú ich potreby (Danaj a kol., 2022; Lhernould a Palli, 2017), čo im môže zvyšovať náklady alebo potenciálne viesť k porušovaniu pravidiel a následne k nevhodným až prekérnym pracovným podmienkam samotných vyslaných pracovníkov (Berntsen a Lillie, 2015; Lillie a Wagner, 2015). Zatiaľ čo význam prístupu k informáciám už vo výskumoch skúmaný bol, v tejto oblasti neboli dostatočne rozvinuté perspektívy vysielajúcich a užívateľských spoločností (Lens a kol., 2022), keďže sa ukazuje, že problém prístupu k informáciám sa líši podľa veľkosti spoločnosti alebo podľa toho, či ide o bežného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľa práce (ang. *intermediary*) (ELA, 2024). Rovnako chýbajú aj presnejšie informácie, aké zdroje informácií sú k dispozícii, respektíve chýbajú, a akým spôsobom ich obchodné spoločnosti vyhľadávajú a využívajú (Danaj a kol., 2024).

Rola prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov je kriticky skúmaná aj z hľadiska ochrany práv vyslaných pracovníkov a pracovníčok (Arnholtz a Lille, 2023; Cremers, 2020; Cukut Krilić a kol., 2020; Novitz a Andrijasevic, 2020), pričom najzraniteľnejšími z nich sú pracovníci z tretích krajín (Bertsen, 2015; Chudžíková a Bargerová, 2018; Novitz a Andrijasevic, 2020), ale aj samostatne zárobkovo činné osoby vrátane tých tzv. zastreňných alebo nútených živností (ang. *bogus self-employment*) (Lillie a kol., 2023). Empirické zistenia nasvedčujú tomu, že porušovanie práv vyslaných zamestnancov z tretích krajín súvisí aj s nedostatkom informácií na strane vyslaných pracovníkov a nedostatočnej cezhraničnej výmene informácií medzi úradmi dohliadajúcimi na dodržiavanie legislatívy vo vysielaní (Cukut Krilić a kol., 2020). Problémy s navigáciou v informáciách o vysielaní štátnych príslušníkov tretích krajín sú prehĺbené aj nutnosťou vyznať sa v migračnej legislatíve a ďalšími pravidlami vzťahujúcimi sa na občanov a občianky tretích krajín. Tento problém je ďalej posilnený ďalšími faktormi, ako je jazyková bariéra či nedostatok dôvery vyslaných pracovníkov voči úradom vo vysielajúcej, ako aj krajine vyslania (Kall a kol., 2020; Kováčová a kol., 2021; Novitz a Andrijasevic, 2020; ELA, 2023a). Nedostatok informácií o legislatíve vyslania spolu s vyššie uvedenými faktormi môže vyústiť do vyššej zraniteľnosti pracovníkov v podobe porušovania pracovných podmienok a práv, prípadne do nelegálneho zamestnávania (Cukut Krilić a kol., 2020; Kováčová a kol., 2021).

Nedostatočný prístup k informáciám o vysielaní môže sťažovať aj ochranu zamestnancov zo strany odborových organizácií. Dostatok informácií o vysielaní vrátane informácií o pracovných podmienkach nielenže môže viesť k lepšiemu dodržiavaniu práva zo strany firiem, ale môže zlepšiť potenciál odborových organizácií reprezentovať práva vyslaných pracovníkov (Lillie a kol., 2023). Štúdia o postavení pracovníkov v elektronickom priemysle na Slovensku napríklad ukázala, že odbory nie sú aktívne zapojené do ochrany práv týchto zamestnancov a téma ochrany týchto pracovníkov nie je súčasťou ich agendy (Novitz a Andrijasevic, 2020; Theunissen a kol., 2022). K podobným záverom sme dospeli aj v rámci projektu POW-BRIDGE, ktorý skúmal medzeru medzi legislatívou a praxou vo vysielaní pracovníkov. Počas jeho trvania sme oslovili široké spektrum aktérov vrátane odborových organizácií, ktoré deklarovali obmedzenú personálnu kapacitu venovať sa aj tejto agende (Kováčová a kol., 2021).

Niektorí výskumníci a výskumníčky poukazujú na to, že spoločnosti zapojené do vysielania pri výbere právneho systému taktizujú, čo znamená, že si na vysielanie vyberajú krajinu s takým právnym rámcom, ktorý je pre nich prijateľný alebo im umožňuje obísť regulácie, ktoré sú pre nich nevýhodné (Fleischer, 2010; Houwerzijl, 2014; Bernsten a Lillie, 2015; Lillie a Wagner, 2015), čo sa týka nielen obchodných spoločností, ale aj samostatne zárobkovo činných osôb (Rennuy, 2020). Takéto správanie je známe aj pod názvom regulačná arbitráž (ang. *regime shopping*). Spoločný európsky trh umožňuje spoločnostiam podnikáť v ktoromkoľvek členskom štáte a tiež takticky vyberať aplikovateľné pravidlá pri vysielaní zamestnancov. Regulačná arbitráž je však možná iba v prípade, že spoločnosti sú dobre informované o povinnostiach v rôznych systémoch (Danaj a kol., 2024).

Motivácia zníženia personálnych nákladov však zďaleka nie je jediným dôvodom vysielania pracovníkov, hoci Muñoz (2024) vo svojej štúdii presvedčivo poukázala na to, že väčšina pracovníkov je vyslaných spoločnosťami z nižšie do vyššie príjmových krajín, využívajúc tak svoju komparatívnu výhodu v nižších mzdových nákladoch aj napriek nutnosti dodržiavať princípy rovnakého odmeňovania. Niektorí autori a autorky poukazujú na to, že motivácie firiem zapojiť sa do vysielania sú rôznorodé a ich cieľom nie je výhradne napríklad znižovať personálne náklady na vyslaných zamestnancov. Autorský kolektív Lens a kol. (2022) sa vo výskume zameril na nárast vysielania pracovníkov a motivácie spoločností tento nástroj využívať. Vytvorili typológiu vysielania, ktorá rozlišuje medzi „súťaživým“, „špecializovaným“ a „expertným“

vysielaním. Dôležitým zistením je, že motívom „súťaživých“ zamestnávateľov nie je iba znižovanie personálnych nákladov a nedostatok kvalifikovaných pracovníkov na domácom pracovnom trhu, ale aj flexibilita vyslaných pracovníkov a ich postoj k práci. Autori tiež upozorňujú na dôvody pre vysielanie, ktoré sú v literatúre opomenuté. Špecializované vysielanie je prítomné v sektoroch s vysokou pridanou hodnotou (napríklad v chemickom alebo technologickom priemysle) a je riadené nedostatkom pracovníkov a potrebou flexibility. Vysielanie expertných zamestnancov je podobne motivované práve nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily v sektoroch znalostnej ekonomiky, a nie cenou práce (ibid.).

To, ako je nástroj vysielania pracovníkov využívaný a ako ovplyvňuje férovosť podmienok na trhu práce, môže byť teda výrazne determinované práve prístupom k presným a úplným informáciám. Ako detailne popíšeme v kapitole 5, pravidlá týkajúce sa rôznych aspektov vysielania sú obsiahnuté vo viacerých zákonoch, ako aj v kolektívnych zmluvách všeobecne uplatniteľných v danej krajine a tých, ktoré sú spoločnosti zaviazané dodržiavať v danej geografickej oblasti, profesii alebo hospodárskom sektore, pričom na Slovensku ide o kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Prístup k informáciám sťažuje komplexnosť vnútroštátnej legislatívy, ktorá reguluje rôzne aspekty vysielania na základe množstva rozličných zákonov, čím robí orientáciu v legislatíve cudzieho štátu náročnú (Arnholtz a Lillie, 2019; Bottero, 2021; Danaj a kol., 2021; Kováčová a kol., 2021). Informácie sú síce poskytované národnými inštitúciami na ich webstránkach, sú však fragmentované alebo neúplné, dostupné len v obmedzenom počte jazykov, pričom problematický je dizajn a štruktúra webových stránok neumožňujúca jednoduchú orientáciu naprieč podstránkami (Danaj a kol., 2024; Čaněk a kol., 2018; Cukut Krilić a kol., 2020; Danaj a Zólyomi, 2018; Danaj a kol., 2021; Jorens a De Wispelaere 2019; Kováčová a kol., 2021; Zólyomi a Danaj 2019). Okrem toho šedé zóny v komplexnej legislatíve a komplikované subdodávateľské reťazce vytvárajú neistotu pri uplatňovaní a dodržiavaní pravidiel (Houwerzijl a Bernstein, 2020; Danaj a kol., 2021).

Smernica o presadzovaní (článok 5 ods. 1) 2018/957 reguluje povinnosti členských štátov týkajúce sa aj zlepšovania prístupu k informáciám. Informácie poskytované členskými štátmi majú byť „všeobecne bezplatne prístupné jasným, transparentným, zrozumiteľným a ľahko dostupným spôsobom na diaľku a prostredníctvom elektronických prostriedkov, a to vo formátoch

a v súlade s normami pre prístupnosť webových stránok, ktoré zaručujú prístup osobám so zdravotným postihnutím“. V článku 5 ods. 2 sa ďalej vyžaduje vytvorenie jednotnej oficiálnej národnej webovej stránky, na ktorej budú sprístupnené informácie o platných pracovných podmienkach, kolektívnych zmluvách a iných národných alebo regionálnych predpisoch. Členské štáty sú tiež povinné určiť kontaktnú osobu v rámci styčného úradu, ktorá je zodpovedná za riešenie žiadostí o informácie (pododsek e). Prijatie revidovanej smernice o vysielaní pracovníkov v roku 2018 predstavilo ďalší nástroj, ktorý motivuje členské štáty k tomu, aby poskytovali kvalitné informácie o vysielaní. V článku 3 ods. 1 určuje totiž členským štátom povinnosť zohľadniť nedostatok poskytovaných informácií pri stanovovaní sankcií v prípade porušenia transponovaných zákonov.

Napriek týmto regulačným snahám sa stále javí, že spôsob, rozsah či forma poskytovaných informácií o vysielaní pracovníkov verejnými inštitúciami iba čiastočne pokrýva potreby firiem. Dôkazom toho je bujnejúci nový segment služieb, ktoré spočívajú v poskytovaní právnych a konzultačných služieb vysielajúcim a užívateľským spoločnostiam (Arnholtz a Andersen, 2018; Danaj a kol., 2021). Spoločnosti týmto spôsobom externe zabezpečujú plnenie administratívnych povinností a dodržiavanie pracovných podmienok najmä v krajinách vyslania. Práve vysokú mieru informácií poskytovaných sektorom konzultačných a právnických firiem potvrdil prehľad informačných kanálov o vysielaní na Slovensku, ktoré sú detailne spracované v kapitole 6. V dôsledku vysokých nákladov služieb právnych a konzultačných firiem je externé zabezpečovanie pravdepodobne využívané najmä veľkými spoločnosťami (Danaj a kol., 2021). Množstvo súkromných poskytovateľov služieb nasvedčuje, že informácie poskytované bezplatne nie sú z hľadiska potrieb spoločností dostatočné (v štruktúre, prehľadnosti, miere detailu či jazyku), pričom je možné predpokladať, že práve tieto zdroje informácií sú kľúčové pre malé firmy alebo SZČO. Neprehľadnosť či roztrieštenosť informácií taktiež prehlbuje nerovnosti v konkurencieschopnosti, kedy väčšie firmy na rozdiel od malých podnikov majú lepšie vnútorné kapacity a jednoduchší prístup k podporným službám konzultačných spoločností, ktoré im pomôžu v navigácii v spleti informácií (Arnholtz a Andersen, 2018). Dôsledkom toho je, že malé firmy budú s menšou pravdepodobnosťou dodržiavať právne predpisy k vysielaniu v porovnaní s väčšími firmami (Arnholtz, 2021).

Vysielanie pracovníkov tak otvára nielen množstvo otázok pre implementačnú prax, ale má vplyv aj na témy súvisiace s rovnakými podmienkami súťaže na európskom trhu. Táto publikácia ich hodnotí najmä z pohľadu prístupu k informáciám, keďže práve zistenia o prístupe k informáciám z perspektívy vysielajúcich a užívateľských spoločností sú v súčasnosti v slovenskom prostredí limitované. Po predstavení komplexnosti regulačného rámca a jeho špecifik na Slovensku sa detailne venujeme mapovaniu informačných kanálov, prieskumu potrieb spoločností v prístupe k informáciám, ako aj výzvam verejných inštitúcií pri poskytovaní informácií o vysielaní.



4. Trendy vo vysielaní na Slovensku a charakteristiky vysielania v stavebnom sektore

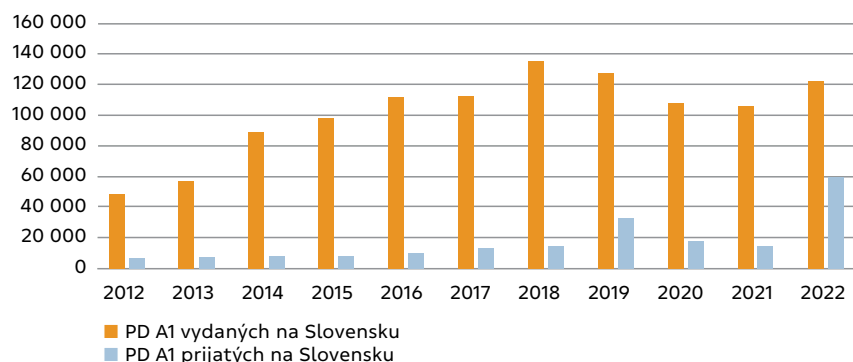


4.1 Vysielanie pracovníkov v číslach

Vysielanie pracovníkov za poslednú dekádu zaznamenalo dynamický nárast v počte vyslaných, ako aj v počte prijatých vyslaných pracovníkov (Graf 1). V roku 2022 bolo Slovenskou republikou celkovo vystavených 122 494 prenosných dokumentov A1.⁵ Z toho 87 025 bolo vystavených na základe článku 12 základného nariadenia, teda na výkon činnosti v jednom členskom štáte. Pracovníci boli v roku 2022 vyslaní v priemere 1,5×, v dôsledku čoho bol počet individuálnych vyslaných pracovníkov nižší ako počet vyslaní (58 419). Podľa článku 13 základného nariadenia, teda do viacerých členských štátov,⁶ bolo zo Slovenska vyslaných 35 292 pracovníkov. 177 pracovníkov bolo vyslaných podľa ostatných článkov (De Wispelaere a kol., 2023). V roku 2022 bolo vydaných 60 088 dokumentov PD A1 s uvedením Slovenska ako krajiny vyslania. Hoci počet vyslaní na Slovensko narastá, ostáva ekonomikou, kde vyslania zo Slovenska prevažujú nad vyslaniami smerom na Slovensko, pričom v roku 2022 tvorilo čistý zostatok 26 950 dokumentov PD A1 vydaných a prijatých podľa článku 12 základného nariadenia (ibid.).

⁵ Ako uvádzajú Hollan a Danaj (2018), počet dokumentov PD A1 nemusí odzrkadľovať skutočný rozsah vysielania pracovníkov zo Slovenska, pretože pracovníci dostávajú tento formulár aj v prípade služobných ciest.

⁶ Článok 13 základného nariadenia sa týka vykonávania činností v dvoch alebo viacerých členských štátoch vrátane situácie, keď je pracovník zároveň zamestnancom v jednej členskej krajine a SZČO v druhej.

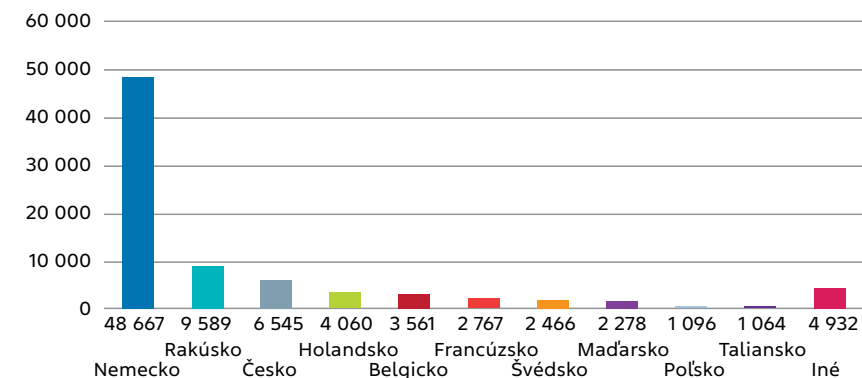
Graf 1: Počet dokumentov PD A1 vydaných a prijatých na Slovensku v období 2012 až 2022

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe De Wispelaere a kol. (2023).

Poznámka: Celkové údaje o vyslaní, podľa všetkých článkov vyslania.

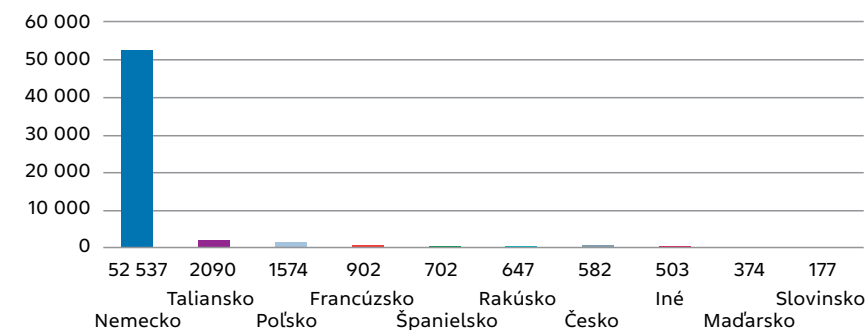
Kľúčovými cieľovými krajinami vyslaní zo Slovenska sú tie, na ktoré máme silné ekonomické väzby, ako aj susedné krajiny (Graf 2 a Graf 3). V roku 2022 bolo 55,9 % dokumentov PD A1 vydaných na Slovensku podľa článku 12 základného nariadenia určených pre pracovníkov vysielaných do Nemecka. Ďalšie krajiny vyslania tvorili Rakúsko (11 %), Česká republika (7,5 %), Holandsko (4,7 %) a Belgicko (4,1 %) (De Wispelaere a kol., 2023). V roku 2022 bolo vydaných 60 088 dokumentov PD A1 s uvedením Slovenska ako krajiny vyslania (Graf 1), pričom 87,4 % z nich vydalo Nemecko, 3,5 % Taliansko a 2,6 % Poľsko (Graf 3).

V relatívnom porovnaní je teda Slovensko menej atraktívne ako cieľová krajina vysielania pracovníkov, hoci v posledných rokoch rástol počet krátkodobo migrujúcich pracovníkov z krajín mimo EÚ, ako je Srbsko alebo Ukrajina. Ako uvádzajú Hollan a Danaj (2018), migrujúci a/alebo vyslaní pracovníci, ktorí prichádzajú na Slovensko, sú motivovaní ekonomickými faktormi, ako sú očakávané vyššie mzdy a možnosť našetriť si peniaze prácou v zahraničí. Očakávame, že trend vysielania pracovníkov smerom na Slovensko bude naďalej rásť v dôsledku nedostatku pracovných síl a zručností v priemyselnej výrobe, ako aj silnejšieho trendu využívania (krátkodobej) pracovnej sily imigrantov v spoločnostiach so sídlom na Slovensku.

Graf 2: Krajiny, do ktorých boli vyslaní pracovníci zo Slovenska v roku 2022 podľa počtu

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe De Wispelaere a kol. (2023).

Poznámka: Údaje sa týkajú iba vyslaní podľa článku 12 základného nariadenia.

Graf 3: Krajiny, z ktorých boli vyslaní pracovníci na Slovensko v roku 2022 podľa počtu

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe De Wispelaere a kol. (2023).

Poznámka: Údaje sa týkajú iba vyslaní podľa článku 12 základného nariadenia. Niektoré z krajín zaradených ako „Iné“ neudávajú presný počet vyslaní, v dôsledku čoho súčet zobrazených údajov nie je totožný s celkovým počtom PD A1 podľa čl. 12 prijatých na Slovensku za rok 2022.

4.2 Dáta o vysielaní SZČO

V právnom poriadku SR je samostatne zárobkovo činnou osobou (ďalej len SZČO) fyzická osoba, ktorá vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť. Živnostník podniká v súlade so zákonom č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (ďalej len Živnostenský zákon), ktorý definuje živnosť ako „sústavnú činnosť prevádzkovanú samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku“ (§ 2). Na základe štatistického registra organizácií ŠÚ SR bolo v roku 2022 ekonomicky aktívnych⁷ 403 234 fyzických osôb – podnikateľov, z ktorých 376 991 boli živnostníci. V sektore stavebníctva pôsobilo v tomto roku 103 390 fyzických osôb podnikateľov (26 % z celkového počtu) – išlo o 103 386 živnostníkov, čo činí 27 % z celkového počtu (Štatistický úrad, 2024a). Z týchto údajov vyplýva, že podnikatelia v stavebníctve pôsobia skoro výhradne ako živnostníci a že takmer tretina všetkých živnostníkov na Slovensku pôsobí v stavebníctve. Podobné údaje dokumentujú aj údaje z Výberového zisťovania pracovných síl (Labour Force Survey) (Eurostat, 2024).⁸ Samozamestnaní pracovníci môžu byť tiež zamestnávateľmi. V roku 2022 podnikalo bez zamestnancov 309 tisíc osôb, čo činí 83 % z celkového počtu samozamestnaných osôb. V sektore stavebníctva bol v roku 2022 podiel podnikateľov bez zamestnancov vyšší, činil 89,5 % (98 100 osôb) (Eurostat, 2024).

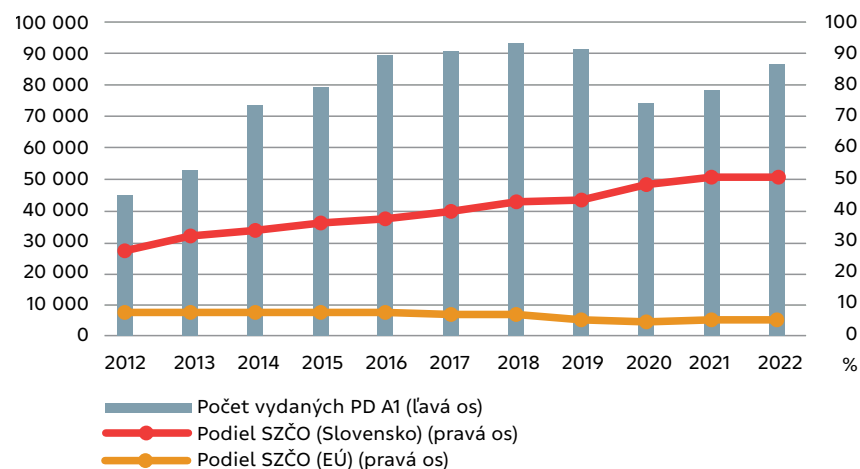
V porovnaní s ostatnými členskými štátmi Slovensko vyniká počtom vysielaných SZČO. Spomedzi osôb, ktorým Slovensko vydalo dokument PD A1 podľa článku 12(2) základného nariadenia, tvoria SZČO až 50,7 % (44 119 pracovníkov), pričom priemer EÚ je 5,3 % (Graf 4). V tomto ukazovateli je tak Slovensko na prvom mieste rebríčka krajín (De Wispelaere a kol., 2023). Hoci podiel dokumentov PD A1 vydaných na Slovensku tvorí len 3 % z ich celkového počtu, predstavuje viac ako štvrtinu celkového počtu PD A1 vydaných SZČO vysielaným podľa článku 12(2) základného nariadenia (De Wispelaere a kol., 2023). Podiel vyslaných SZČO zo SR sa medzi rokmi 2012 a 2022 zvýšil o 23 percentuálnych bodov (z 27 % na 51 %) (Graf 4). Počet vyslaných SZČO bol najvyšší aj

⁷ Ekonomicky aktívny subjekt je taký, ktorý mal v danom roku zamestnancov, tržby alebo investície.

⁸ Dáta zo Štatistického úradu a z výberového zisťovania pracovných síl sa líšia, pretože používajú rozdielne metódy zberu dát a definície SZČ.

v absolútnych číslach od roku 2014, okrem rokov 2019 a 2022, keď viac SZČO vyslalo podľa článku 12 základného nariadenia iba Nemecko.

Graf 4: Počet prenosných dokumentov A1 vydaných na Slovensku (podľa článku 12 základného nariadenia) a podiel vyslaných SZČO, 2012 – 2022



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov zo štatistickej databázy prenosných dokumentov A1 vytvorenej Network Statistics FMSSFE (<https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/Reports-on-social-security-coordination-and-intra-EU-labour-mobility-20171212>).

Poznámka: Údaje sa týkajú vysielania zamestnancov podľa článku 12 základného nariadenia.

Slovenský pomer SZČO vyslaných podľa článku 13 základného nariadenia je taktiež vyšší ako priemer ostatných krajín. Vyslaných SZČO, ktorí pracujú v dvoch a viacerých štátoch, bolo v roku 11 383, čo predstavuje 32,3 % z takýchto vyslaní, kým v ostatných členských štátoch to bolo priemerne 9,2 % (De Wispelaere a kol., 2023). Po prirátaní kategórie vyslaných pracovníkov, ktorí sú zamestnancami v jednej krajine a SZČO v druhej, je celkový počet vyslaných SZČO zo Slovenska 56 908 (46,5 % zo všetkých PD A1 vydaných na Slovensku). Vyslaných pracovníkov v zamestnancom vzťahu bolo v roku 2022 celkovo 65 396 (42 906 podľa článku 12 a 22 490 podľa článku 13 základného nariadenia). Podľa dostupných dát nie je možné identifikovať, koľko SZČO vyslaných zo Slovenska pôsobí v stavebnom sektore, hoci predpokladáme, že toto prepojenie je vysoké v dôsledku vysokého podielu SZČO v sektore stavebníctva na Slovensku.

Naopak, podiel SZČO vyslaných z iných členských krajín na Slovensko nie je vysoko nadpriemerný. Slovensko ako krajina vyslania prijala v roku 2022 celkovo 60 088 vyslaných pracovníkov podľa článku 12 základného nariadenia. Z nich poskytovalo iba 3,9 % služby v stavebníctve. Celkovo 4 029 pracovníkov bolo samozamestnaných, čo predstavuje iba 6,7 % prijatých pracovníkov (De Wispelaere a kol., 2023).

4.3 Vysielanie pracovníkov v stavebnom sektore

Slovensko je vyspelá, vysoko internacionalizovaná a otvorená ekonomika so silným zastúpením spracovateľského priemyslu a stavebníctva, ktoré boli v posledných rokoch motorom hospodárskeho rastu. K rastu produktivity v krajine prispievalo najmä zapojenie do globálnych hodnotových reťazcov, najmä v automobilovom a elektrotechnickom priemysle. V týchto oblastiach sa vďaka výraznému prílevu zahraničných investícií podarilo vybudovať konkurencieschopný exportne založený priemysel, ktorý podporuje ekonomický rast a vývoj produktivity, čo sa odráža aj vo fungovaní stavebného sektora. V roku 2019 predstavoval na Slovensku podiel exportu všetkých výrobkov súvisiacich so stavebníctvom 65,6 % celkovej hodnoty produkcie, pričom priemer EÚ-27 bol 11,3 % (ECSO, 2021). Stavebné práce v zahraničí však mali klesajúcu tendenciu a tvorili 11 % z celkového objemu stavebných prác. Produkcia stavebníctva v roku 2019 predstavovala 580,9 mil. EUR. Odvetvie zaznamenalo doteraz najvyšší obrat, hoci reálny rast predstavoval v dôsledku vysokej inflácie 3 % (ŠÚ SR, 2022a). Podiel pododvetvia stavebníctva⁹ na hrubej pridanej hodnote v roku 2020 predstavoval 6,2 %. Táto hodnota bola nad úrovňou priemeru EÚ-27, ktorý bol 5,1 %. Hrubá pridaná hodnota v pododvetví stavebníctva bola v roku 2019 najvyššia na strednom Slovensku (29,9 %) a najnižšia v Bratislavskom kraji (18,9 %) (ECSO, 2021).

V roku 2020 pôsobilo na Slovensku v odvetví stavebníctva celkovo 16 007 podnikov (Statista, 2022a). Osobné náklady zahŕňajúce mzdy, platy a sociálne poistenie dosiahli v roku 2019 výšku 328,4 mil. EUR a v porovnaní s predchádzajúcim rokom vzrástli o 7,6 mil. EUR (Statista, 2022 b). Podľa Európskeho observatória

⁹ Európske observatórium na prieskum v stavebníctve rozlišuje úzku a širšiu definíciu odvetvia stavebníctva podľa klasifikácie NACE Rev. 2. Podľa úzkej definície zahŕňa odvetvie F – Stavebníctvo oblasti F.41 (Výstavba budov), F.42 (Inžinierske stavby) a F.43 (Špecializované stavebné práce). Širšia definícia odvetvia stavebníctva zahŕňa príslušné úzke odvetvie (NACE F), ako aj činnosti v oblasti nehnuteľností (NACE L), architektonické a inžinierske činnosti a technické testovanie a analýzy (NACE M), ako aj určité pododvetvia priemyselnej výroby (NACE C) (pozri Európska komisia, Európske observatórium na prieskum v stavebníctve: Metodologická poznámka [jún 2019]).

na prieskum v stavebníctve (2021) bol v roku 2020 celkový počet spoločností pôsobiacich v širšom odvetví stavebníctva 123 905.¹⁰

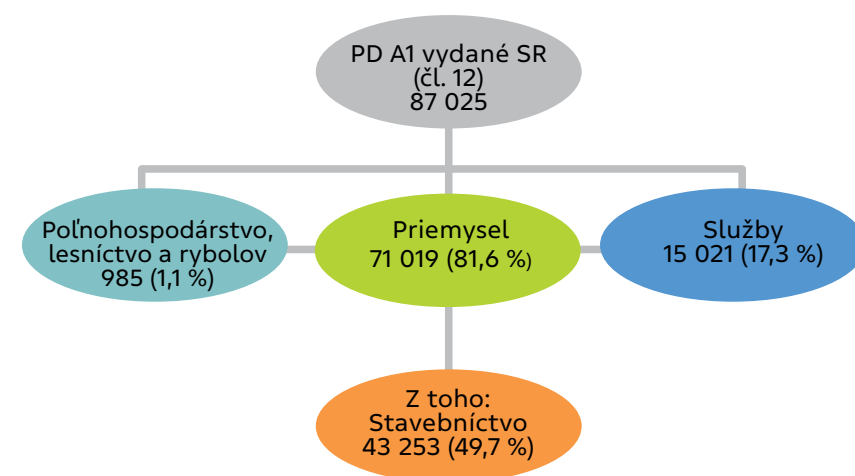
V roku 2020 bolo na Slovensku v širšom odvetví stavebníctva zamestnaných 235 532 zamestnancov, čo je o 8,5 % menej ako v roku 2010. V rámci úzkeho odvetvia stavebníctva tvorili remeselníci a podobní kvalifikovaní pracovníci 56 %, čo predstavuje pokles o 11 % za obdobie rokov 2010 až 2020. Výrazný nárast však zaznamenali kategórie podporní administratívni pracovníci (91,4 %) a technici a súvisiaci odborníci (35,3 %). V širšom odvetví stavebníctva zamestnávali v roku 2018 malé a stredné podniky 89,2 % zamestnancov v celom odvetví (ECSO, 2021).

Typickou črtou odvetvia stavebníctva je vysoké zastúpenie samostatne zárobkovo činných osôb. Hoci počet živnostníkov v úzkom odvetví stavebníctva v období 2010 až 2020 klesal, podiel živnostníkov v tomto pododvetví predstavoval 26,8 % živnostníkov v celej ekonomike. Podľa Európskeho observatória na prieskum v stavebníctve (2021) je táto percentuálna hodnota vysoko nad priemerom EÚ-27, ktorý je 11,7 %, a naznačuje výraznú rozdrobenosť stavebného trhu. V období rokov 2010 až 2020 došlo k poklesu počtu osôb zamestnaných na plný pracovný úväzok o 13,4 %. Na druhej strane v úzkom pododvetví stavebníctva vzrástla práca na čiastočný úväzok o 100 %. Bežné sú neisté formy práce, ako napríklad najímanie samostatne zárobkovo činných osôb a čoraz častejšie využívanie tzv. „flexikonta“ alebo práce na dobu určitú počas doby trvania projektu (Kahancová, 2016). Neistá pozícia samostatne zárobkovo činných osôb vyplýva z nedostatočnej istoty pracovného miesta, chýbajúceho zastúpenia a pokrytia kolektívnym vyjednávaním, zodpovednosti za kvalitu dodaných stavebných služieb a záležitostí bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku. Prítomné je tiež zamestnávanie pracovníkov zo zahraničia, a to často v rozpore so zákonnými zmluvnými podmienkami (Pokorná, 2022).

¹⁰ Údaje o spoločnostiach v stavebníctve použité v online prieskume zamestnávateľov vychádzali z databázy Orbis, ktorá obsahuje 125 252 spoločností zaregistrovaných pod kódom F (stavebníctvo) klasifikácie NACE k 14. decembru 2022. Spoločnosti boli ďalej členené do kategórií F41 Výstavba budov (23 218 spoločností), F42 Inžinierske stavby (1 174 spoločností) a F43 Špecializované stavebné práce (100 821 spoločností).

Tak ako v iných krajinách, aj na Slovensku je stavebníctvo kľúčovým sektorom, ktorý využíva vysielanie pracovníkov (Graf 5). Väčšina pracovníkov, ktorí boli vyslaní zo Slovenska podľa článku 12 základného nariadenia do iných krajín, bolo vyslaných na prácu v sektore stavebníctva (49,7 %). Spolu s pracovníkmi vyslanými podľa článku 13 základného nariadenia ide o 53 890 vyslaní v sektore stavebníctva, teda 44 % z celkového počtu vyslaní zo Slovenska. Rovnako aj v prípade vyslaní na Slovensko získali väčšinu z vydaných dokumentov PD A1 osoby pracujúce v odvetví stavebníctva (44 %). V roku 2022 bolo spomedzi všetkých dokumentov PD A1 vydaných pracovníkom v odvetví stavebníctva 80,3 % vydaných podľa článku 12 a 19,7 % podľa článku 13 základného nariadenia (teda na prácu vo viacerých členských štátoch). V rámci tokov vysielaných pracovníkov v odvetví stavebníctva smeruje prvý najväčší tok z Poľska do Nemecka (54 991 PD A1) a druhý najväčší tok zo Slovenska do Nemecka (24 920 PD A1). Odvetvie stavebníctva na Slovensku vysielala do zahraničia 11,4 % zamestnancov a spomedzi európskych krajín je tak na štvrtom mieste (De Wispelaere a kol., 2023). Vysoký podiel SZČO v slovenskom stavebníctve spájame aj s nadmerným podielom SZČO medzi vyslanými pracovníkmi zo Slovenska.

Graf 5: Štruktúra vyslaní zo Slovenska v roku 2022 (čl. 12 základného nariadenia) podľa ekonomického sektora

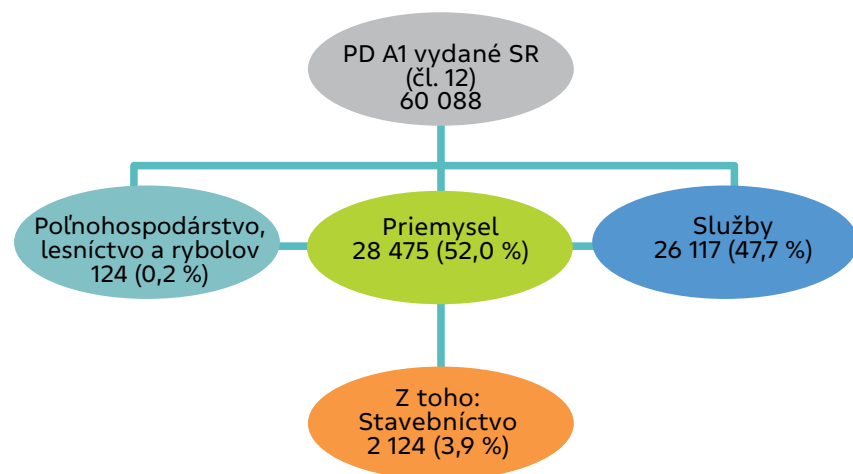


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe De Wispelaere a kol. (2023).

Poznámka: Údaje sa týkajú iba vyslaní podľa článku 12 základného nariadenia.

Z počtu dokumentov PD A1 vydaných v roku 2022 podľa článku 12 základného nariadenia, v ktorých sa Slovensko uvádza ako krajina vyslania, sa 52 % týkalo priemyslu, z toho 3,9 % odvetvia stavebníctva (Graf 6). Tu predpokladáme, že kľúčovým sektorom vyslaní na Slovensko je automobilový priemysel, ktorý prostredníctvom vyslaní získava pracovníkov rôznej úrovne kvalifikácie, vrátane vysokokvalifikovaných odborníkov. Takmer polovicu vyslaní na Slovensko tvorí sektor služieb. Štruktúra vyslaní na Slovensko je teda výrazne odlišná od štruktúry vyslaní zo Slovenska; to naznačuje, že vysielanie pracovníkov efektívne plní úlohu flexibilného nástroja na európskom trhu práce v zmysle vyplňania aktuálnych potrieb jednotlivých krajín a ich špecifických ekonomík.

Graf 6: Počet vyslaní na Slovensko v roku 2022 (čl. 12 základného nariadenia) podľa ekonomického sektora



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe De Wispelaere a kol. (2023).

Poznámka: Údaje sa týkajú iba vyslaní podľa článku 12 základného nariadenia. Celkový počet uvedený v tabuľke je nižší ako počet prenosných dokumentov A1 podľa článku 12 základného nariadenia prijatých na Slovensku, pretože údaje poskytnuté členskými krajinami sú neúplné.

4.3.1 Sociálny dialóg v odvetví stavebníctva

Odbory a zamestnávateľské zväzy patria medzi aktérov, s ktorými sme v rámci projektov POW-BRIDGE a INFO-POW aktívne komunikovali a zapájali ich do vybraných projektových aktivít. V zahraničnej praxi sú zároveň aktéri sociálneho dialógu výraznými a aktívnymi hráčmi aj v otázke vysielania, preto považujeme za dôležité krátko zmapovať úlohu sociálneho dialógu v stavebnom sektore. Sociálny dialóg je tiež relevantný pre vyslaných zamestnancov, pretože podmienky tvrdého jadra, ktoré sa na nich vzťahujú, sú stanovené aj v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa (čl. 3 smernice o presadzovaní).

Sociálny dialóg a vyjednávacie štruktúry na odvetvovej úrovni sú v odvetví stavebníctva prítomné a účinné. Podľa správy Eurofound z roku 2015 združovala sekcia stavebníctva v rámci Integrovaného odborového zväzu (IOZ) 67 odborových zväzov na úrovni podnikov pôsobiach v odvetví stavebníctva. Hustota odborových zväzov bola v roku 2011 na úrovni 5 – 6 %, pričom pokrytie vyjednávaním na úrovni odvetvia sa odhadovalo na úrovni 10 – 30 % a kolektívna zmluva vyššieho stupňa pokrývala 207 spoločností v odvetví stavebníctva v roku 2014 (Eurofound, 2015; Pokorná, 2022). V roku 2023 je 52 odborových zväzov pri spoločnostiach pôsobiach v odvetví stavebníctva súčasťou zväzu IOZ a hustota odborových zväzov sa uvádza na úrovni 6,5 %. V roku 2023 bolo navyše 129 spoločností v odvetví stavebníctva pokrytých kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, čo znamenalo pokrytie na úrovni približne 40 % zamestnancov v odvetví stavebníctva.¹¹ V čase prípravy tejto publikácie bola v platnosti kolektívna zmluva, ktorá sa vzťahuje na odvetvie stavebníctva, uzavretá v roku 2012 Integrovaným odborovým zväzom (IOZ) a Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska (ZSPS). V roku 2015 bola táto kolektívna zmluva rozšírená a stala sa kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ktorá sa vzťahuje na celé odvetvie stavebníctva. Ako sa uvádza v dodatku č. 11 ku kolektívnej zmluve, platnosť a účinnosť zmluvy sa predĺžila do konca roka 2027.

¹¹ Aktualizované informácie boli na žiadosť autorov poskytnuté predstaviteľom IOZ prostredníctvom e-mailu v októbri 2023.

5. Legislatívny rámec vysielania pracovníkov



5.1 Všeobecný regulačný rámec vysielania

Vysielanie pracovníkov na výkon prác pri poskytovaní služieb reguluje Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (ďalej len smernica o vysielaní pracovníkov), ktorá bola novelizovaná Smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018 (ďalej ako revidovaná smernica), a jej následné transpozície do národného práva. Inštitút vysielania slúži na vyslanie zamestnanca, ktorého spoločnosť poverí výkonom práce v inej spoločnosti, s ktorou má uzavretý obchodný vzťah v inom členskom štáte EÚ, EHP alebo Švajčiarsku, dočasne a za určitých podmienok. Vysielanie sa zväčša využíva na krátkodobú pracovnú mobilitu, pretože pri dlhodobom vyslaní sa vyslaní zamestnanci stávajú skoro rovnocennými domácim zamestnancom v súvislosti s pracovnoprávnou legislatívou.¹² Pred samotným vyslaním zamestnanca musí vysielajúca spoločnosť požiadať Sociálnu poisťovňu o schválenie a vystavenie dokumentu PD A1 (ang. *portable document A1*), na základe ktorého je pracovník vyslaný. Dokument zároveň slúži na koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia, pretože podstatou inštitútu je, že sociálne a zdravotné odvody za zamestnanca odvádza vysielajúca slovenská spoločnosť naďalej na Slovensku napriek tomu, že pracovník dočasne vykonáva pracovnú činnosť v zahraničí. Pri vysielaní však musí vysielajúca spoločnosť dodržiavať mzdové a pracovné podmienky platné v krajine vyslania.

¹² Krátkodobé vyslanie trvá maximálne 12 mesiacov, avšak po zaslaní odôvodneného oznámenia je možné krátkodobé vyslanie predĺžiť na 18 mesiacov. V súvislosti s právom sociálneho zabezpečenia sa vyslaný pracovník stáva súčasťou systému sociálneho zabezpečenia po 24 mesiacoch.

Tie sú spravidla obsiahnuté vo viacerých pracovných, migračných zákonoch, zákonoch o sociálnom a zdravotnom poistení, kolektívnych zmluvách vyhlásených za všeobecne uplatniteľné na danom území (predovšetkým na sektorovej alebo regionálnej úrovni, na Slovensku ide o kolektívne zmluvy vyššieho stupňa), ako aj ďalších zákonoch a reguláciách týkajúcich sa spolupráce medzi inštitúciami, administratívnych postupov alebo pôsobenia agentúr dočasného zamestnávania.

Vysielanie pracovníkov na výkon prác pri poskytovaní služieb je v slovenskom legislatívnom a regulačnom rámci zakotvené primárne zákonom č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb (ďalej len zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní), ktorý spolu so Zákonníkom práce transponuje pracovnoprávnu legislatívu, ktorá sa týka vysielania zamestnancov. Tieto legislatívne úpravy sa týkajú vysielania zamestnancov, nie vyslaných SZČO, ktorí sú „samovyslaní“, a vzťahuje sa na nich pri výkone služby v zahraničí právo sociálneho zabezpečenia, a nie pracovnoprávna regulácia (viac v časti 5.2).

Rôzne aspekty vysielania pracovníkov však regulujú aj ďalšie právne predpisy v oblasti pracovného alebo migračného práva, ako aj špecifické predpisy týkajúce sa regulácie sociálneho a zdravotného poistenia. V Zákonníku práce je zamestnanec považovaný za vyslaného v prípade, ak má vyslanie nasledujúci charakter: „(a) vyslanie na základe pokynu a zodpovednosti vysielajúceho zamestnávateľa podľa zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služieb a príjemcom tejto služby v prípade, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným pracovníkom existuje počas obdobia vyslania pracovnoprávny vzťah; alebo (b) dočasné priradenie hostujúceho zamestnávateľa v prípade, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným pracovníkom existuje počas obdobia vyslania pracovnoprávny vzťah“ (Korosiová & Havrilla, 2020, s. 153).

Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní, účinný od júna 2016, reguluje niekoľko kľúčových aspektov vysielania pracovníkov:

(1) Kompetencie Národného inšpektorátu práce a krajských inšpektorátov práce týkajúce sa cezhraničnej spolupráce s ďalšími relevantnými aktérmi v krajinách EÚ a EHP.

Táto spolupráca zahŕňa kontrolu a monitorovanie dodržiavania legislatívy o vysielaní a kompetencie v oblasti identifikácie vysielania a vymáhania pokút. V tejto súvislosti môžu krajské

inšpektoráty práce uložiť zamestnávateľom pokuty, prípadne v rámci komunikácie, prostredníctvom Informačného systému o vnútornom trhu (IMI), požiadať svojich partnerov v krajinách EÚ o presadenie rozhodnutia v prípade pokuty.

(2) Povinnosti domáceho a hostujúceho zamestnávateľa.

Samotná definícia vysielania (vrátane definície vysielajúceho zamestnávateľa a vyslaného zamestnanca) je obsiahnutá v § 5 a 5a Zákonníka práce a zakladá sa na opise typov cezhraničného vyslania zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb. V časti Glosár dodávame, že ide o nástroj pracovnej migrácie, ktorý zjednodušuje dočasné poskytovanie služieb v inom členskom štáte. Zákonník práce zároveň stanovuje niektoré administratívne požiadavky k vysielaniu pracovníkov, ako aj práva vyslaných zamestnancov. Novela slovenského Zákonníka práce prijatá v roku 2019 transponovala revidovanú smernicu, a tým rozlíšila krátkodobé a dlhodobé vyslanie, špecifikovala reťazové vysielanie a posilnila práva vyslaných zamestnancov v súvislosti s odmeňovaním a náhradami cestovných výdavkov, náhradami výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste a bližšie určila podmienky ubytovacích podmienok pre vyslaných zamestnancov. Dôležitou súčasťou revidovanej smernice je určenie rozsahu platnosti pracovnoprávnej legislatívy počas obdobia vyslania. Na vyslaných zamestnancov sa vzťahuje pracovnoprávna legislatíva platná v krajine vyslania, ktorá je špecifikovaná ako tzv. „tvrdé jadro“. Zamestnanec počas krátkodobého vyslania má rovnaké pracovné podmienky ako domáci zamestnanec v niektorých aspektoch, konkrétne: pracovný čas, dovolenka, odmeňovanie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP), ochrana žien a mladistvých, rovnaké zaobchádzanie, pracovné podmienky a podmienky dočasného pridelenia, ubytovanie a náhradu cestovných výdavkov. Rovnako sa na pracovníka vzťahujú ustanovenia v kolektívnej zmluve na sektorovej a regionálnej úrovni (za predpokladu, že v krajine vyslania existujú kolektívne zmluvy vyhlásené za všeobecne uplatniteľné). V prípade dlhodobého vyslania sa na vyslaného zamestnanca uplatňujú pracovné podmienky krajiny vyslania takmer v plnej miere.¹³

¹³ V prípade pravidiel upravujúcich založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru sa naďalej aplikuje legislatíva domáceho štátu zamestnanca.

Podmienky vysielania pre štátnych príslušníkov tretích krajín upravuje aj zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (ďalej len zákon o službách zamestnanosti) a zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov, ktoré novelizáciou v roku 2018 uviedli niekoľko zmien vo vysielaní. Po prvé, špecifikovalo sa, že aj vyslanie pracovníka, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny, vyžaduje udelenie pracovného povolenia, čo nebolo pred májom 2018 povinné (§ 23 ods. 2 zákona 404/2011). Povolenie na prechodný pobyt sa nevyžaduje v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín vyslaných zamestnávateľom usadeným v EÚ do 90 dní od začiatku pobytu – podľa § 23 ods. 6 písm. b) zákona 404/2011. Pokiaľ však dĺžka vyslania presahuje 90 dní, vyslaný pracovník je povinný požiadať a dostať povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania. Po druhé, informujúca organizácia (podľa § 23 ods. 5 zákona o službách zamestnanosti)¹⁴ je povinná oznámiť miestnemu úradu práce skutočnosť vysielania a poskytnúť osobné údaje o pracovníkovi, a to najneskôr do 7 pracovných dní od začiatku a od skončenia vyslania.

Vzhľadom na to, že vysielajúcimi spoločnosťami sú aj agentúry dočasného zamestnávania (ďalej len ADZ), slovenská legislatíva upravuje aj tento aspekt v kontexte vysielania. Podľa Zákonníka práce musia ADZ dodržiavať rovnaké postupy vo vysielaní ako ostatní zamestnávateľia. Do prenosného dokumentu A1 musia zamestnávateľia uviesť aj (1) právnu formu a (2) druh činnosti, pričom druh činnosti musí byť v súlade s cieľom vyslania a druhom služby, ktorý bude v rámci vyslania poskytovaný. V opačnom prípade je žiadosť o vyslanie zamietnutá.

Z hľadiska pochopenia postavenia ADZ vo vysielaní je nutné spomenúť aj ďalšie relevantné právne predpisy. V roku 2015 vstúpila v platnosť novela zákona o službách zamestnanosti a novela Zákonníka práce, ktorá rozlíšila medzi (1) dočasným pridelením a (2) vysielaním pracovníkov. Táto právna úprava reagovala na prax, kedy ADZ využívali inštitút vysielania namiesto inštitútu dočasného pridelenia s cieľom znižovania svojich nákladov (Kováčová a kol., 2021). Novela tak špecifikovala, že ak vyslaný pracovník vykonáva pracovnú činnosť prevažne v priestoroch odberateľa,

¹⁴ Informujúca organizácia je v danom zákone definovaná ako „Tuzemská právnická osoba alebo tuzemská fyzická osoba, ktorá uzatvorila zmluvu so zahraničnou právnickou osobou alebo so zahraničnou fyzickou osobou, na ktorej základe sú k nej vysielaní zamestnanci zahraničného zamestnávateľa vykonávať prácu na území Slovenskej republiky“.

ktorý zároveň ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny, nejde o vysielanie pracovníka, ale o dočasné pridelenie. To znamená, že sa na pracovníka vzťahuje § 58 Zákonníka práce, ktorý určuje podmienky pre dočasne pridelených zamestnancov, ktoré sú rovnaké ako pri kmeňových zamestnancoch. Zamestnávateľ musí vyslaného pracovníka zamestnávať minimálne 90 dní pred samotným vyslaním, a počas tohto celého časového rámca musí zamestnávateľ platiť sociálne a zdravotné odvody.

Na základe zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní môžu inšpektoráty práce zamestnávateľom vrátane ADZ uložiť pokutu za nedodržanie pracovného práva, osobitne pri uplatňovaní odlišných pravidiel pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny. Administratívna pokuta sa môže vyšplhať až na 100 000 €. Týmto spôsobom zdieľajú inšpektoráty práce právomoci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a miestnymi úradmi práce, ktoré kontrolujú povinnosti ADZ podľa zákona o službách zamestnanosti (§ 31) a podmienky získania povolenia na zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín. Pokuta môže byť ústredím práce udelená aj ADZ podľa osobitého § 68a zákona o službách zamestnanosti vo výške 5 000 až 100 000 €. Vzťahuje sa to na prípady, keď ADZ vykonáva druh činnosti, pod akou je ako agentúra registrovaná. Okrem toho môže byť Ústredím práce vylúčená z registru ADZ.

Na vysielanie pracovníkov sa vzťahujú aj ďalšie právne predpisy ako napríklad zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý špecifikuje, že zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytovať príjem a odvádzať odvody na sociálne poistenie. SZČO má povinnosť odvádzať sociálne odvody. Podobnú reguláciu, ale v prípade odvádzania zdravotných odvodov, je možné nájsť v zákone č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení. Na vysielajúcich zamestnávateľov sa vzťahuje aj zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Nelegálnym zamestnávaním je aj využívanie závislej práce zamestnanca jeho zamestnávateľom, ktorý ho včas neprihlásil na sociálne zabezpečenie (do registra poistencov dôchodkového sporenia). Zamestnávateľovi (domácomu aj zahraničnému) môže byť uložená pokuta až do výšky 200 000 €.

Nakoniec, Obchodný zákonník (zákon č. 513/1991 Zb.) a Živnostenský zákon regulujú podmienky registrácie spoločností do obchodného registra alebo získania živnostenského oprávnenia na účely podnikania. Tieto zákonné ustanovenia sú kľúčové

v procese posudzovania žiadostí o vydanie PD A1 a vykonávania monitorovacích kontrolných činností týkajúcich sa dodržiavania administratívnych povinností, keďže spoločnosť bez registrácie v obchodnom alebo živnostenskom registri nie je oprávnená žiadať o povolenie vyslať pracovníkov.

Regulácia týkajúca sa vysielania pracovníkov je charakteristická legislatívnou komplexnosťou a prepojenosťou rôznych oblastí občianskeho, daňového, obchodného, pracovného práva a práva

sociálneho zabezpečenia. Uplatňovanie jednotlivých pravidiel sa zároveň týka rôznych aktérov vysielania – firiem aj samotných pracovníkov, ktorých povinnosti sa líšia podľa toho, či ide o zamestnanca alebo SZČO.

Nasledujúca tabuľka prináša základný súhrn právnych predpisov podľa oblasti práva alebo vzťahov, ktoré reguluje, ako aj v súvislosti s jednotlivými aktérmi: spoločnosti, zamestnanci a verejné orgány (Tabuľka 2).

Tabuľka 2: Prehľad právnych predpisov týkajúcich sa vysielania na vnútroštátnej úrovni

	Právna úprava	Práva vyslaných pracovníkov	Povinnosti spoločností	Mandát verejných orgánov
Regulácia vysielania pracovníkov alebo cezhraničného poskytovania služieb	<ul style="list-style-type: none"> Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<i>zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní</i>) Zákon č. 311/2001 Z. z. (<i>Zákonník práce</i>) Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<i>zákon o inšpekcii práce</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Zákonník práce: pracovné podmienky vyslaných zamestnancov musia byť v niektorých aspektoch rovnaké, ako majú domáci pracovníci, ide o tzv. tvrdé jadro Právo na vyplatenie mzdy Právo podať podnet pri nedodržaní podmienok vyslania 	<ul style="list-style-type: none"> Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní: administratívne požiadavky vysielania (vrátane postupov, ktorými sa vysielajúci a domáci zamestnávateľ musia riadiť) a ich povinnosti Zákonník práce: povinnosti súvisiace s výmenou informácií medzi zamestnávateľmi pri dočasnom pridelení Informačné povinnosti pred vyslaním voči vyslaným pracovníkom Povinnosť uzatvoriť dohodu o vyslaní 	<ul style="list-style-type: none"> Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní: kompetencie inšpektorátov práce a NIP; ustanovenia o cezhraničnej spolupráci medzi kontrolnými orgánmi a o vymáhaní sankcií Zákon o inšpekcii práce: kompetencie NIP pri vysielaní zamestnancov, poskytovanie informácií, cezhraničná spolupráca Ustanovená všeobecná povinnosť pre zamestnávateľov spolupracovať pri výkone inšpekcie práce Vymedzenie pokút za porušenie povinností
Regulácia agentúr dočasného zamestnávania (ADZ)	<ul style="list-style-type: none"> Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<i>zákon o službách zamestnanosti</i>) Zákon č. 311/2001 Z. z. (<i>Zákonník práce</i>) Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<i>zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Zákonník práce: pozri vyššie (ustanovenie sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov) Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní: pozri vyššie (ustanovenie sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov) 	<ul style="list-style-type: none"> Zákon o službách zamestnanosti: všeobecné požiadavky pre registráciu a vykonávanie činnosti ADZ Zákonník práce: povinnosti uzatvoriť dohodu o dočasnom pridelení Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní: pozri vyššie (ustanovenie sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov) Zákonník práce: pozri vyššie (ustanovenie sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov) 	<ul style="list-style-type: none"> Zákon o službách zamestnanosti: kontrolné mechanizmy ADZ (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny) a systém sankcií

	Právna úprava	Práva vyslaných pracovníkov	Povinnosti spoločností	Mandát verejných orgánov
Zdravotné poistenie	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 580/2004 o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov 		<ul style="list-style-type: none"> • Zamestnávateľ je povinný platiť mzdu vrátane príspevkov na zdravotné poistenie 	<ul style="list-style-type: none"> • Systém sankcií týkajúci sa neplatenia príspevkov na zdravotné poistenie
Právo sociálneho zabezpečenia	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov 		<ul style="list-style-type: none"> • Zamestnávateľ je povinný platiť mzdu vrátane príspevkov na sociálne poistenie 	<ul style="list-style-type: none"> • Systém sankcií týkajúci sa neplatenia príspevkov na sociálne poistenie
Obchodné právo	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 513/1991 Zb. (<i>Obchodný zákonník</i>) • Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (<i>živnostenský zákon</i>) 		<ul style="list-style-type: none"> • Podmienky v súvislosti s registráciou v Obchodnom registri a získaním živnostenského oprávnenia 	
Iné relevantné zákony, napr. proti sociálnemu dumpingu	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<i>zákon o pobyte cudzincov</i>) • Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<i>zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní</i>) • Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<i>zákon o službách zamestnanosti</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon o pobyte cudzincov: práva cudzincov (štátnych príslušníkov tretích krajín), ktorí sú zaistení alebo administratívne vyhostení, práva cudzincov, ktorí sú umiestnení v zariadení pre zaistených cudzincov 	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní: povinnosť zamestnávateľa poskytnúť štátnym orgánom relevantné dokumenty pre účely kontroly nelegálnej práce a zamestnávania • Zákon o pobyte cudzincov: ustanovenia o zamestnaní cudzinca (získanie prechodného pobytu) • Zákon o službách zamestnanosti: postupy a povinnosti zamestnávateľov pri zamestnávaní občanov EÚ aj štátnych príslušníkov tretích krajín 	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní: kontrolné a monitorovacie aktivity a kompetencie inšpektorátov práce, cudzineckej polície; systém sankcií • Zákon o pobyte cudzincov: kompetencie Policajného zboru v súvislosti so zabezpečovaním hraníc a oblasti pohybu cudzincov na území SR • Zákon o službách zamestnanosti: kompetencia úradov práce a ústredia práce, systém sankcií

Zdroj: Autorky, na základe rozšírenia zistení v Kováčová a kol. (2021).

5.2 Právny rámec vysielania SZČO a aplikačné špecifiká

Vysielanie pracovníkov ako nástroj dočasnej pracovnej migrácie, ktorý zjednodušuje poskytovanie služieb v inom členskom štáte, môže využiť aj SZČO. SZČO môže byť vyslaným pracovníkom, ako aj vysielajúcim alebo užívateľským zamestnávateľom. V prípade, že osoba vykonáva samostatne zárobkovú činnosť v zahraničí, podlieha systému sociálneho zabezpečenia v danej krajine a tam odvádza poistné. Ak odchádza do zahraničia vykonávať prácu dočasne, môže požiadať o vystavenie prenosného dokumentu A1, vďaka ktorému zostane naďalej subjektom systému sociálneho zabezpečenia v domovskej krajine. Z právneho hľadiska teda domovská krajina naďalej zostáva tou, v ktorej pracovník zvyčajne vykonáva prácu.

Prenosný dokument A1 bude SZČO vystavený iba v prípade, že splní nasledovné podmienky:

- Oprávnenie na výkon SZČ jej bolo vystavené aspoň dva mesiace pred vyslaním.
- Práca v zahraničí má trvať maximálne 24 mesiacov.¹⁵
- SZČO je vyslaná do členského štátu EÚ, EHP, Švajčiarska alebo Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska.
- V domovskej krajine ponecháva prostriedky, ktoré jej umožnia tam pracovať po ukončení vyslania (Sociálna poisťovňa, n. d.).

Vyslaní pracovníci môžu vykonávať činnosť v jednom alebo vo viacerých členských štátoch naraz, a v tomto kontexte sa uplatňujú osobitné časti regulácie na vyslaných zamestnancov a na vyslaných SZČO. [Tabuľka 3](#) zobrazuje články Nariadenia (ES)

¹⁵ Je však možné požiadať o výnimku na dlhšie obdobie podľa článku 16 základného nariadenia, v zmysle ktorej sa bude na vyslaného zamestnanca vzťahovať naďalej legislatíva štátu, z ktorého je vysielaný, alebo ak osoba žiada o určenie legislatívy iného členského štátu, ako jej bola pôvodne určená. Ak osoba žiada, odchylné od základných pravidiel, o určenie slovenskej legislatívy, žiadosť sa podáva na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré v opodstatnených prípadoch výnimku udelí.

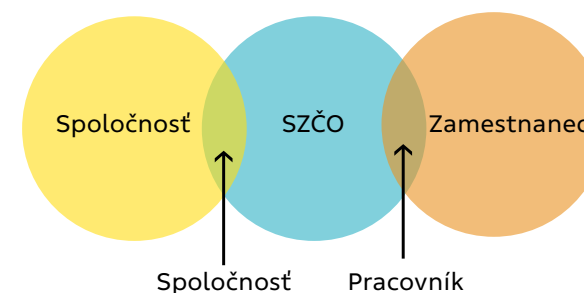
Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia základného nariadenia (ďalej len základné nariadenie), ktoré sú uplatniteľné na základe charakteristiky vyslania.

Tabuľka 3: Vysielanie zamestnancov v súvislosti so základným nariadením

Vysielanie zamestnancov v súvislosti so základným nariadením	V jednom členskom štáte	V dvoch alebo viacerých členských štátoch
Zamestnanec	Článok 12 ods. 1	Článok 13 ods. 1
SZČO	Článok 12 ods. 2	Článok 13 ods. 2
Zamestnanec aj SZČO	N/A	Článok 13 ods. 3

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe základného nariadenia.

Graf 7: Vzťahy medzi pojmami spoločnosť, SZČO a zamestnanec v súvislosti s vysielaním pracovníkov



Zdroj: Autorky.

Na vyslané SZČO sa vzťahujú osobitné pravidlá v určovaní legislatívy, ktoré vyplývajú z ich zmiešaného postavenia na pomedzí identity zamestnanca a spoločnosti ([Graf 7](#)). Pravidlá vysielania sa v prípade SZČO uplatňujú iba v súvislosti so sociálnym zabezpečením, pretože z charakteru ich postavenia sa na ne nevzťahuje pracovnoprávna legislatíva platná v krajine vyslania, tzv. „tvrdé jadro“, regulované smernicou o vysielaní pracovníkov a revidovanou smernicou. Určenie statusu zamestnanca verzus SZČO (a teda príslušných práv a povinností) sa realizuje na základe práva krajiny vyslania, čo v praxi znamená, že vyslanú SZČO je možné preklasifikovať na zamestnanca, a teda aj očakávať plnenie podmienok tvrdého jadra. Vyslaný zamestnanec, na

rozdiel od SZČO, má rovnaké pracovné podmienky ako domáci zamestnanec v oblastiach tvrdého jadra (pracovný čas, dovolenka, minimálna mzda, BOZP, ochrana žien a mladistvých, ubytovanie a cestovné náhrady) (Národný inšpektorát práce, 2024).

V spracovávaní žiadostí, v ktorých je Slovensko určené ako krajina vyslania, udáva Sociálna poisťovňa prípady podvodov v súvislosti s manipuláciou PDA1 a falzifikáciou dôkazov o uplatnení článku 13 namiesto článku 12 (De Wispelaere a kol., 2023). Účelové uzatváranie zmlúv SZČO s cieľom aplikovať článok 13 ods. 3 základného nariadenia môže byť motivovaný možnosťou odvádzať sociálne odvody do preferovaného sociálneho systému (Jorens, 2024). Nesprávne využitie vysielania je spájané aj s tzv. fiktívnymi živnosťami **Rámik 3** alebo s nedostatočným/nesprávnym vyplnením formulára PD A1 kompetentnou inštitúciou (De Wispelaere a kol., 2022). Z informácií poskytnutými Sociálnou poisťovňou pre rok 2021 vyplýva, že vysielanie fiktívnych živnostníkov považuje za chybu, nie za obchádzanie uplatnenia pracovnoprávných a sociálnych povinností. Faktom ostáva, že vysielania SZČO zo Slovenska je výrazne nad priemerom EÚ (kapitola 4), a prirodzene vzbudzuje podozrenia na prepojenie fiktívnych živností a vysielania. Ďalšie regulačné špecifiká a fiškálne, regulačné a sociálne dosahy o vyslaných SZČO detailne popisuje Moran (2024).

Rámik 3: Fiktívne živnosti (ang. *bogus self-employment*) a kritériá určovania fiktívnych živností

Fiktívna alebo falošná živnosť je typ nelegálneho zamestnávania. Týka sa pracovníkov, ktorých práca spĺňa podmienky závislej práce, nie sú však zamestnancami, ale živnostníkmi (SZČO). Zamestnávanie živnostníkov je pre zamestnávateľa ekonomicky výhodnejšie, pretože nemá povinnosti určené pracovnoprávnou legislatívou, najmä v súvislosti s minimálnou mzdou alebo sociálnym a zdravotným poistením. To isté platí aj pri vysielaní pracovníkov. Pracovníci, ktorí sú vyslaní na prácu do zahraničia ako živnostníci, napriek tomu, že fakticky sú závislými pracovníkmi, sú ukrátení o pracovnoprávnu ochranu tvrdého jadra. Činnosť živnostníkov je posudzovaná ako závislá práca (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce), ak ide o prácu vykonávanú: a) vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, b) osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, c) podľa pokynov zamestnávateľa, d) v mene zamestnávateľa, e) v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Podľa týchto kritérií dostupné analýzy odhadujú, že približne tretina živností sú fiktívne živnosti (Štatistický úrad SR, 2024 b; Národný kontrolný úrad SR [NKÚ], 2023; Eurostat, 2017). Podiel živnostníkov, ktorí uvádzajú iba jedného klienta, bol v roku 2021 najvyšší spomedzi všetkých krajín EÚ, pričom ich počet má rastúci charakter (ÚHP, 2024). Sociálna poisťovňa ako verejná inštitúcia, ktorá spracováva žiadosti o dokument A1, má povedomie o možnom nesprávnom uplatňovaní vysielania zamestnancov v prípade SZČO, ale neudáva informácie o predpokladanom alebo konkrétne nameranom počte takýchto prípadov (De Wispelaere a kol., 2022).

5.3 Regulačný rámec prístupu k informáciám o vysielaní

Prístup k informáciám o vysielaní je v slovenskej legislatíve regulovaný viacerými právnymi predpismi, ktoré vznikli predovšetkým transponovaním niekoľkých európskych smerníc. Tie ukládajú povinnosti v oblasti informovania štátnym orgánom, ako aj spoločnostiam, ktoré využívajú inštitút vysielania. Tieto právne predpisy regulujú jednak (1) proces poskytovania a výmeny informácií, (2) spôsoby, princípy a prostriedky informovania, (3) rozsah a obsah informácií, (4) opravné prostriedky a podmienky sankcií pri neposkytnutí informácií alebo poskytnutí neúplných informácií. Niekoľko ďalších predpisov a noriem na národnej úrovni upravuje povinnosti spoločností poskytovať informácie o vysielaní verejným orgánom, ako aj samotným vyslaným pracovníkom. V nasledujúcich častiach kapitoly postupne rozoberáme tieto rôzne aspekty.

Nadnárodný charakter vysielania si vyžaduje výmenu informácií medzi štátnymi orgánmi, ktorých úlohou je odhaľovať a trestať obchádzanie a zneužívanie pravidiel vysielania pracovníkov. Zároveň smernicou o vysielaní pracovníkov vznikol pre členské štáty záväzok určiť štátne orgány, ktoré budú implementovať smernicu a budú viazané povinnosťou spolupráce a poskytovania vzájomnej súčinnosti, pričom prostredníctvom Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov (ďalej ako smernica o presadzovaní) bola vymedzená zodpovednosť štátov v tejto oblasti. V článku 5(1) sa uvádza, že členské štáty majú zabezpečiť, aby informácie o podmienkach zamestnávania pracovníkov uvedené v článku 3 smernice o vysielaní pracovníkov boli „všeobecne bezplatne prístupné jasným, transparentným, zrozumiteľným a ľahko dostupným spôsobom na diaľku a prostredníctvom elektronických prostriedkov, a to vo formátoch a v súlade s normami pre prístupnosť webových stránok, ktoré zaručujú prístup osobám so zdravotným postihnutím“.

S cieľom splniť túto povinnosť vytvoril každý členský štát jednotnú oficiálnu národnú webovú stránku na informovanie o vysielaní pracovníkov, ktorá má byť podrobná, používateľsky ústretová a v prístupnom formáte (ods. 2 písm. a). Obsah a forma sprostredkovania informácií je legislatívne určená pomerne

podrobne. Webová stránka má obsahovať informácie o kolektívnych zmluvách a pracovných podmienkach uplatňovaných v členskom štáte a odkazy na ďalšie webové stránky a kontaktné miesta vrátane sociálnych partnerov (ods. 2 písm. b). Dostupné informácie majú byť poskytované bezplatne v úradnom jazyku členského štátu a ďalších najvýznamnejších jazykoch (ods. 2 písm. c). Členské štáty majú zlepšovať prístupnosť a zrozumiteľnosť poskytovaných informácií (ods. 2 písm. d) a aktualizovať informácie uvedené v prehľadoch o jednotlivých krajinách (ods. 2 písm. f). Rovnako majú určiť kontaktnú osobu v rámci styčného úradu, ktorá je poverená vybavovaním žiadostí o informácie (ods. 2 písm. e).

V rámci revidovanej smernice sa v článku 3 ods. 1 vymedzili ďalšie povinnosti členských štátov pri poskytovaní informácií. Po prvé, členské štáty uverejňujú informácie na jednotnej oficiálnej národnej webovej stránke bez zbytočného odkladu a transparentným spôsobom. Po druhé, informácie poskytnuté na tejto webovej stránke musia byť presné a aktuálne. Po tretie, ak informácie budú neúplné, táto okolnosť sa zohľadní pri určení sankcií. V článku 4 revidovanej smernice sa spresňuje proces výmeny informácií medzi štátnymi orgánmi. Na Slovensku sa transpozícia týchto smerníc uskutočnila prostredníctvom Zákonníka práce, ako aj zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní, ktoré sme už popísali vyššie.

V otázke implementácie regulácie týkajúcej sa prístupu k informáciám by sme radi zdôraznili aj úlohu Európskeho orgánu práce (ELA), ktorého mandát obsahuje tiež aktivity spojené so zlepšením prístupu k informáciám o vysielaní (čl. 5 nariadenia 2019/1149, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce). Realizuje ho napríklad prostredníctvom cielených kampaní na zvyšovanie povedomia a informovanosti medzi aktérmi (čl. 11) či podporou výmeny informácií a spolupráce medzi kľúčovými národnými orgánmi (čl. 7). V súčasnosti prebiehajú aktivity v súvislosti s vysielaním pracovníkov v sektore stavebníctva (EU for Fair Construction) a program Posting 360 (ELA, n. d.). Taktiež sa ELA zasadzuje za zlepšenie kvality dát o vysielaní pracovníkov a ich pravidelného vyhodnocovania s cieľom podpory správnej aplikácie regulačného rámca (čl. 10).

5.3.1 Právne nástroje týkajúce sa informovania o vysielaní pracovníkov

Povinnosti verejných orgánov

Kľúčovou vnútroštátnou inštitúciou, ktorá realizuje dohľad nad prístupom k informáciám o vysielaní pracovníkov a samotnú implementáciu prístupu na Slovensku, je Národný inšpektorát práce, pričom určité kompetencie vykonáva Sociálna poisťovňa. Národný inšpektorát práce je organizácia v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR s úlohou monitorovať a presadzovať dodržiavanie právnych predpisov v oblasti zamestnávania, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a dôstojných pracovných podmienok. Okrem toho na základe § 2 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce vykonáva tiež dozor nad dodržiavaním pracovných podmienok vysielaných pracovníkov a poskytuje bezplatné poradenstvo aktérom zapojených do vysielania pracovníkov. Okrem toho má povinnosť na svojom webovom sídle zverejňovať informácie o pracovných podmienkach vysielaných pracovníkov a o povinnostiach zamestnávateľov, ktorí vysielajú a prijímajú pracovníkov na základe § 6 ods. 1 písm. n) uvedeného zákona. Podľa § 5 ods. 2 – 10 Zákonníka práce musia poskytované informácie o pracovných podmienkach konkrétne pokrývať tieto záležitosti:

1. základné ustanovenia týkajúce sa pracovníkov vysielaných na Slovensko (ods. 2),
2. ustanovenia vzťahujúce sa na dlhodobé vysielanie (ods. 3),
3. povinné poskytovanie informácií zo strany hostujúceho zamestnávateľa (ods. 4),
4. možnosť poskytnutia pracovných podmienok, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie (ods. 5),
5. typy vysielania pracovníkov (ods. 6),
6. definícia vysielajúceho zamestnávateľa (ods. 7),
7. definícia vyslaného zamestnanca (ods. 8),
8. výnimky z uplatňovania ustanovení o dovolenke a odmeňovaní (ods. 9),
9. možnosť pracovníkov vyslaných na Slovensko podať podnet na inšpektorát práce (priamo alebo prostredníctvom zástupcov

zamestnancov) alebo sa obrátiť na súd v prípade, ak ich práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania (ods. 10).

Informácie o povinnostiach zamestnávateľa musia tiež pokrývať ustanovenia § 5 ods. 12 Zákonníka práce, ako aj administratívne povinnosti vysielajúcej spoločnosti a povinnosti vysielajúcej spoločnosti informovať Národný inšpektorát práce uvedené v § 4 ods. 1 až 3 a § 4a zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní. Národný inšpektorát práce musí navyše informovať slovenských občanov, ale aj občanov iných členských štátov o pracovných podmienkach na Slovensku a v iných členských štátoch – podľa § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 125/2006 Z. z. Obsah uvedených pracovných podmienok je vymedzený v § 5 ods. 2 – 10 Zákonníka práce, ako je uvedené vyššie. Počas mapovania sa zistilo, že väčšina z týchto informačných prvkov bola poskytovaná v čase realizácie systematického mapovania informačných kanálov, ale niektoré nie. Neboli napríklad explicitne uvedené definície vysielajúcej spoločnosti a vysielaných pracovníkov a typy vysielania neboli jasne opísané. Nedostatočné boli tiež informácie o pracovných podmienkach v iných členských štátoch, ktoré v čase mapovania (na začiatku roka 2023) zahŕňali tabuľku s prehľadom aktualizovaným v roku 2016, čiže informácie neboli aktuálne.

Osobitný spôsob, akým môžu jednotlivci alebo spoločnosti získať prístup k (akýmkoľvek) informáciám, predstavuje zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám, ktorým sa každej osobe poskytuje právo na prístup k informáciám, ktoré majú zodpovedné osoby k dispozícii (§ 3). Toto právo sa nevzťahuje na informácie, ktoré nemajú k dispozícii, najmä na vytváranie analýz a odborných stanovísk. Prístup k určitým informáciám o vysielaní pracovníkov alebo k ďalším záležitostiam súvisiacich s prácou je možné získať zaslaním žiadosti o informácie na základe zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám (tzv. infozákon). Avšak žiadosť o odborné stanovisko alebo o výklad právneho ustanovenia, ktoré súvisia s problémom konkrétnej fyzickej alebo právnickej osoby, sú považované za rady a výklady, na ktoré sa tento zákon nevzťahuje.

Povinnosti spoločností

Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní definuje povinné poskytovanie informácií zo strany vysielajúcich spoločností v § 4 ods. 1 až 5 a § 4a. Patrí sem povinnosť informovať Národný inšpektorát práce o príslušnej spoločnosti, odhadovanom počte vysielaných

pracovníkov, poskytnúť osobné údaje vysielaného pracovníka, konkrétne informácie o vyslaní, informácie o kontaktnej osobe a zmenách údajov uvedených vyššie (ods. 1 a 2). Hostujúci zamestnávateľ musí tiež splniť administratívne povinnosti súvisiace s uchovávaním pracovnej zmluvy a dokladov o vyplatenej mzde, ako aj viesť a uchovávať evidenciu pracovného času (ods. 3). Na žiadosť inšpektorátu práce je mu zamestnávateľ povinný tieto dokumenty predložiť (ods. 4). Tieto povinnosti je potrebné plniť prostredníctvom určeného formulára alebo registračného portálu dostupného na webovom sídle Národného inšpektorátu práce (ods. 5). Tieto povinnosti sa však nevzťahujú na hostujúceho zamestnávateľa v prípade, ak je pracovník vysielaný v odvetvi cestnej dopravy. V takom prípade sa naň vzťahujú osobitné ustanovenia v § 4a zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní.

Podobne je vo vnútroštátnych právnych predpisoch vymedzená povinnosť domácich spoločností uvádzať informácie o vysielaní pracovníkov. Konkrétne v § 4 ods. 6 zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní je vymedzená povinnosť domácich zamestnávateľov poskytovať informácie na žiadosť inšpektorátu práce (miestneho alebo národného) na účely posúdenia dodržiavania právnych predpisov o vysielaní pracovníkov a jeho monitorovaní. Ďalšie povinnosti domácich spoločností ako informujúcich organizácií sú uvedené v § 23 b zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Právne nástroje týkajúce sa informácií o zmluvných podmienkach zamestnávania

Právne predpisy, ktoré sa týkajú priamo vysielania pracovníkov, dopĺňajú vnútroštátne a nadnárodné právne predpisy, ktoré vymedzujú zmluvné podmienky zamestnávania. Pravidlá, ktoré súvisia transpozíciou Smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach nadobudla účinnosť 1. novembra 2022. Transpozíciou vznikli ďalšie povinnosti pre zamestnávateľov v súvislosti s obsahom pracovnej zmluvy, vrátane ustanovenia o opise konkrétnych pracovných podmienok v písomnej podobe. Ďalším nástrojom, ktorý bol smernicou zavedený, je absolútna neplatnosť zmluvných ustanovení a ďalších dohôd medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré zamestnanca zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o pracovných podmienkach a odmeňovaní, alebo zakazujú zamestnancovi vykonávať inú zárobkovú činnosť.

V Zákonníku práce sú tiež vymedzené osobitné pravidlá týkajúce sa obsahu pracovnej zmluvy a poskytovaných informácií v prípade výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky. V takejto zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť nad rámec obsahu zmluvy upravujúcej výkon práce na Slovensku miesto a dobu výkonu práce v štáte/štátoch mimo územia Slovenskej republiky.

Zamestnávateľ je navyše povinný zamestnancovi písomne oznámiť menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť, ako aj informáciu o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v štáte/štátoch mimo územia Slovenskej republiky, a to v peniazoch alebo naturáliách, ako aj informáciu o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky. Ak doba výkonu práce v zahraničí presiahne štyri po sebe nasledujúce týždne, zamestnávateľ je povinný poskytnúť túto informáciu (v tlačenej alebo elektronickej forme) zamestnancovi pred jeho odchodom na výkon práce v štáte mimo územia Slovenskej republiky.

Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, je zamestnávateľ povinný poskytnúť túto informáciu do jedného mesiaca v prípade, ak už tieto informácie neboli poskytnuté pred 31. októbrom 2022 a ak zamestnanec o tieto údaje požiada.

6. Mapovanie vnútroštátnych kanálov s informáciami o vysielaní pracovníkov



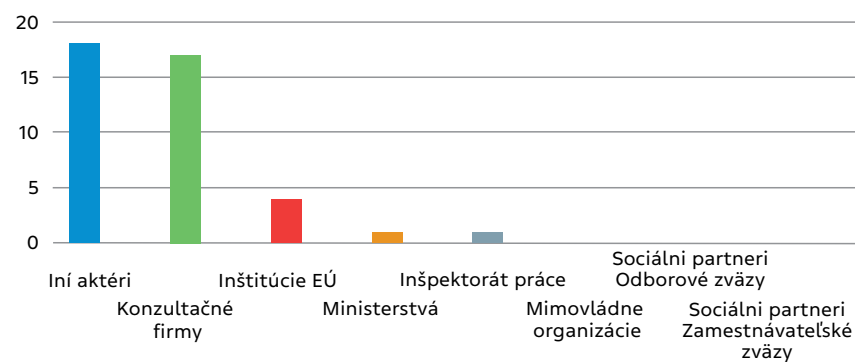
Nasledujúca kapitola prezentuje mapovanie informačných kanálov na základe 41 zdrojov, ktoré splnili kritériá zahrnutia do mapovania k marcu 2023. Hlavným zistením, ktoré detailne dokumentujeme, je fakt, že informácie o vysielaní sú rozdrobené naprieč množstvom informačných kanálov, medzi ktorými prevládajú kanály poskytované súkromnými aktérmi za finančnú odmenu. Osobitne vystupuje do popredia tiež zistenie, že odbory a zamestnávateľské zväzy neposkytujú o vysielaní prakticky žiadne informácie prostredníctvom informačných kanálov, a teda sa téme vysielania pracovníkov systematicky nevenujú. Mapovanie zároveň identifikovalo viaceré nedostatky v kvalite a aktuálnosti informácií, ktoré v zmysle skôr popísanej legislatívy majú poskytovať zodpovedné verejné orgány. Osobitne sa vyjadrujeme k jednotnej slovenskej národnej stránke o vysielaní, ktorá by mala byť kľúčovým autoritatívnym zdrojom o vysielaní pre užívateľské spoločnosti na Slovensku. Poskytuje najkomplexnejšie informácie o vysielaní zo všetkých dostupných kanálov a vo viacerých aspektoch ide nad rámec informácií požadovaných zo strany európskej regulácie. Identifikujeme priestor pre zlepšenie aktuálnosti, dostupnosti a komplexnosti informácií.

6.1 Poskytovatelia informácií

Mapovaním bola na Slovensku zistená prítomnosť siedmich poskytovateľov informácií zo strany štátnych orgánov (17 %) a 34 kanálov neštátnych aktérov (83 %). Informácie o vysielaní pracovníkov na Slovensku poskytuje viacero štátnych orgánov, medzi ktorých patrí Národný inšpektorát práce, Sociálna poisťovňa, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Finančná správa Slovenskej republiky, Európska únia (Your Europe), Európske služby zamestnanosti (EURES), ako aj Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni.

Väčšinu neštátnych aktérov poskytujúcich informácie tvoria konzultačné firmy (17 kanálov) a iní aktéri (celkovo 18) vrátane právnických firiem, vydavateľstiev, online novín, výskumných a vzdelávacích organizácií. Mimovládne organizácie ani organizácie sociálnych partnerov, vrátane odborových a zamestnávateľských zväzov, neboli v čase analýzy poskytovateľmi informácií o vysielaní (Graf 8).

Graf 8: Počet informačných kanálov podľa zdroja

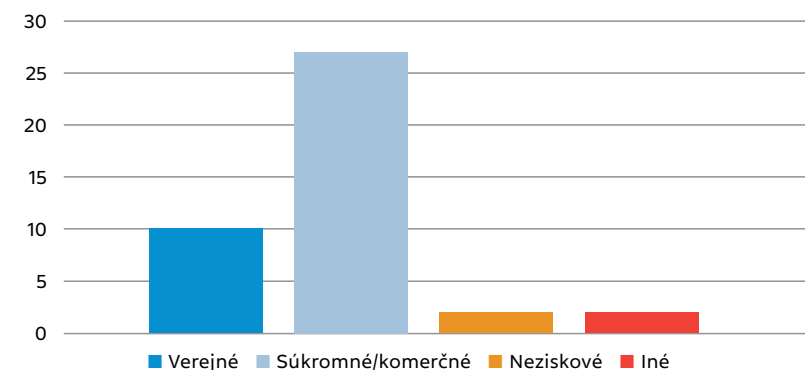


Zdroj: Autorky.

Z hľadiska úrovne riadenia, na ktorej príslušní aktéri pôsobia, bola väčšina poskytovateľov informácií aktívna na celoštátnej úrovni (35 zo 41), jeden aktér bol orgánom na regionálnej úrovni a štyria poskytovatelia informácií (10 %) pôsobili na úrovni EÚ (Your Europe, Euraxess, EURES a EFBWW). Neboli identifikovaní žiadni aktéri na lokálnej úrovni. Z pohľadu financovania aktérov

bolo 27 kanálov súkromných/komerčných (66 %) a 10 verejných (24 %). Zvyšok predstavovali neziskové subjekty, respektíve iné typy financovania (Graf 9).

Graf 9: Typy financovania informačných kanálov



Zdroj: Autorky.

Verejné inštitúcie (vrátane štátnych organizácií, mimovládnych organizácií a sociálnych partnerov) sú v porovnaní s ostatnými krajinami výrazne menej zastúpené medzi poskytovateľmi informácií o vysielaní pracovníkov (Danaj a kol., 2023). Mapovanie ukázalo, že súkromní aktéri spolu zastrešujú viac informačných kanálov ako aktéri financovaní štátom alebo z verejných zdrojov. Avšak v rozhovoroch sa ukázalo, že verejné inštitúcie ďalšie informácie poskytujú na základe osobných alebo telefonických konzultácií, spolu s úradnými rozhodnutiami v písomnej forme v konkrétnych prípadoch. Zároveň sme zistili, že informácie na webových stránkach verejných inštitúcií sú poskytnuté v závislosti od pokrývanej oblasti vrátane sociálneho poistenia, pracovného alebo daňového práva. Žiadna webová stránka na Slovensku neposkytuje kompletne informácie o vysielaní pracovníkov. Webová stránka Národného inšpektorátu práce o vysielaní pracovníkov, ktorá je z hľadiska naplnenia smernice o vysielaní pracovníkov považovaná za jednotnú slovenskú oficiálnu vnútroštátnu webovú stránku o vysielaní pracovníkov (ako v rozhovoroch potvrdili predstavitelia vnútroštátnych orgánov), neobsahuje presnejšie informácie o sociálnom poistení a o Sociálnej poisťovni ako zodpovednom orgáne v súvislosti so sociálnym zabezpečením vyslaných pracovníkov. Podrobný opis a stručné

hodnotenie národnej webovej stránky na základe nášho výskumu uvádzame v [Rámiku 4](#).

Podľa zistení z mapovania sociálni partneri neposkytovali žiadne informácie o vysielaní pracovníkov, a to ani odborové, ani zamestnávateľské zväzy. Tým sa líši kontext Slovenska od iných krajín zapojených do projektu INFO-POW, v ktorých sociálni partneri (odborové a zamestnávateľské zväzy) zohrávajú aktívnu úlohu pri informovaní o vysielaní pracovníkov (Danaj a kol., 2023). Pri mapovaní bol identifikovaný jeden online kanál, ktorý je platformou sociálnych partnerov na úrovni EÚ (doména constructionworkers.eu zoskupenia EFBWW). Z hľadiska súkromných aktérov sú najčastejšími poskytovateľmi informácií konzultačné firmy. Úlohe súkromných aktérov sa podrobnejšie venuje ďalšia časť so zisteniami z rozhovorov s aktérmi, pričom zasadzuje do širšieho kontextu rolu štátnych a neštátnych aktérov pri poskytovaní informácií o vysielaní pracovníkov zamestnávateľom.

6.2 Dostupnosť informácií o vysielaní pracovníkov a cieľová skupina

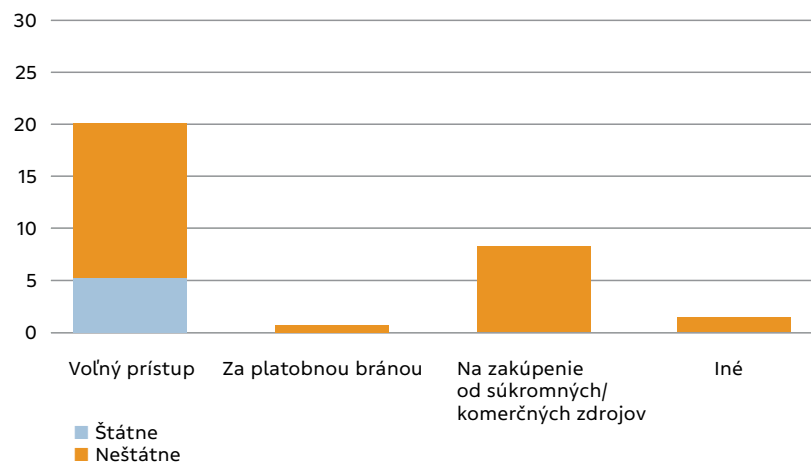
Takmer všetky identifikované kanály boli online (95 %) a zistené boli len dva offline zdroje (školenie a tlačaná príručka v offline podobe). V rámci online zdrojov bolo 29 webových stránok, ktoré patrili súkromným spoločnostiam (20), vydavateľstvám (6), vzdelávacej organizácii(1), obchodnej komore (1) a online právnickému denníku (1). Ďalšie kanály tvorili online školenia (4), online letáky/brožúry (1), online príručky/návody (2) a videá (1). Nenašli sme žiadne kanály, ktoré by poskytovali informácie o vysielaní pracovníkov vo forme online udalostí (iných ako školenia), online infografík alebo podcastov. Päť kanálov kombinovalo dva alebo tri typy online formátov.

Dve tretiny kanálov umožňovali voľný prístup (66 %) a menší podiel poskytoval prístup po registrácii používateľa pomocou e-mailovej adresy. Približne tretina (29 %) kanálov poskytuje obsah za platobnou bránou alebo je potrebné ho zakúpiť. Náklady prístupu boli v rozsahu od 30 € za jednorazový prístup po 350 € za ročné členstvo. Všetky kanály, ktoré poskytujú štátni aktéri, sú dostupné bezplatne, pričom 59 % kanálov neštátnych aktérov ponúka bezplatný prístup (49 % všetkých kanálov zahrnutých do mapovania bolo označených ako kanály neštátnych aktérov poskytované bezplatne). Inými slovami, všetci aktéri financovaní z verejných zdrojov poskytujú kanály, ktoré sú bezplatné, a približne polovica kanálov súkromných vlastníkov poskytuje informácie takisto bezplatne ([Graf 10](#)).

Takmer všetky informačné kanály (40) sú zacielené na zamestnávateľov (98 %). Spomedzi týchto 40 kanálov sa 29 venuje vysielaniu pracovníkov zo Slovenska, 2 sa venujú vysielaniu pracovníkov na Slovensko a 9 obsahuje informácie o vysielaní pracovníkov oboma smermi. Viac ako polovica kanálov je zacielená na užívateľské spoločnosti (59 %), teda spoločnosti na Slovensku, ktoré prijímajú vysielaných pracovníkov. Zacielenie je orientované najmä na užívateľské spoločnosti vnútri krajiny (87,5 %) a na spoločnosti vnútri krajiny aj v zahraničí (12,5 %), pričom žiadny kanál necieli výlučne na užívateľské spoločnosti v zahraničí. Iba približne štvrtina kanálov je zacielená na samotných vysielaných

pracovníkov (27 %). Spomedzi kanálov, ktoré sa na nich orientujú, sa 5 venuje vysielaniu pracovníkov zo Slovenska, 1 sa venuje vysielaniu pracovníkov na Slovensko a 5 kanálov pokrýva obe perspektívy.

Graf 10: Náklady prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov podľa typu aktéra (v absolútnych číslach)



Zdroj: Autorky.

Veľká väčšina (85 %) kanálov obsahuje informácie, ktoré sa týkajú vysielania pracovníkov vo všeobecnosti, a 12 % ponúka všeobecné informácie, ako aj špecifické údaje týkajúce sa odvetvia stavebníctva. Len jeden kanál, ktorý poskytuje zoskupenie EFBWW, obsahuje výlučne informácie o vysielaní pracovníkov v odvetví stavebníctva. Kanály, ktoré poskytujú všeobecné informácie popri špecifických údajoch pre stavebníctvo, zabezpečujú konzultačné firmy (2), veľvyslanectvo (1) a vydavateľstvá (2). Všetky tieto kanály sú dostupné buď voľne, alebo bezplatne po registrácii používateľa. Okrem toho 7 kanálov (22 %) poskytuje tiež špecifické informácie o odvetví dopravy.

Rámik 4: Jednotná slovenská národná webová stránka o vysielaní pracovníkov

<https://www.ip.gov.sk/vysielanie-zamestnancov/?ip=nip>

Webová stránka Národného inšpektorátu práce sa považuje za ekvivalent jednotnej národnej oficiálnej webovej stránky o vysielaní pracovníkov pre Slovensko podľa požiadaviek smernice o vysielaní pracovníkov. Národný inšpektorát práce je kľúčovou inštitúciou zodpovednou za obsah a aktualizáciu webovej stránky. Styčný pracovník pre vysielanie pracovníkov za Slovensko je zamestnancom Národného inšpektorátu práce. Pôsobnosť a kontaktné informácie národného styčného orgánu (adresa Národného inšpektorátu práce, meno, e-mailová adresa a telefónne číslo príslušného zástupcu) sú uvedené v časti o vysielaní pracovníkov „Užitočné informácie“.

Webová stránka Národného inšpektorátu práce neobsahuje výlučne informácie o vysielaní pracovníkov, ale aj informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnom práve a pracovnoprávných vzťahoch, nelegálnom zamestnávaní, ako aj podrobné kontaktné informácie vrátane regionálnych pobočiek. Na druhej strane však neposkytuje dostatočne jasné informácie o právnej úprave sociálneho zabezpečenia a príslušných postupoch, čo patrí medzi ďalšie kľúčové aspekty predpisov o vysielaní pracovníkov. Tieto informácie sú uvedené na webovej stránke Sociálnej poisťovne, čo znamená, že informácie o vysielaní pracovníkov sú na Slovensku rozdrobené medzi viacerými aktérmi a online zdrojmi.

Ako ukázali rozhovory, webovú stránku aktualizujú verejní zamestnanci predovšetkým v oblastiach, ktoré sa týkajú zmien právnych predpisov o vysielaní pracovníkov. Ďalšie zmeny a aktualizácie sa realizujú na základe pripomienok, ktoré dostávajú v rámci písomného alebo telefonického poradenstva v súvislosti s vysielaním pracovníkov. Na mnohých častiach jednotnej vnútroštátnej webovej stránky je uvedený rok 2016 ako rok poslednej aktualizácie informácií. Hoci informácie môžu byť presné, pre spoločnosti to môže byť zmätočné, pretože nie je jasné, či ide o aktuálne údaje. V časti „Pracovné podmienky v štátoch EÚ“ sú uvedené odkazy na ďalšie relevantné webové stránky na vnútroštátnej aj európskej úrovni, kde možno nájsť informácie

o podmienkach v iných členských štátoch, ale tieto informácie sú všeobecné a niektoré hypertextové odkazy sú nefunkčné. Okrem slovenského jazyka je webová stránka Národného inšpektorátu práce dostupná aj v anglickom, nemeckom, francúzskom, maďarskom, poľskom a rumunskom jazyku. V cudzojazyčných verziách však obsah nie je ekvivalentný a informácie sú zostručené. Navyše Sociálna poisťovňa, ktorá informuje o transponovaní právnych predpisov o sociálnom zabezpečení, poskytuje tieto informácie len v slovenčine.

Silnou stránkou slovenského ekvivalentu jednotnej národnej webovej stránky o vysielaní pracovníkov je to, že pokrýva ďalšie témy, ktoré presahujú informačnú povinnosť stanovenú právnymi predpismi, ako napríklad nelegálne zamestnávanie alebo zamestnávanie občanov tretích krajín. Obsah je pomerne stručný a zahŕňa odkazy na ďalšie relevantné webové stránky v rámci EÚ (nie vždy ide o jednotné národné webové stránky o vysielaní pracovníkov). Na druhej strane webová stránka Národného inšpektorátu práce nie je jasne označená ako jednotná národná webová stránka o vysielaní pracovníkov, čo môže byť zmätočné pre používateľov, ktorí nepoznajú kompetencie tohto orgánu. Webová stránka neobsahuje detailnejšie informácie o sociálnom zabezpečení, len hypertextové odkazy na webovú stránku Sociálnej poisťovne. Na webovej stránke NIP nie je upresnené, že existuje rozdiel medzi pracovným právom a právom v oblasti sociálneho zabezpečenia vo vzťahu k vysielaniu pracovníkov a že v slovenskom kontexte túto agendu zastrešuje Sociálna poisťovňa, ktorej webovú stránku je potrebné navštíviť. Používateľ musí vedieť, že ide o pôsobnosť Sociálnej poisťovne. Webová stránka neponúka ani obsah o daňových predpisoch. V rámci špecifického obsahu poskytuje Národný inšpektorát práce len všeobecné informácie o sankciách, pretože ich uplatňovanie do veľkej miery závisí od osobitného posúdenia. Chýbajú informácie o možnosti odvolať sa voči udeleným sankciám.

6.3 Prístupnosť a kvalita informácií o vysielaní pracovníkov

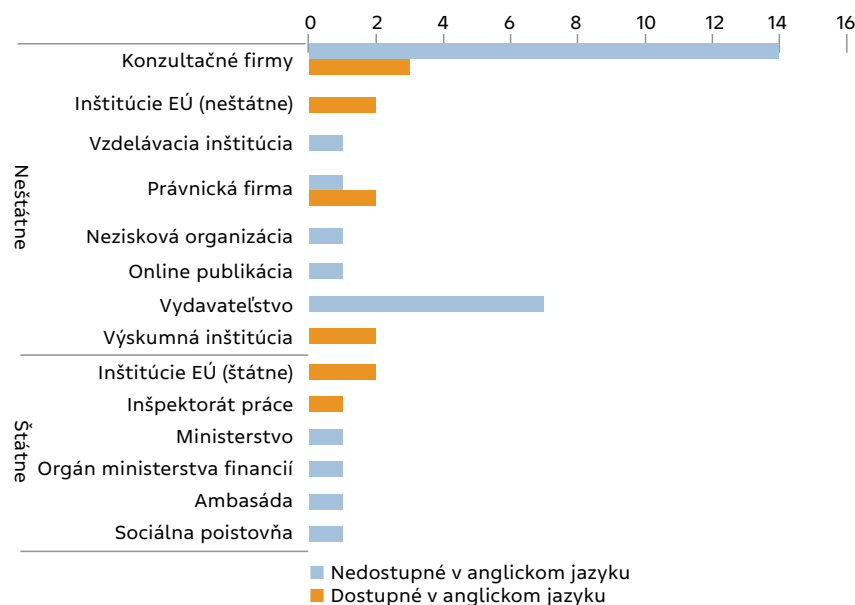
Prístupnosť a kvalitu informácií o vysielaní pracovníkov posudzujeme pri menšom počte kanálov, pretože sme nemali úplný prístup k 11 zdrojom (zo 41), ktorý bolo potrebné zakúpiť. Kódovanie bolo preto realizované na základe informácií, ku ktorým sme získali prístup na základe maximálneho úsilia. Počet kanálov sa teda líši podľa posudzovanej oblasti, čo je uvedené pri jednotlivých výsledkoch.

Väčšina informácií je dostupné len v úradnom jazyku, čo predstavuje 68 % kanálov (28 zo 41). Okrem toho je 17 % kanálov dostupných v jednom ďalšom jazyku a 7 % v desiatich alebo viacerých jazykoch (v príslušnom poradí 7 kanálov a 3 kanály zo 41). Kanály poskytované inštitúciami EÚ sú dostupné v najväčšom počte jazykov. Spomedzi 10 kanálov financovaných z verejných zdrojov je 6 dostupných v angličtine, zatiaľ čo spomedzi 27 súkromných/komerčných kanálov je v angličtine dostupných len 5. Verejné kanály tak poskytujú cudzojazyčné verzie častejšie ako súkromné kanály. Spomedzi 6 verejných kanálov dostupných v anglickom jazyku poskytujú 3 kanály financované z verejných zdrojov tieto informácie, ktoré sú ekvivalentné slovenskej jazykovej verzii, a ďalšie 3 poskytujú informácie prevažne v slovenskom jazyku. Všetkých 5 kanálov financovaných zo súkromných zdrojov obsahuje ekvivalentné cudzojazyčné verzie. Kanály financované z verejných zdrojov dostupné v inej jazykovej mutácii sú k dispozícii v 1 cudzom jazyku (3), 6 cudzích jazykoch (1) alebo 10 a viacerých cudzích jazykoch (2).

Najčastejšie cudzie jazyky sú anglický alebo nemecký. Avšak len 29 % zo všetkých kanálov je k dispozícii v anglickom jazyku (12 zo 41). Výnimočne sú kanály dostupné v jazykoch susedných krajín, najmä v maďarskom a poľskom jazyku. Niektoré sú poskytované vo všetkých alebo viacerých jazykoch EÚ, ako aj v macedónskom, nórskom, ruskom, albánskom, srbskom, tureckom a ukrajinskom jazyku. Informácie v anglickom jazyku poskytujú štátni aj neštátni aktéri (Graf 11). Popri dvoch inštitúciách EÚ je Národný inšpektorát práce jediným štátnym aktérom, ktorý poskytuje informácie v anglickom jazyku (teda 3 zo 7 kanálov poskytovaných štátnymi aktérmi). Sociálna poisťovňa, ktorá

informuje o právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení, poskytuje tieto informácie len v slovenčine. Z pohľadu toho, či sú cudzojazyčné verzie ekvivalentné alebo výrazne zredukované v porovnaní s verziou v úradnom jazyku, 24 % ponúka kanálov cudzojazyčné verzie, ktoré obsahujú väčšinu informácií príslušnej verzie v úradnom jazyku (10 zo 41).

Graf 11: Jazyková dostupnosť informačných kanálov podľa typu aktéra poskytujúceho kanál



Zdroj: Autorky.

Ďalej sme hodnotili jazykovú dostupnosť vzhľadom na cieľovú skupinu. Spomedzi kanálov zacielených na vysielajúce spoločnosti je 70 % dostupných len v úradnom jazyku (28 zo 40) a 30 % je dostupných aspoň v jednom ďalšom jazyku (12 zo 40). Okrem toho sa 24 kanálov zameriava na užívateľské spoločnosti. Spomedzi nich je 63 % dostupných len v slovenčine a 37 % vo viacerých jazykoch (v príslušnom poradí 15 a 9 kanálov). Na druhej strane 5 z 9 kanálov, ktoré sú zacielené na spoločnosti vysielajúce pracovníkov zo Slovenska aj na Slovensko, je dostupných vo viacerých jazykoch. Kanály zacielené len na zahraničné vysielajúce spoločnosti sú tiež dostupné vo viacerých jazykoch. Spomedzi 41 informačných kanálov sa 11 zameriavalo na vysielaných pracovníkov, z toho 3 boli dostupné len v slovenčine a 8 aspoň

v jednom ďalšom jazyku. Dostupnosť vo viacerých jazykoch nezávisela od toho, či bol kanál zameraný na pracovníkov vysielaných zo Slovenska alebo na Slovensko.

Údaje o poslednej aktualizácii informácií neboli dostupné pre 24 % kanálov (10 zo 41). Týkalo sa to 21 % súkromných kanálov (7 z 34) a 43 % verejných kanálov (3 zo 7). Súkromné kanály teda častejšie uvádzajú informáciu o poslednej aktualizácii údajov. Väčšina kanálov (7) bola aktualizovaná/zverejnená v roku 2020. V roku 2020 nadobudla účinnosť smernica, ktorou sa mení smernica o vysielaní pracovníkov, čo vysvetľuje aktualizáciu väčšiny zdrojov v tomto období.

Spomedzi 37 kanálov, pre ktoré sú dostupné údaje, používa 30 len text, 6 používa videá a 1 predstavuje seminár s použitím viacerých médií. Spomedzi 30 kanálov používa 18 hypertextové odkazy na ďalšie informácie v obmedzenej miere, 8 kanálov uvádza odkazy na časť informácií a 4 kanály uvádzajú odkazy na najpodstatnejšie externé zdroje.

V rámci 29 kanálov nebola dostupná žiadna informácia o národnom kontaktnom bode (styčný orgán) na 21 kanáloch (72 %). V prípade 12 kanálov sa nám nepodarilo spoľahlivo posúdiť, či bola informácia o národnom kontaktnom bode uvedená. Zdroje, ktoré poskytujú určité informácie o národnom kontaktnom bode, odkazujú používateľa na Národný inšpektorát práce, ale neuvádzajú konkrétnu zodpovednú osobu. Spomedzi kanálov, ktoré obsahujú hypertextové odkazy na iné webové stránky (29), uvádzajú len 4 kanály hypertextové odkazy na národné webové stránky iných krajín o vysielaní (14 %). Polovica poskytovateľov kanálov uvádza odkazy na svoje profily na sociálnych médiách, zatiaľ čo druhá polovica nie.

6.4 Rozsah a obsah informácií o vysielaní pracovníkov

Z hľadiska obsahu predstavuje väčšina poskytovaných informácií „tvrdé jadro“ ustanovení, ktoré upravujú pracovné podmienky.¹⁶ Často je podrobne opisovaný postup registrácie na sociálne poistenie a príslušné finančné príspevky, najmä pri vysielaní pracovníkov zo Slovenska – 71 % kanálov (24 z 34) obsahuje informácie o týchto témach, čo je najvyšší podiel v rámci položiek sledovaných v tejto časti. Medzi ďalšie často pokryté témy patrili pracovný čas/pracovná doba (60 % pri vysielaní zo Slovenska, 18 z 30 kanálov); minimálne mzdy/kolektívne zmluvy (69 % pri vysielaní zo Slovenska, 22 z 32); ako aj nadčasy a ďalšie príplatky vrátane bonusov a príplatkov za nočné a víkendové pracovné zmeny (59 % pri vysielaní zo Slovenska, 19 z 32). Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci pri vysielaní zo Slovenska je uvádzaná menej často ako iné témy z tzv. „tvrdého jadra“ (47 % kanálov).

Informácie o viacerých kľúčových témach sú však redukované na uvedenie všeobecných pravidiel ustanovených na úrovni EÚ, a to vrátane tém ako pracovný čas/pracovná doba, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, minimálne mzdy, nadčasy a ďalšie príplatky, ako sú mzdové príplatky za nočné a víkendové pracovné zmeny, voľno a dovolenka. Hoci minimálne mzdy a kolektívne zmluvy boli pri zisťovaní kódované spoločne, informácie o kolektívnych zmluvách na Slovensku takmer nie sú zmieňované. Podrobné informácie o kolektívnych zmluvách platných v určitom odvetví sú zriedkavé. Kanály málokedy uvádzajú hypertextové odkazy na webové stránky sociálnych partnerov alebo iné kontaktné informácie.

Informácie zriedka zahŕňajú ďalšie konkrétne informácie týkajúce sa podnikania¹⁷ (spomedzi 30 kanálov ich uvádza 5 pri vysielaní

¹⁶ Ustanovenia tzv. „tvrdého jadra“ sú tie, ktoré sú uvedené v článku 3.1 smernice o vysielaní pracovníkov (Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2018/957 z 28. júna 2018).

¹⁷ Táto položka zachytáva, či webová stránka poskytuje informácie, ktoré uľahčujú podnikanie a obchodovanie v príslušnej krajine: napríklad informácie o ekonomických ukazovateľoch odvetví, ktorých sa vysielanie pracovníkov týka, informácie o vytvorení sídla spoločnosti, založení podnikateľského subjektu v danej krajine atď.

na Slovensko [17 %], 7 pri vysielaní zo Slovenska [23 %]), alebo súvisiace s daňovými záležitosťami (7 z 32 kanálov pri vysielaní na Slovensko [22 %], 11 z 33 pri vysielaní zo Slovenska [33 %]). Informácie často nepokrývali ani tému pracovných povolení a objavila sa len na 22 % kanálov o vysielaní pracovníkov na Slovensko (7 z 32) a 29 % pri vysielaní zo Slovenska (9 z 31).

Žiadny z 29 kanálov, pre ktorý existovali dostupné informácie, neposkytoval informácie o opravných prostriedkoch a odvolaniach (v prípade sankcií) ani o náhradách. Samotné sankcie často nie sú zmieňované (11,5 % pri vysielaní pracovníkov na Slovensko [3 z 26], 27 % pri vysielaní zo Slovenska [8 z 30]).

Medzi ďalšie témy, ktoré sa často objavovali, patrili obsah pracovnej zmluvy, preplácanie cestovných výdavkov, výdavkov na ubytovanie a stravu, konkrétne informácie súvisiace s odvetvím cestnej dopravy, dočasným agentúrnym zamestnávaním, dlhodobým vysielaním pracovníkov a ochranou zraniteľných skupín pracovníkov. Väčšinu ďalších tém uvádzali kanály verejných inštitúcií, ako je Národný inšpektorát práce, Sociálna poisťovňa, Európska únia a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Tabuľka 4: Štátne a neštátne informačné kanály pokrývajúce vybrané témy vysielania pracovníkov zo Slovenska

	Pracovný čas/pracovná doba (30)		Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (30)		Minimálne mzdy/kolektívne zmluvy (32)		Registrácia na sociálne poistenie/príspevky (34)	
	Áno	Nie	Áno	Nie	Áno	Nie	Áno	Nie
Neštátni	14	9	10	13	19	6	18	9
	61 %	39 %	43 %	57 %	76 %	24 %	67 %	33 %
Štátni	4	3	4	3	3	4	6	1
	57 %	43 %	57 %	43 %	43 %	57 %	86 %	14 %
Spolu	18	12	14	16	22	10	24	10
	60 %	40 %	47 %	53 %	69 %	31 %	71 %	29 %

Zdroj: Autorky.

Tabuľka 4 obsahuje informácie o tom, ako jednotlivé položky obsahu pokrývali štátni aktéri v porovnaní s neštátnymi. Štátni a neštátni aktéri majú približne rovnaké pokrytie témy

pracovného času, pracovnej doby a BOZP. Výraznejšie rozdiely sú v oblasti informácií o minimálnych mzdách a kolektívnych zmluvách, ktoré pokrýva väčší podiel neštátnych ako štátnych aktérov (76 % oproti 43 %). V prípade informácií o registrácii na sociálne poistenie a sociálne zabezpečenie tému pokrýva väčší podiel štátnych (86 %) ako neštátnych aktérov (67 %).

6.5 Medzery informačných kanálov o vysielaní pracovníkov

Na základe mapovania sme identifikovali nasledujúce informačné medzery o vysielaní pracovníkov. Po prvé, základné informácie o vysielaní pracovníkov sú takmer výlučne poskytované online kanálmi, a to bez ohľadu na cieľovú skupinu. Identifikovali sme len pár offline informačných kanálov, a to až po oslovení jednotlivých aktérov s prosbou o informáciu alebo po osobnej návšteve inštitúcií. Odráža to digitalizáciu verejných služieb, ktoré dokážu efektívne sprostredkovať kľúčové pravidlá a postupy týkajúce sa vysielania pracovníkov. V prípade ľudí s nižšími zručnosťami (ako sú napríklad samostatne zárobkovo činní vysielaní pracovníci) to môže predstavovať prekážku v prístupe k informáciám, ktoré sú pre nich relevantné. To je obzvlášť dôležité v situácii, keď sa len malý počet kanálov zameriava priamo na vysielaných pracovníkov a konkrétne o vysielaní pracovníkov v odvetví stavebníctva je poskytovaných málo informácií.

Po druhé, poskytované informácie, vrátane informácií od vnútroštátnych orgánov, sa zvyčajne týkajú pravidiel o vysielaní pracovníkov na európskej úrovni. Do veľkej miery chýbajú konkrétne informácie na úrovni krajiny, a to najmä v prípade vysielania pracovníkov zo Slovenska. Z tohto pohľadu by mohlo byť užitočné, aby jednotná národná webová stránka o vysielaní pracovníkov obsahovala priame odkazy na ďalšie takéto národné webové stránky kľúčových krajín vysielania zo Slovenska, čo by z pohľadu užívateľov informácií uľahčilo prístup k spoľahlivým zdrojom v iných krajinách.

Po tretie, z pohľadu spoľahlivosti a dostupnosti existujú zjavné nedostatky v časovom sledovaní údajov, pretože kanály relatívne často (25 %) neobsahujú informácie o čase poslednej aktualizácie alebo zverejnenia údajov. Potenciálne to môže viesť k tomu, že používatelia budú postupovať podľa zastaraných pokynov o vysielaní pracovníkov alebo to môže viesť k nejasnostiam o tom, ktoré pravidlá sa majú použiť. Väčšina aktualizácií sa vykonáva v súvislosti so zmenami právnych predpisov, ale to nemusí byť automaticky zjavné pre spoločnosti, najmä ak v oblasti vysielania pracovníkov len začínajú pôsobiť. Približne jedna tretina kanálov je dostupná aj v cudzom jazyku a menej ako tretina je dostupná konkrétne v angličtine.

Po štvrté, v slovenskom kontexte sme identifikovali zastúpenie konkrétnych aktérov, ktoré sa líši od ostatných krajín v projekte INFO-POW (Danaj a kol., 2023). Ukazuje sa, že na online informačnom trhu prevažujú súkromní aktéri rozličného druhu, ktorí poskytujú informácie aj ďalšie možné služby súvisiace s vysielaním pracovníkov (napr. administratívnu podporu pri splnení kritérií oznamovania, prípravu zmlúv o vyslaní pracovníkov, komunikáciu s verejnými inštitúciami atď.). V porovnaní so súkromnými aktérmi sú aktéri z verejnej sféry menej zastúpení, pričom samotní sociálni partneri, a to odborové aj zamestnávateľské zväzy, dokonca vôbec nie sú zastúpení na slovenskom informačnom trhu v oblasti vysielania pracovníkov. To zrejme vytvára priestor pre výraznejšie zastúpenie konzultačných a právnických firiem, z ktorých mnohé poskytujú len platený obsah. Okrem iného to vedie k nerovnakému prístupu k informáciám zo strany bežných spoločností a samostatne zárobkovo činných osôb.

Po piate, jednotná národná webová stránka o vysielaní pracovníkov na Slovensku pokrýva len oblasť právnych predpisov o zamestnávaní a pracovnom práve, ale nie informácie o sociálnom zabezpečení, na ktoré uvádza len hypertextové odkazy na Sociálnu poisťovňu. Je dôležité uviesť, že webová stránka Národného inšpektorátu práce nie je jasne označená ako jednotná národná webová stránka o vysielaní pracovníkov, čo môže byť zmätočné pre používateľov, ktorí nepoznajú kompetencie tohto orgánu. Zároveň nie je dostatočne jasne pomenovaná potreba opierať sa o dve základné oblasti práva – pracovné právo a právo v oblasti sociálneho zabezpečenia pri vysielaní pracovníkov – a že je potrebné navštíviť webovú stránku Sociálnej poisťovne. Používateľ musí sám vedieť, že ide o pôsobnosť Sociálnej poisťovne.

Po šieste, okrem toho, že sú informácie roztrúsené na viacerých webových stránkach, jednotlivé kanály len zriedka uvádzajú hypertextové odkazy na iné národné alebo zahraničné webové stránky. Väčšina kanálov neposkytuje žiadne informácie o národnom kontaktnom bode na Národnom inšpektoráte práce. Informácie o národnom kontaktnom bode v určitej podobe uvádza 5 verejne financovaných kanálov a len 2 aktéri financovaní zo súkromných zdrojov. Táto skutočnosť by mohla naznačovať, že aktéri financovaní zo súkromných zdrojov, ktorí poskytujú služby subjektom hľadajúcim informácie o vysielaní pracovníkov, neinformujú o možnosti bezplatne sa obrátiť na národný kontaktný bod. Údaje konkrétnej zodpovednej osoby (v rámci styčného orgánu na Slovensku) zároveň podľa našej užívateľskej skúsenosti nie je jednoduché nájsť.



7. Pohľad aktérov na informácie o vysielaní pracovníkov



Mapovanie informačných kanálov sme doplnili rozhovormi so skupinou aktérov, najmä právnych expertov, v marci a apríli 2023 (pozri [Tabuľka 5](#)). Prostredníctvom tejto aktivity sme mohli lepšie pochopiť najmä perspektívu jednotlivých stakeholderov vrátane verejných inštitúcií a reprezentantov sociálneho dialógu, ich obmedzenia, výzvy a priority pri poskytovaní informácií o vysielaní a podpore implementácie vysielania pracovníkov ako takej. Zdroje vyjadrení v tejto časti sú označené skratkou RX, ktorá predstavuje číslo priradené jednotlivým respondentom. Prehľad rozhovorov a opytovaných osôb obsahuje [Tabuľka 5](#). Nasledujúce podkapitoly postupne ponúkajú perspektívu jednotlivých skupín aktérov a odкрývajú škálu realizovaných aktivít nad rámec poskytnutia online informačných kanálov, ako napríklad telefonické konzultácie, stanoviská či okrúhle stoly pre zamestnávateľov. Tiež pomenujeme konkrétne výzvy v získavaní, ako aj poskytovaní informácií o vysielaní pracovníkov, medzi ktoré patrí všeobecnosť, vágnosť a rozdrobenosť informácií na jednej strane (spoločnosti), a hľadanie zdrojov a balansu medzi zrozumiteľnosťou a detailnom poskytnutí informácií na druhej strane (verejné orgány).

Tabuľka 5: Zoznam realizovaných rozhovorov v projekte INFO-POW

Číslo rozhovoru	Číslo opytovanej osoby	Typ/forma rozhovoru	Organizácia	Dátum rozhovoru
1	R1	Osobne	Sociálna poisťovňa	1. 3. 2023
2	R2	Online	Národný inšpektorát práce	2. 3. 2023
2	R3	Online	Národný inšpektorát práce	2. 3. 2023
3	R4	Telefonicky	Odborový zväz	2. 3. 2023
4	R5	Osobne	ELA	9. 3. 2023
5	R6	Online	Zamestnávateľský zväz	16. 3. 2023
6	R7	Osobne	Právnická firma	19. 4. 2023
6	R8	Osobne	Právnická firma	19. 4. 2023
7	R9	Telefonicky, kontextový rozhovor	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny	3. 3. 2023

Zdroj: Autorky.

7.1 Pohľad poskytovateľov informácií na informácie o vysielaní pracovníkov

7.1.1 Obsah a nástroje

Terénne zistenia potvrdili všeobecné závery mapovania: takmer všetky informácie, ktoré poskytujú jednotlivé kanály verejných inštitúcií a súkromných aktérov, sú online. Ďalší aktéri, najmä sociálni partneri, ktorí podľa našich zistení v online priestore úplne absentujú, sa do komunikácie so svojimi členmi zapájajú inými formami.

Oslovení zástupcovia verejných orgánov považujú online metódy za najefektívnejší spôsob poskytovania informácií širokému rozsahu spoločností a jednotlivcov. Popri jednotnej národnej webovej stránke využíva Národný inšpektorát práce na komunikáciu s verejnosťou aj svoju stránku na sociálnej sieti Facebook. V čase výskumu respondenti nevedeli o žiadnych ďalších offline zdrojoch, ako sú letáky alebo brožúry, ktoré by už neboli zahrnuté do predchádzajúceho mapovania.¹⁸ V minulosti inšpektorát využíval letáky, ale online kanály a kampane sa ukázali ako efektívnejšie prostriedky šírenia informácií a komunikácie (R3).

Existuje jasná deliaca línia medzi typom informácií, ktoré zdieľajú dve príslušné inštitúcie – Národný inšpektorát práce a Sociálna poisťovňa –, ako aj vo vzťahu k zodpovednosti za záležitosti týkajúce sa vysielania pracovníkov, čo potvrdzuje rozdrobenosť informácií o vysielaní pracovníkov medzi rozličnými kanálmi. Po prvé, Národný inšpektorát práce (NLI) poskytuje informácie na svojej webovej stránke a zameriava sa primárne na oblasť pracovných podmienok a povinností zamestnávateľov pri vy-

¹⁸ Niektoré offline materiály boli poskytnuté počas návštevy bratislavského Inšpektorátu práce a krátkeho kontextového rozhovoru so zástupcom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (R9). Tieto neboli zahrnuté do mapovania, pretože najnovšie z nich boli distribuované v roku 2016. V čase medzi ukončením projektu INFO-POW a finalizáciou monografie začala Sociálna poisťovňa poskytovať letáky s informáciami o PD A1 a viacero letákov pripravila ELA v rámci kampane „EU for Fair Construction“ o vysielaní v stavebnom sektore.

sielaní pracovníkov na Slovensko, k čomu ho zaväzujú platné právne predpisy (R3).¹⁹ Podľa oslovených zástupcov inšpektorátu webová stránka pokrýva aj ďalšie témy, ktoré presahujú informačnú povinnosť stanovenú právnymi predpismi, ako napríklad nelegálne zamestnávanie alebo zamestnávanie občanov tretích krajín (R3). Inšpektorát poskytuje odkazy len na niekoľko ďalších slovenských a európskych webových stránok, na ktorých možno nájsť veľmi všeobecné informácie o podmienkach v iných členských štátoch. Neposkytuje však priame odkazy napríklad na rakúsku národnú webovú stránku o vysielaní pracovníkov ani na takéto webové stránky kľúčových partnerských krajín v oblasti vysielania pracovníkov (napr. Nemecko, Česká republika, Poľsko). Odkazy sú okrem toho na webovej stránke usporiadané náhodne a nájsť ich si vyžaduje čas a úsilie, pričom v čase realizácie mapovania boli viaceré z nich nefunkčné.

Po druhé, informácie týkajúce sa sociálneho zabezpečenia sa nachádzajú na webovej stránke Sociálnej poisťovne (a nie na jednotnej národnej webovej stránke pod Národným inšpektorátom práce). Aj pre Sociálnu poisťovňu predstavuje kľúčový nástroj na zdieľanie informácií o vysielaní pracovníkov ich vlastná webová stránka, ktorá bola nedávno prepracovaná a poskytuje viac možností pre používateľov a využíva prístup orientovaný na klienta. Pri vstupe na webovú stránku si používatelia zvolia konkrétne postavenie (dôchodca, zamestnanec, zamestnávateľ atď.) alebo príslušnú situáciu (dôchodok, choroba, podnikanie atď.) a následne uvedú ďalšie informácie, pomocou ktorých získajú prístup k podrobnejším informáciám a radám. Všetky relevantné kategórie používateľom ponúkajú možnosť „Práca v zahraničí“, ktorá odkazuje na časť so žiadosťou o dokument PD A1. Príslušné informácie o vysielaní pracovníkov sú dostupné len v slovenčine.

Národný inšpektorát práce pôsobí ako národný styčný orgán podľa smernice o vysielaní pracovníkov, pričom kontaktné informácie na styčného pracovníka sú uvedené na webovej stránke (R2). Rozhovory so zástupcami kľúčových verejných inštitúcií odhalili, že nad rámec príslušných webových stránok obe kľúčové inštitúcie poskytujú konzultácie na požiadanie prostredníctvom horúcej linky (Sociálna poisťovňa) alebo styčného pracovníka pre

tému vysielania pracovníkov (Národný inšpektorát práce). Komplikovanejšie prípady sa riešia písomne, pričom v určitých špecifických prípadoch je poskytované komplexné poradenstvo. Národný inšpektorát práce má tiež sieť regionálnych pobočiek a ich zamestnanci sú vyškolení na poskytovanie všeobecných informácií o vysielaní pracovníkov (R2). V prípade zásadnejších zmien právnych predpisov sa organizujú konferencie alebo semináre a propagujú sa cez sociálne médiá (Facebook). Ústredie aj regionálne pobočky inšpektorátu práce tak poskytujú webináre, semináre alebo školenia k zmenám právnych predpisov (R3). Sociálna poisťovňa neorganizuje žiadne webináre ani školenia, ale je ochotná zúčastniť sa na takýchto akciách, ktoré organizujú iné subjekty (R1).

Sociálni partneri neinformujú o vysielaní pracovníkov cez online platformy, ale zvolili si iné spôsoby podpory svojich členov. Argumentujú, že veľmi dôležité je vzájomné zdieľanie informácií a učenie sa medzi členskými spoločnosťami, čo je jedinečný a efektívny spôsob zdieľania praktických skúseností v záležitostiach týkajúcich sa vysielania pracovníkov. Počas rozhovoru so zástupkyňou zamestnávateľského zväzu bolo zmienené, že hoci zväz neposkytuje informácie online, uľahčuje výmenu informácií medzi firmami a organizuje okrúhle stoly, počas ktorých sa preberajú konkrétne problémy týkajúce sa firiem (R6). Zväz svojim členom propaguje webové stránky inštitúcií s určitou zdržanlivosťou, najmä webové stránky iných členských štátov, pretože nedokáže overiť správnosť informácií, ktoré sú na nich uvedené. Preferujú skôr organizovanie pracovných skupín zamestnávateľov s cieľom podporovať sieťovanie a výmenu informácií medzi firmami (R6).

Ďalší respondenti vrátane zástupcu odborového zväzu potvrdili, že odborové zväzy nerealizujú aktivity týkajúce sa vysielania pracovníkov ani nevytvárajú materiály k tejto téme (R4, R6). Odborové zväzy sa ani nezúčastňujú na diskusiách a okrúhlych stoloch k téme vysielania pracovníkov a ostatní aktéri ich vnímajú ako neaktívny subjekt (R6, R7). **Tabuľka 6** nižšie sumarizuje rozličné roly a prístupy aktérov pri poskytovaní informácií spoločnostiam alebo jednotlivcom o vysielaní pracovníkov.

¹⁹ Opytovaná osoba sa odvoláva na § 6 ods. 1 písm. n) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce.

Tabuľka 6: Typy obsahu a nástrojov, ktoré poskytujú jednotliví aktéri

Aktéri zapojení do rozhovorov	Neinteraktívne	Interaktívne
Sociálna poisťovňa	Informácie na webovej stránke sa týkajú pravidiel sociálneho zabezpečenia.	Dostupné individuálne telefonické konzultácie. Komplexné žiadosti vybavované písomne.
Národný inšpektorát práce	Informácie na webovej stránke sa týkajú pracovného práva.	Ponúka webináre/školenia o zmenách právnych predpisov. Individuálne telefonické konzultácie, osobné/online poradenstvo na regionálnych pobočkách.
Odborový zväz	Žiadne	Žiadne
ELA	Webové stránky európskych inštitúcií poskytujú informácie na európskej úrovni. Letáky distribuované na spoločných inšpekciách.	Webináre, stretnutia s aktérmi. Nie je v priamom kontakte s firmami, ale podporuje aktérov a inštitúcie na vnútroštátnej úrovni formou kampaní.
Zamestnávateľský zväz	Žiadne	Uľahčujú výmenu informácií medzi podnikmi a organizujú okrúhle stoly.
Právnická firma	Žiadne	Poskytuje komplexné právne služby firmám vrátane záležitostí týkajúcich sa vysielania pracovníkov.
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny	Na webovej stránke je uvedených málo informácií o vysielaní pracovníkov. V minulosti vytvárali brožúry a správy.	Informácie a poradenstvo poskytované na požiadanie, zvyčajne sociálnym partnerom.

Zdroj: Autorky.

7.1.2 Zdroje informácií pre poskytovateľov informácií

Väčšina respondentov identifikovala právne predpisy na európskej a vnútroštátnej úrovni týkajúce sa vysielania pracovníkov ako svoj primárny alebo jediný zdroj informácií, na základe ktorých vytvára obsah nimi poskytovaných informácií (R1, R2, R7, R8). Ako zdroje informácií špecifické pre danú krajinu boli uvádzané aj ďalšie relevantné národné právne predpisy, napríklad pracovné právo alebo právo sociálneho zabezpečenia, ktoré tiež ovplyvňujú prijímanie a presadzovanie vysielania pracovníkov. Zamestnanci Národného inšpektorátu práce sa tiež zúčastňujú školení Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR alebo seminárov, ktoré organizuje ELA (R2). V posledných rokoch boli realizované informačné kampane alebo iné ciele inštitúcií vo vzťahu k zmenám právnych predpisov. Týkali sa napríklad zmien európskeho nariadenia o vysielaní pracovníkov v oblasti dopravy v roku 2022 (R3, R5) alebo zmeny oznamovacej povinnosti užívateľských a vysielajúcich spoločností vyplývajúcej zo zmien vnútroštátnych právnych predpisov účinných od januára 2023 (R6).

Rozhovory ponúkli obraz o spôsoboch a formách šírenia informácií nad rámec tých, ktoré boli zistené mapovaním. Po prvé, existujú bežné spôsoby zdieľania informácií o vysielaní pracovníkov v rámci firiem a medzi nimi. V prípade nadnárodných firiem so sídlom v rôznych krajinách EÚ je častý transfer informácií interne v rámci spoločnosti. Po druhé, postupným učením sa došlo časom k nahromadeniu znalostí o procese vysielania pracovníkov a súvisiacich právnych požiadavkách medzi spoločnosťami, a zároveň sa profesionalizoval proces aj zo strany verejných poskytovateľov informácií (R1). To môže vysvetľovať, prečo na Slovensku napriek rastúcemu objemu vysielaných pracovníkov oboma smermi nezaznamenali verejné inštitúcie nadmerný dopyt po informáciách o vysielaní pracovníkov. Vo všeobecnosti majú prijímatelia informácií skúsenosť, že príslušní zamestnanci (Národný inšpektorát práce, Sociálna poisťovňa) sú oveľa kvalifikovanejší a otvorenejší reagovať na rozličné otázky (R7). Informácie sú vo všeobecnosti lepšie štruktúrované, jednoduchšie dostupné a postupy pôsobia jasnejšie (R1, R7, R8).

7.1.3 Výmena informácií vnútri inštitúcií a medzinárodne

Boli identifikované rôzne funkčné formy spolupráce pri prístupe k informáciám a ich šírení, pričom respondenti uviedli aj niekoľko oblastí na možné zlepšenie. Po prvé, Národný inšpektorát práce spolupracuje s Ministerstvom dopravy SR a Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ako aj so sociálnymi partnermi – najmä zamestnávateľskými zväzmi, ktoré sú tiež uvedené na jeho webovej stránke (R2). Dohody o spolupráci pri poskytovaní informácií sú podpísané s hlavnými sociálnymi partnermi. Donedávna bola spolupráca s odborovými zväzmi skôr povrchná, ale očakáva sa jej zlepšenie v blízkej budúcnosti (R3). O takejto spolupráci sa však nezmienil zástupca odborového zväzu (R4), ktorý uviedol ako možných partnerov pre budúce projekty aj odborové zväzy na európskej úrovni a výskumné inštitúcie (R4).

Po druhé, hoci Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR by mohlo potenciálne zohrávať úlohu zastrešujúceho koordinátora, nedeje sa to napriek tomu, že má úzke väzby s Národným inšpektorátom práce aj so Sociálnou poisťovňou. Webová stránka ministerstva uvádza zopár informácií o vysielaní pracovníkov v časti „Určenie platných právnych predpisov“, ktorá sa však nezobrazí ako výsledok vyhľadávania pre kľúčové slovo „vysielanie pracovníkov“ (R5). Nevýrazné angažovanie ministerstva v záležitostiach vysielania pracovníkov naznačuje aj fakt, že sa nám nepodarilo uskutočniť plnohodnotný rozhovor so zástupcom ministerstva alebo jeho agentúrou (napr. EURES), pretože bolo náročné určiť konkrétneho zamestnanca zodpovedného za oblasť vysielania pracovníkov.

Po tretie, viackrát bola spomenutá úloha Európskeho orgánu práce (ELA) v zlepšovaní inštitucionálnej spolupráce v rámci Slovenska aj medzinárodne. Jedným z príkladov bol prehľad webových stránok inštitúcií, ktorý iniciovala ELA a ktorý poskytol príležitosť na výmenu informácií o poskytovaní informácií a možnostiach ich zlepšovania. Ďalší aktér uviedol, že národný styčný pracovník ELA výrazne prispel k systematickejšej výmene informácií medzi vnútroštátnymi inštitúciami, agentúrami a ministerstvami (R3). Po štvrté, viaceri respondenti uviedli, že spolupráca so sociálnymi partnermi bola nedostatočná, a to aj napriek tomu, že sú vnímaní ako potenciálne silní partneri pri podpore osvetových aktivít štátnych inštitúcií (R5, R7).

7.1.4 Šírenie informácií

Podľa niektorých respondentov je postačujúce, ak sú informácie určené firmám poskytované v anglickom a nemeckom jazyku, a to aj v prípade, ak majú spoločnosti z krajín mimo EÚ záujem vyslať pracovníkov na Slovensko (R1, R2, R3, R7, R8). Predstavitel' odborového zväzu uviedol, že anglický a nemecký jazyk sú nedostatočné a že informácie zacielené na vysielaných pracovníkov by mali byť poskytované vo všetkých jazykoch EÚ (R4). Vo všeobecnosti sa však predstavitelia verejných inštitúcií zhodli, že je nerealistické poskytovať informácie vo všetkých jazykoch EÚ a zároveň ich udržiavať aktuálne. Rozhovor s predstaviteľom právnickej firmy ukázal, že spoločnosti považujú za dôležité komunikovať vo svojom rodnom jazyku minimálne preto, lebo regulačný rámec vysielania pracovníkov je veľmi zložitý. Táto skutočnosť bola uvedená ako jeden z dôvodov využívania služieb súkromných aktérov (napr. právnických firiem) v záležitostiach vysielania pracovníkov (R7, R8).

Výsledky mapovania doplnilo počas rozhovorov s aktérmi zistenie, že štátnych úradníkov je možné kontaktovať aj priamo, aby zodpovedali konkrétne otázky e-mailom alebo telefonicky (R1, R2, R3). Kontaktné informácie predstaviteľov jednotlivých inštitúcií sú uvedené na príslušných webových stránkach a v oficiálnych rozhodnutiach zasielaných firmám (R1). Otázky adresované Národnému inšpektorátu práce sa často týkajú konkrétnych zmien právneho rámca. Vo všeobecnosti sa väčšina z nich týka oznamovacej povinnosti, výnimiek a definície vysielania pracovníkov (R3). Po zmene právnych predpisov o cestnej doprave v roku 2022 sa informačné aktivity väčšinou zameriavali na túto tému (R2).

Podľa oslovených predstaviteľov navyše spoločnosti, ktoré majú skúsenosti s vysielaním pracovníkov, nezvyknú hľadať informácie online, pretože sú už zvyčajne v kontakte s konkrétnymi úradníkmi, ktorí môžu odpovedať na špecifické otázky (R1, R7). Keďže právne predpisy o sociálnom zabezpečení sa nemenia často, informácie poskytované spoločnostiam, ktoré vysielajú alebo prijímajú pracovníkov, sú platné dlhšie časové obdobie (R1). Telefonické informácie od Sociálnej poisťovne alebo národného styčného pracovníka na Národnom inšpektoráte práce takmer výlučne žiadajú spoločnosti, ktoré vysielajú pracovníkov na Slovensko, a samostatne zárobkovo činné osoby.

Informácie poskytované telefonicky v informačno-poradenskom centre Sociálnej poisťovne sú monitorované z hľadiska obsahu a formy. Väčšina žiadostí sa týka toho, či už je vybavená podaná žiadosť volajúceho (napr. žiadosť o dokument PD A1) alebo kedy možno očakávať rozhodnutie o nej (R1). Spoločnosti pôsobiace mimo Slovenska kontaktuje Sociálna poisťovňa oficiálnym listom v prípade, ak bolo prijaté rozhodnutie, že spoločnosť je povinná registrovať sa do slovenského systému sociálneho zabezpečenia. Tento krátky list sa zasiela v anglickom alebo nemeckom jazyku a obsahuje odkaz na webovú stránku.

Čo sa týka aktuálnosti informácií, Sociálna poisťovňa má každoročne kontrolovať a aktualizovať informácie na svojej webovej stránke. Keďže právny rámec sociálneho zabezpečenia sa mení zriedkavejšie, aktualizácie pre konkrétne situácie sa komunikujú najmä prostredníctvom tlačových vyhlásení zverejňovaných na webovej stránke Sociálnej poisťovne. Zamestnanci (v regionálnych pobočkách alebo na ústredí), ktorí poskytujú konzultácie, dostávajú v prípade zmeny pravidiel školenia. Webová stránka Národného inšpektorátu práce je aktualizovaná v prípade zmien právnych predpisov na vnútroštátnej alebo európskej úrovni. To však znamená, že veľa informácií bolo zverejnených v roku 2016, čo môže pre používateľov hľadajúcich informácie pôsobiť zmätočne a neaktuálne.

7.1.5 Monitorovanie a presadzovanie poskytovania informácií

V rozhovoroch sme nezaznamenali systematickú snahu verejných inštitúcií monitorovať poskytovanie alebo využívanie informácií. Jeden respondent zdôrazňoval potrebu vyhodnocovať informačné kampane a iné aktivity, aby existovala spätná väzba k rôznym aspektom informácií a aby sa skúmalo, ako ľudia vnímajú a čítajú rôzne formy komunikácie a údajov (R5).

Národný inšpektorát práce meria návštevnosť webovej stránky a má prehľad, že ju najčastejšie využívajú spoločnosti vysielajúce pracovníkov na Slovensko (R2). Zmeny webovej stránky sa realizujú na podnet klientov, ale najčastejšie vychádzajú zo zmien a úprav právnych predpisov. Európska komisia posudzuje webové stránky a poskytuje pripomienky, nevyužíva sa však na to štandardizovaný dotazník (R2). Webová stránka Národného

inšpektorátu práce obsahuje hypertextové odkazy na iné webové stránky a je medzi prvými výsledkami vyhľadávania kľúčového slova „vysielanie pracovníkov“ na internete (R3). Všetci respondenti oceňovali priamu telefonickú komunikáciu so štátnymi inštitúciami, predovšetkým so Sociálnou poisťovňou. Niektorí vyjadrili vysokú spokojnosť s touto službou, ako aj spoľahlivosťou poskytovaných informácií (R6, R7).

7.2 Výzvy a nedostatky pri poskytovaní informácií

7.2.1 Výzvy z pohľadu vysielajúcich spoločností

Rozdrobenosť informácií

Informácie štátnych inštitúcií o vysielaní pracovníkov sú roztrúsené na viacerých webových stránkach, ktoré využívajú vzájomné hypertextové odkazy. Webová stránka Sociálnej poisťovne poskytuje len informácie o sociálnom zabezpečení a neinformuje o zamestnávaní ani pracovnom práve. Hoci to možno považovať za slabinu, jedna opytovaná osoba vyjadrila presvedčenie, že pre zložitosť témy nie je možné poskytovať všetky informácie na jednej webovej stránke bez toho, aby nestratila zrozumiteľnosť (R1). Podrobnejšie informácie je možné získať osobne (R1). Hoci webová stránka obsahuje len najdôležitejšie informácie, ponúka pomerne bohatý obsah. Problém rozdrobenosti informácií spomenuli aj predstavitelia zamestnávateľských zväzov (R6).

Zdroje na úrovni spoločnosti a (ne)dôvera k verejným inštitúciám

Niekoľko respondentov uviedlo, že spoločnosti môžu mať nedôveru k inštitúciám a môžu sa obávať reputačných alebo finančných nákladov v prípade zisteného nedodržania predpisov. Táto téma bola najvypuklejšia v rozhovore s predstaviteľkou zamestnávateľského zväzu, ktorá to vysvetľovala v kontexte aktivít, ktoré organizujú, aby zabezpečili anonymitu členov a zároveň im poskytovali podporu pri riešení konkrétnych situácií v oblasti vysielania pracovníkov (ako aj iných záležitostí v oblasti regulácie).

„Okrúhle stoly sú žiarivým príkladom toho, že to môže fungovať. Aj keď platí, že čím viac je zapojených účastníkov, tým menšiu ochotu majú firmy hovoriť otvorene... Stretneme sa pred akciou, preberieme záležitosti interne, prediskutujeme si ich medzi sebou a ony [firmy] majú možnosť uviesť svoje názory písomne, doplniť ich. Otázky

sú formulované a predkladané v rámci webinára bez toho, aby bolo uvedené, ktorá spoločnosť sa ich pýta.“

predstavitel' zamestnávateľského zväzu

Možnosť vyhľadať podporu v rámci zamestnávateľského zväzu alebo od konzultačných či právnických firiem však môže závisieť aj od veľkosti spoločnosti a jej dostupných zdrojov. Napríklad oslovená právnická firma potvrdila, že poskytujú služby veľkým nadnárodným spoločnostiam zväčša v priemyselnej výrobe (R7, R8). Zvyčajne pracujú so spoločnosťou od začiatku a ako právnická firma pokrývajú široký rozsah potrieb, v rámci ktorých predstavujú zamestnanecké záležitosti vrátane vysielania pracovníkov len jednu z oblastí.

Medzery v oblasti konkrétneho obsahu

Opytované osoby zastupujúce verejné inštitúcie potvrdili, že informácie, ktoré poskytujú, sú všeobecné, a nie odvetvovo zamerané. Z pohľadu Sociálnej poisťovne nie sú poskytované informácie špecifické pre odvetvie stavebníctva, pretože pravidlá vysielania pracovníkov nie sú obmedzené pre jednotlivé odvetvia s výnimkou určitých špecifik v rámci kolektívnych zmlúv (R1). Podľa Národného inšpektorátu práce zahraniční zamestnávateľia často zisťujú informácie o kolektívnych zmluvách priamymi spôsobmi (telefonicky, e-mailom). Inšpektorát musí vysvetľovať, ako fungujú kolektívne zmluvy na Slovensku v porovnaní so západnými krajinami, v ktorých sociálny dialóg funguje odlišne (R3). Aj napriek tomu, že kolektívne zmluvy sú zverejňované na jednotnej národnej webovej stránke o vysielaní pracovníkov, sú k dispozícii len v slovenčine a je neprimerané očakávať, že budú dostupné vo viacerých jazykoch (R4). Webová stránka Národného inšpektorátu práce obsahuje zoznam reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v časti o odmeňovaní.

Podľa zástupcu ELA sa žiadosti o informácie od sociálnych partnerov a zamestnávateľov najčastejšie týkajú odmeňovania (vrátane špecifických ustanovení určovaných kolektívnymi zmluvami). V súvislosti s transpozíciou smernice o transparentnosti odmeňovania zvažovala ELA vytvorenie mzdovej kalkulačky, ale nakoniec tento nápad nerealizovala, pretože by to bolo príliš veľkou záťažou a zodpovednosť za túto oblasť by mali mať vnútroštátni aktéri (R5).

Čo sa týka sankcií a nápravných opatrení, Sociálna poisťovňa neinformuje o sankciách, pretože na Slovensku nie sú v platnosti žiadne sankcie v oblasti sociálneho zabezpečenia týkajúce sa konkrétne vysielania pracovníkov. Informácie o nápravných opatreniach sa však uvádzajú v písomných dokumentoch, ktoré informujú spoločnosti o udeľovaných sankciách, a preto by nemalo byť potrebné to uvádzať aj online (R1). Inšpektoráty práce môžu na druhej strane udeľovať sankcie za porušenie právnych predpisov o zamestnávaní a pracovného práva. Na webovej stránke NIP uvádza všeobecné informácie o výške pokút, pretože môžu byť uplatnené podľa uváženia v rámci veľmi veľkého rozsahu. Podľa webovej stránky sa môžu pokuty pohybovať v rozsahu od 300 € do 200 000 € za konkrétne porušenia slovenského Zákonníka práce. Okrem toho sú opytované osoby z inšpektorátu práce presvedčené, že poskytovanie informácií o sankciách môže odrádzať spoločnosti od vysielania (R3). V angličtine sú informácie o sankciách na webovej stránke uvedené v skrátenej verzii (R3).

Jazyk

Preložené verzie webových stránok sú zriedka totožné s pôvodnou verzou (R5). Pre zahraničné spoločnosti predstavuje bratislavská pobočka Sociálnej poisťovne prvý bod kontaktu, ale môžu kontaktovať tiež lokálnu pobočku poisťovne. Môže byť ne-realistické zabezpečiť, aby boli anglicky a nemecky hovoriaci zamestnanci po celý čas prítomní na týchto pobočkách (R1). Podľa zástupcu Národného inšpektorátu práce je primárnym jazykom, ktorý používajú zahraničné spoločnosti, angličtina alebo slovenčina/čeština (R2). Agentúra ELA poskytuje členským štátom prekladateľské nástroje, ktoré môžu využívať vnútroštátne inštitúcie a sociálni partneri na poskytovanie informácií na svojich webových stránkach v iných jazykoch (R5). Zástupca právnickej firmy uviedol, že zahraničné spoločnosti preferujú získavanie týchto informácií vo svojom materinskom jazyku, pretože obsah je zložitý a regulačný rámec je špecifický pre každú krajinu (R7), čo rozširuje priestor pre pôsobenie súkromných aktérov pri poskytovaní informácií a širšieho rozsahu služieb.

Nadmerná regulácia a byrokracia

Nedávne zmeny vnútroštátnych právnych predpisov viedli kvzniku duplicitnej oznamovacej povinnosti v prípade vysielania pracovníkov. Respondentka konkrétne kritizovala transpozíciu

smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach a smernice o vysielaní pracovníkov ako nadmernú reguláciu alebo tzv. *gold-plating*, ktorá nie je v súlade so všeobecnými zámermi smerníc (R6). V praxi sa oznamovacia povinnosť spoločností zdvojnásobila, pretože vysielajúce i domáce spoločnosti musia vykazovať rovnaké informácie viacerým inštitúciám. Problém predstavuje aj samotný obsah uvádzaných informácií, pretože podľa zväzu sa od užívateľských zamestnávateľov požadujú informácie, ktorými často nedisponujú, napríklad o ubytovaní vysielaných pracovníkov, obchodných zmluvách alebo predpisoch týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia. Dôvodom zavedenia pravidiel v takejto podobe bola podľa opytovanej osoby nielen snaha o ochranu pracovníkov, ale aj neschopnosť inštitúcií získať údaje od zamestnávateľov, chýbajúca komunikácia medzi Národným inšpektorátom práce a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

7.2.2 Výzvy na strane poskytovateľov informácií

Zrozumiteľnosť poskytovaných informácií v kontraste so zložitou témou

Respondenti zhodne identifikovali, že veľkú výzvu predstavuje potreba poskytovať informácie o regulácii vysielania pracovníkov *presne a zároveň zrozumiteľne*, čo bolo vnímané ako protichodné. Verejné inštitúcie mali snahu nájsť správnu rovnováhu v zmysle podrobností a používaných formulácií, aby to nemýlilo čitateľov, u ktorých sa predpokladá iné ako právnické vzdelanie (R1, R3, R4, R5, R8). Nižšie uvedené citáty ilustrujú tieto ťažkosti:

„Ako právnik s tým mám vždy ťažkosti, pretože je to [informácie uvedené na webovej stránke] len polopravda. Samotná informácia je správna, ale súvisia s ňou štyri ďalšie podmienky. S týmto vždy bojujeme.“

zástupca Sociálnej poisťovne

„Pre nás, ktorí pracujeme s touto témou, je to [informácie o vysielaní pracovníkov] zrozumiteľné, ale máme skutočné ťažkosti vysvetľovať to bežným klientom.“

zástupca ELA

Zástupca Sociálnej poisťovne uviedol, že obsaky, ktorý vytvoril právny odbor, ďalej reviduje odbor komunikácie s verejnosťou, ktorý zvyčajne požaduje kratší text. Sociálna poisťovňa má pri webovej stránke stratégiu skôr informovať používateľov o procese vysielania pracovníkov ako im poskytovať úplné riešenie problému (R1). Európske právne predpisy neuvádzajú, ako podrobné by mali byť informácie poskytované vnútroštátnymi inštitúciami. Inštitúcie môžu uvádzať doslovné znenie právnych predpisov, ale očakávajú, že webové stránky budú čítať skôr samotní vysielaní pracovníci (R1). Webové stránky vytvorené európskymi inštitúciami poskytujú všeobecné informácie o právach a povinnostiach, ktoré sú špecifické pre jednotlivé členské štáty, a nezriedka uvádzajú odkazy na národné webové stránky. Ak však spoločnosti pokračujú na tieto národné webové stránky, môžu čeliť jazykovej bariére alebo nemusia nájsť úplné informácie. Opytované osoby zdôraznili prínos styčného orgánu v poskytovaní ďalších informácií.

„Chcel by som zdôrazniť úlohu Národného inšpektorátu práce ako styčného orgánu. Áno, opísali sme pracovné podmienky, snažíme sa ich opisovať jednoduchým spôsobom. Ale nemôžeme ich úplne zjednodušiť a uvádzať ich v podobe, ktorá už nebude taká jasná. Ak sú nejaké otázky, tak sú zamerané na vyjasnenie určitej informácie, ktorá bola uvedená na našej webovej stránke. Dokonca aj keď si informácie prečítajú zamestnávateľia, niekedy potrebujú potvrdiť, že im porozumeli správne. V tejto oblasti je naša úloha ako styčného orgánu veľmi dôležitá.“

zástupca Národného inšpektorátu práce

Informácie špecifické pre krajinu

Viacerí respondenti potvrdili, že veľkú výzvu predstavuje poskytovanie informácií špecifických pre krajinu (napr. úroveň miezd, pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré ovplyvňujú kolektívne zmluvy/zmluvy vyššieho stupňa). Verejné inštitúcie zvyčajne uvádzajú odkaz na partnerské inštitúcie, ale v porovnaní s inými krajinami pôsobia ďalší aktéri ako menej informovaní o informačnej infraštruktúre v oblasti vysielania pracovníkov. Nižšie sú zhrnuté hlavné výzvy z pohľadu spoločností a poskytovateľov (Tabuľka 7).

Tabuľka 7: Výzvy v informovanosti a informovaní: spoločnosti a poskytovatelia informácií

Výzvy	Z pohľadu spoločností	Z pohľadu poskytovateľov informácií
Rozdrobenosť verzus zrozumiteľnosť informácií	Informácie sú roztrúsené na viacerých webových stránkach a naprieč inštitúciami.	Nie je možné poskytovať informácie o všetkých aspektoch vysielania pracovníkov, pretože by to bolo príliš náročné.
Zložitosť regulačného rámca verzus dostupnosť	Ľudia, ktorí vyhľadávajú informácie, zvyčajne nie sú právnici a je pre nich náročné porozumieť povinnostiam a detailom regulácie.	Je potrebné venovať viac prostriedkov na udržiavanie aktuálnosti a spoľahlivosti informácií.
Obsah/aktualnosť/presnosť informácií	Obsah je príliš všeobecný, neobsahuje informácie o krajinách vyslania, informácie sú zastarané.	Chýbajúce zdroje, voľná regulácia v oblasti sankcií.
Jazyk	Zahraničné spoločnosti preferujú získavanie informácií vo svojom materinskom jazyku, pretože obsah je príliš zložitý a regulačný rámec je špecifický pre každú krajinu.	Nie je možné poskytovať a aktualizovať informácie vo všetkých možných jazykoch, online konzultácie sa poskytujú v angličtine alebo slovenčine.

Zdroj: Autorky.

7.3 Súkromní poskytovatelia informácií

Medzi poskytovateľmi informácií na Slovensku počtom dominujú súkromní poskytovatelia. Z rozhovorov vyplynulo, že ponúkajú podobné informácie ako verejné inštitúcie a často sa na ne aj obracajú, keď zostavujú rady pre klienta za finančnú odmenu. Okrem informácií o vysielaní pracovníkov zvyknú poskytovať širšiu ponuku služieb (čo potvrdili aj výsledky online prieskumu), ktorá môže byť atraktívna najmä pre väčšie spoločnosti.²⁰ Zdá sa, že zapojenie súkromných aktérov sa často využíva pri zložitejších prípadoch pracovnej mobility, aby spoločnostiam pomohli identifikovať najlepšiu možnosť pre daného zamestnanca (často s vysokou kvalifikáciou), ktorá by bola v súlade s právnymi predpismi. Lepšie porozumieť podobnostiam a rozdielom v práci súkromných a verejných aktérov by si vyžadovalo ďalší výskum. Nižšie uvádzame vysvetlenia a názory našich respondentov v súvislosti s ich rolou.

Verejné inštitúcie majú vedomosť o súkromnom trhu v oblasti vysielania pracovníkov v súvislosti s poskytovaním informácií, ako aj inými službami. Pretože každá verejná inštitúcia má jednu webovú stránku a neplatí za reklamu, súkromných aktérov je ľahké nájsť pomocou vyhľadávacích nástrojov ako Google (R1), a preto sa zdá, že v informačnej oblasti dominujú. V skutočnosti sa však často spoliehajú na informácie poskytované verejnými aktérmi.

„[Súkromní aktéri] na tom zarábajú [na poskytovaní služieb vrátane informácií]. Prirodzene sú viac aktívni a uvádzajú polopravdy, snažia sa poskytovať zjednodušené informácie, aby ukázali, že dokážu vybaviť vyslanie pracovníkov. Ale nie je to nevyhnutne tak. (...) Konzultačné firmy nás kontaktujú, my vypracujeme odpoveď a ony si vezmú poplatok ako sprostredkovatelia.“

zástupca Národného inšpektorátu práce

20 V tejto súvislosti sa vo výsledkoch prieskumu (uvedené v ďalšej časti) uvádza, že približne polovica respondentov využíva na vybrané administratívne úlohy súvisiace s vysielaním pracovníkov služby externých firiem, predovšetkým pri výpočte hrubých miezd, príspevkov na sociálne poistenie, ktoré je potrebné platiť za vysielaných pracovníkov, a ďalších príspevkov, avšak iné činnosti sú vykonávané interne v rámci spoločnosti.

Sociálna poisťovňa priamo nespolupracuje s firmami, ktoré poskytujú právne alebo konzultačné služby. Konzultačné a právnické firmy poskytujúce služby podnikom však môžu kontaktovať poisťovňu s konkrétnymi otázkami.²¹ Aktéri z verejných inštitúcií boli presvedčení, že nie je potrebné využívať externé služby, pretože informácie môžu firmám poskytovať priamo (R1), alebo uvádzali, že len verejné inštitúcie majú potrebné skúsenosti a dokážu poskytovať presné informácie (R5). Na druhej strane Národný inšpektorát práce vníma rolu súkromných aktérov v tom, že môžu prispievať k dodržiavaniu súladu s predpismi.

„Tá skutočnosť, že oni [súkromní aktéri] sprostredkujú poskytovanie informácií, to je v podstate – nemôžem povedať, že je to pre nás pohodlné, ale pomáha nám to, pretože ide o dodržiavanie predpisov, a to je presne to, čo chceme – aby si zamestnávateľia plnili svoje povinnosti.“

zástupca Národného inšpektorátu práce

Príčiny výrazného zastúpenia súkromných aktérov v poskytovaní informácií môžu spočívať aj v ďalších skutočnostiach, ktoré naznačili respondenti. Po prvé, patrí medzi ne „zvyčajná prax“ firiem, v ktorých zodpovednosť za oblasť ľudských zdrojov a účtovníctva zabezpečujú externí poskytovatelia služieb, a to dokonca aj v menších firmách. V tomto zmysle by aj záležitosti týkajúce sa vysielania pracovníkov mohli byť prirodzene prideľované externým poskytovateľom služieb, ktorí sa špecializujú na rozličné aspekty zamestnávania a sociálneho zabezpečenia (R1, R7, R8). Ďalší respondenti uvádzali, že túto prax môže umocňovať aj skutočnosť, že neexistuje centrálny bod, kde by firmy mohli nájsť informácie o podmienkach vysielania pracovníkov do iných členských štátov, a nie sú zavedené žiadne iné štandardizované procesy okrem dokumentu PD A1 (R1, R2, R3).

Po druhé, firmy môžu byť opatrné z dôvodu možných následkov, ak by štátna správa zistila, že porušili právne predpisy. Oslovením externých poskytovateľov, aby za nich prevzali záležitosti vysielania pracovníkov, externalizujú riziká a zároveň tak

21 Keď súkromné firmy poskytujúce služby v oblasti vysielania pracovníkov oslovia Sociálnu poisťovňu alebo Národný inšpektorát práce a zisťujú informácie o konkrétnom prípade, pričom tieto orgány sú ako verejné inštitúcie podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám povinné odpovedať, a to bez ohľadu na to, kto žiadosť o informácie podáva (R5).

neupriamujú pozornosť inštitúcií na prípadné nesprávne postupy, ku ktorým môže dochádzať pre nedostatok informácií alebo nedostatočnú kapacitu orientovať sa v sieti zdrojov a právnych požiadaviek.

„Ony [firmy] vedia, že môžu požiadať o radu [od inštitúcií]. Ale je to dvojsečná zbraň. Z neformálnych rozhovorov a stretnutí vieme, že firmy sa na ne [inštitúcie] obávajú obrátiť. Ak nemajú istotu o postupe, ktorý si zvolili, nechcú, aby im prišla kontrola a podobne.“

predstaviteľ zamestnávateľského zväzu

Po tretie, zapojenie súkromných poskytovateľov informácií môže pre firmy znamenať veľkú administratívnu záťaž (R6). Ukazuje to nedávna transpozícia európskych právnych predpisov, ktorou sa zaviedlo dvojité vykazovanie vysielania pracovníkov (R6). Okrem toho bola ako téma spomenutá aj všeobecne legislatíva v oblasti migrácie, v rámci ktorej tvorí vysielanie pracovníkov len jeden z dostupných kanálov. Spoločnosti, ktoré zamestnávajú zahraničných pracovníkov (občanov tretích krajín alebo krajín EÚ), využívajú právne poradenstvo, aby získali pomoc pri orientácii v zložitom právnom rámci krajiny v oblasti migrácie a integrácie (R6, R7, R8). Napríklad oslovená právnická firma zvyčajne najprv poskytuje pomoc v oblasti širšieho rámca možností migrácie a potom poskytuje ciele poradenstvo týkajúce sa vyslania pracovníka (alebo prijatia vyslaného pracovníka) podľa právnych predpisov a regulácií, ak je táto možnosť identifikovaná ako vhodná migračná cesta. Boli uvedené príklady spoločností, ktoré sa usilujú zistiť, ako efektívne prijať alebo vyslať zamestnancov s vysokou kvalifikáciou tak, aby bola pre nich relokácia čo najpohodlnejšia. Mali záujem pokračovať v jednom systéme sociálneho zabezpečenia alebo zdaňovania, nie priebežne strieďať jednotlivé systémy. Súviselo to s rozličnými rizikami pre rodinu vysielaného pracovníka napríklad v prístupe k zdravotnej starostlivosti atď.



8. Postrehy vysielajúcich /užívateľských spoločností o informáciách k vysielaniu pracovníkov



V tejto časti prezentujeme skúsenosti podnikov s prístupom k informáciám a ich používaním na základe informácií, ktoré nám poskytli prostredníctvom online prieskumu realizovaného v roku 2023. Zamerali sme sa na niekoľko oblastí, konkrétne na typ požadovaných informácií, dôležitosť rozličných charakteristík dostupných informácií, frekvenciu používania informácií a ich užitočnosť, zhodnotenie jednotnej slovenskej webovej stránky o vysielaní pracovníkov a o využívaní externých služieb pri vysielaní pracovníkov.

Slovenskú vzorku tvorilo v rámci pilotnej štúdie celkovo 18 spoločností. Väčšina z nich boli vysielajúce spoločnosti, predovšetkým strednej veľkosti, ktoré pôsobili najmä v odvetví stavebníctva a v priemyselnej výrobe. Vysielajúce spoločnosti vysielali pracovníkov najmä do susedných krajín a Nemecka a užívateľské spoločnosti prijímali pracovníkov tiež najmä zo susedných krajín. Väčšinu konkrétnych vyslaní pracovníkov tvorili opakované vyslania, pričom pracovníci boli vysielaní vo väčších počtoch. Hoci tieto zistenia korešpondujú s dostupnými administratívnymi údajmi, prieskum nezahŕňal medzi vysielanými pracovníkmi žiadne samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú v tejto skupine podľa existujúcich štatistík silno zastúpené.

Výsledky prieskumu potvrdzujú, že firmy intenzívne vyhľadávajú informácie o rôznych aspektoch vysielania pracovníkov a oceňujú najmä dostupnosť informácií v zmysle ich zrozumiteľnosti a aktuálnosti. Väčšina respondentov by v budúcnosti preferovala ako informačné kanály oficiálne webové stránky inštitúcií a osobný kontakt. Odráža to prax poskytovania informácií, ktorú sme identifikovali pri mapovaní a rozhovoroch so zainteresovanými aktérmi.

8.1 Popis vzorky

K dátumu ukončenia dotazníkového zberu dát sa podarilo získať 18 úplných odpovedí, v ktorých respondenti uviedli, že ich spoločnosť je registrovaná právnická osoba na Slovensku.²² Z týchto 18 spoločností zahrnutých do analýzy prezentovanej v kapitole 8 sa 10 identifikovalo ako vysielajúce spoločnosti, 1 ako užívateľská spoločnosť a 7 ako pôsobiace v oboch úlohách. Respondenti, ktorí uviedli obe možnosti, mali uviesť, ktorá z nich prevažuje: 4 sa identifikujú ako prevažne vysielajúca spoločnosť, 3 ako prevažne užívateľská spoločnosť. Preto v analýze uvažujeme celkovo o 14 vysielajúcich spoločnostiach a 4 užívateľských. Nasledujúca analýza vychádza z tejto vzorky spoločností, ak nie je uvedené inak.

Vzorku tvoria prevažne podniky strednej veľkosti s 50 až 249 aktívnymi zamestnancami (7 odpovedí) a veľké podniky s 250 až 499 zamestnancami (5 odpovedí) a 500 a viac zamestnancami (2). Štyri spoločnosti predstavujú malé podniky alebo mikropodniky (1 až 9 zamestnancov: 2 odpovede, 10 až 49 zamestnanci: 2 odpovede). Samostatne zárobkovo činné osoby neposkytli žiadne odpovede. Päť spoločností uviedlo, že nepôsobia v odvetví stavebníctva, ale v priemyselnej výrobe (2), inžinierstve (2) a automobilovom priemysle (1). Trinásť spoločností, ktoré pôsobia v odvetví stavebníctva, uviedlo ako hlavné ekonomické činnosti: výstavbu budov (7), stavebné inžinierstvo (4), špecializované stavebné práce (8) alebo iné (1).

Štrnásť respondentov prieskumu uviedlo, že sú (prevažne) vysielajúce spoločnosti. Posledný kalendárny rok, v ktorom respondenti vysielali pracovníkov, bol rok 2022 (12 respondentov, 86 %) alebo 2019 (2 respondenti, 14 %). V poslednom kalendárnom roku, v ktorom vyslali pracovníkov, vyslali 4 spoločnosti 1 až 9 pracovníkov, 4 vyslali 10 až 49 pracovníkov, 1 spoločnosť vyslala 50 až 249 pracovníkov a dve vyslali 250 až 499 pracovníkov. Žiaden respondent nevyslal 500 alebo viac pracovníkov a 3 respondenti

²² Od respondentov, ktorí dotazník vyplnili v slovenčine, sa podarilo získať 29 úplných odpovedí (a 65 čiastkových odpovedí). V analýze sme sa rozhodli pracovať so vzorkou 18 spoločností, ktoré potvrdili, že sú registrovanou právnickou osobou na Slovensku, čo zabezpečuje porovnateľnosť výsledkov pre jednotlivé krajiny zahrnuté v prieskume spoločností o prístupe k informáciám.

túto informáciu neposkytli. Medián počtu vyslaných pracovníkov je 15 a priemer 68,1.

V uvedenom roku boli pracovníci vyslaní najčastejšie 2- až 5× (7 respondentov) alebo viac ako 10× (5 respondentov). Jedenkrát zvolili respondenti možnosti 1× a 6 respondentov až 10krát. Krajiny prijímajúce pracovníkov vysielaných zo Slovenska boli Česká republika (8), Rakúsko (5), Nemecko (5), Maďarsko (4), Poľsko (4), Rumunsko (3), Švédsko (3), Belgicko (2), Taliansko (2), iné krajiny (2), Bulharsko (1), Francúzsko (1), Írsko (1), Luxembursko (1), Holandsko (1), Slovinsko (1), Španielsko (1), Spojené kráľovstvo (1), Nórsko (1) a Švajčiarsko (1). Inými slovami, susedné krajiny a Nemecko prijímajú najviac vysielaných pracovníkov zo Slovenska, čo korešponduje s administratívnymi údajmi o vysielaní pracovníkov (De Wispelaere a kol., 2023).

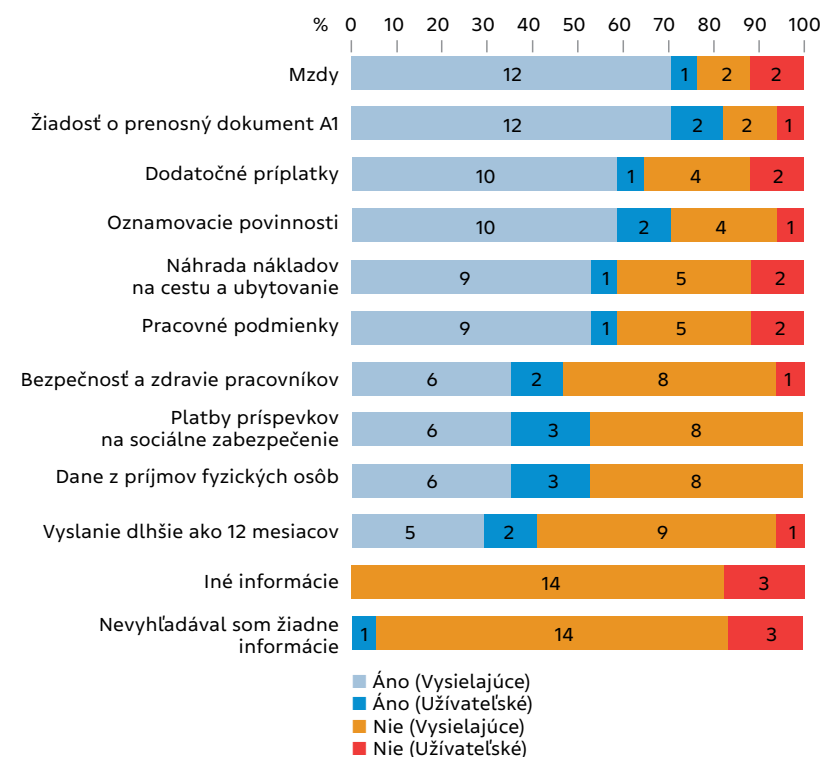
Celkovo boli 4 spoločnosti identifikované ako (prevažne) užívateľské spoločnosti. Všetky užívateľské spoločnosti so sídlom na Slovensku uviedli, že prijali pracovníkov v roku 2022. Žiadna spoločnosť neuviedla odhad počtu pracovníkov, teda všetky zvolili možnosť „Neviem“. Pracovníci boli prijatí 1×, 2- až 5× a viac ako 10× (jeden respondent pre každú z možností a jeden uviedol možnosť Neviem). Vysielaní pracovníci prichádzali z Českej republiky (3 odpovede), Rakúska (2), Francúzska (1), Nemecka (1) a inej krajiny (1).

8.2 Zistenia prieskumu

8.2.1 Skúsenosti s prístupom k informáciám a ich používaním

Všetci respondenti uviedli, že si vyhľadávali informácie o vysielaní pracovníkov (v prípade vysielajúcich spoločností), pričom tri zo štyroch užívateľských spoločností uviedlo, že informácie od nich požadovali zmluvní dodávatelia (subdodávatelia). Vyhľadávané alebo požadované informácie sa najčastejšie týkali dokumentu PD A1, miezd, ďalších príplatkov a oznamovacích povinností krajiny vylania.

Graf 12: Typ vyhľadávaných alebo požadovaných informácií za slovenské spoločnosti



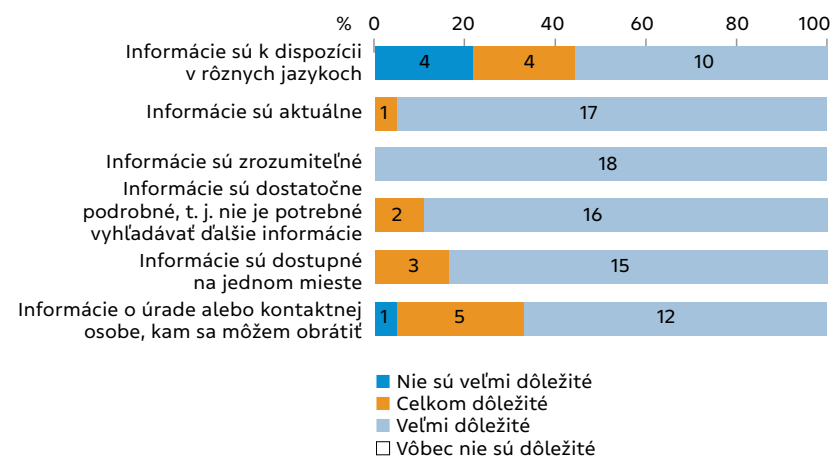
Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Užívateľské spoločnosti uviedli, že od nich boli zmluvnými dodávateľmi (subdodávateľmi) najčastejšie požadované informácie týkajúce sa platby príspevkov na sociálne zabezpečenie a dane z príjmov fyzických osôb. Možno zhrnúť, že spoločnosti intenzívne vyhľadávajú informácie o rôznych aspektoch vysielania pracovníkov (Graf 12).

Respondenti boli požiadaní posúdiť, akú dôležitosť má šesť jednotlivých aspektov vyhľadávania informácií o vysielaní pracovníkov. Pre všetkých respondentov predstavuje veľmi dôležitý aspekt to, aby boli informácie jednoducho pochopiteľné. Respondenti tiež uviedli, že je veľmi dôležitá aktuálnosť informácií, dostatočná miera podrobnosti a dostupnosť na jednom mieste. Aspekty, ktoré boli označené ako relatívne menej dôležité, sú existencia úradu alebo osoby, ktorú možno kontaktovať v prípade otázok, a dostupnosť informácií v rôznych jazykoch. Respondenti slovenského prieskumu preto oceňujú najmä dostupnosť informácií v zmysle ich zrozumiteľnosti a aktuálnosti. Žiaden z uvedených aspektov nebol označený ako úplne nepodstatný a všetky boli považované za veľmi dôležité aspoň polovicou respondentov (Graf 13).

Graf 13: Dôležitosť vybraných aspektov pri vyhľadávaní informácií týkajúcich sa vysielania pracovníkov podľa slovenských spoločností

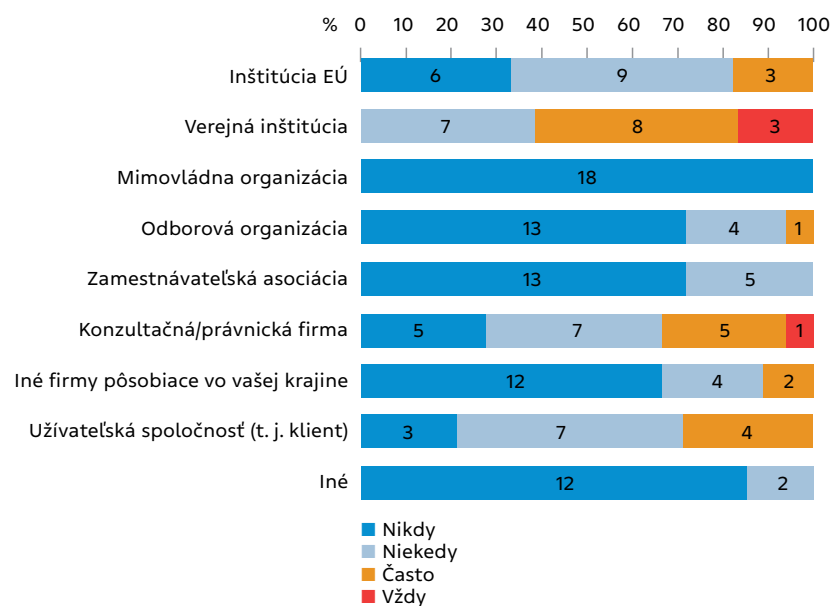


Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Vysielajúce aj užívateľské spoločnosti sa bežne obracajú na verejné orgány a tieto predstavujú primárny zdroj informácií, pričom za nimi nasledujú konzultačné alebo právnické firmy a inštitúcie EÚ (Graf 14). Zamestnávateľské zväzy alebo odborové zväzy sú relatívne menej často využívané ako zdroje informácií, hoci 28 % respondentov uviedlo, že tento zdroj informácií využíva niekedy alebo vždy. Všetci respondenti uviedli, že nikdy nevyužili zdroje poskytnuté mimovládnu organizáciou, ktoré sú tak najzriedkavejším zdrojom informácií. Tieto zistenia sú v súlade s údajmi, ktoré sme získali v mapovaní a rozhovoroch. Potvrzuje to, že verejné orgány a súkromné konzultačné firmy predstavujú kľúčových aktérov v poskytovaní informácií, pričom sociálni partneri zohrávajú menšiu rolu. Dvaja respondenti uviedli, že niekedy využívajú iné zdroje informácií, konkrétne Technickú inšpekciu²³ a zdroje poskytované zo zahraničia materskou spoločnosťou.

Graf 14: Frekvencia využívania zdrojov informácií o vysielaní pracovníkov



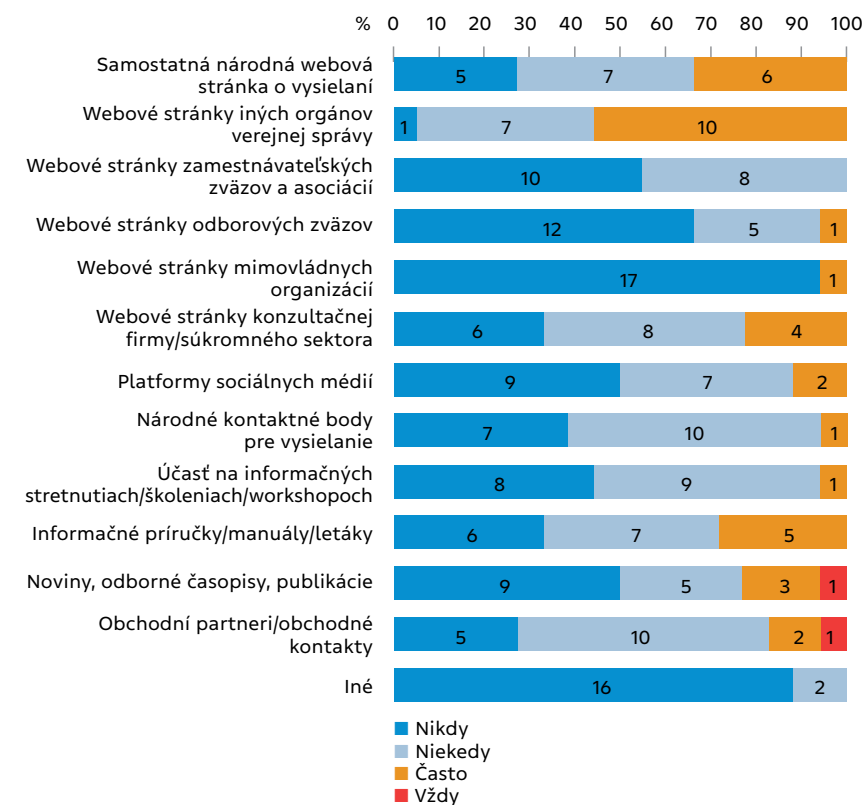
Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

²³ Technická inšpekcia je akciová spoločnosť, ktorú založil štát a zastupuje ju Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Spoločnosti mali uviesť mieru, v akej používajú jednotlivé informačné kanály. Po prvé, často sú využívané rozličné webové stránky spolu s priamym kontaktom s inými spoločnosťami alebo národným styčným úradom. Webové stránky verejných orgánov predstavujú najčastejšie využívaný kanál, nasledovaný jednotnou vnútroštátnou webovou stránkou (Graf 15). Tieto zistenia naznačujú, že spoločnosti nemusia jasne vedieť o existencii jednotnej vnútroštátnej webovej stránky, čo môže byť spôsobené rozdrobenosťou tejto webovej stránky, ktorú sme už identifikovali, alebo zdieľanou pôsobnosťou v tejto oblasti medzi Národným inšpektorátom práce a Sociálnou poisťovňou.

Graf 15: Frekvencia využívania informačných kanálov o vysielaní pracovníkov



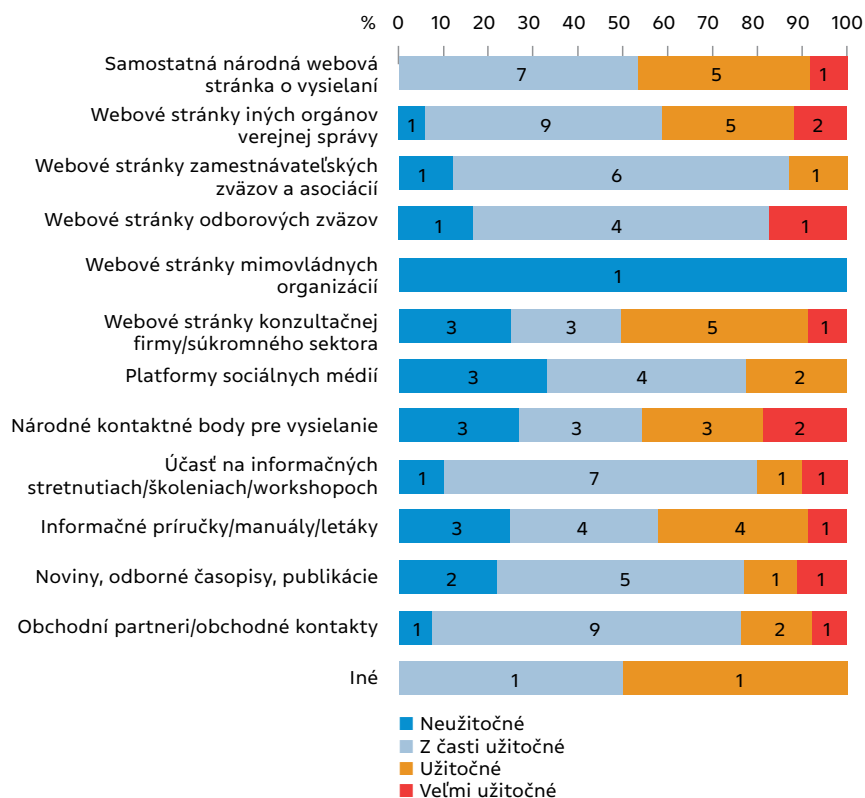
Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

V súlade s našimi zisteniami o kľúčových aktéroch v poskytovaní informácií o vysielaní pracovníkov predstavovali webové

stránky mimovládnych organizácií najzriedkavejšie používané kanály, za nimi nasledovali webové stránky odborových zväzov a webové stránky zamestnávateľských organizácií/zväzov. Jeden respondent uviedol, že vždy používa webové stránky odborových zväzov na vyhľadanie informácií o vysielaní pracovníkov.²⁴ Dvaja respondenti uviedli, že niekedy používajú iné kanály, napríklad zahraničné webové stránky a fóra/poradenské stránky, ako aj iné dostupné webové stránky.

Graf 16: Užitočnosť rozličných informačných kanálov o vysielaní pracovníkov



Zdroj: Autorky.

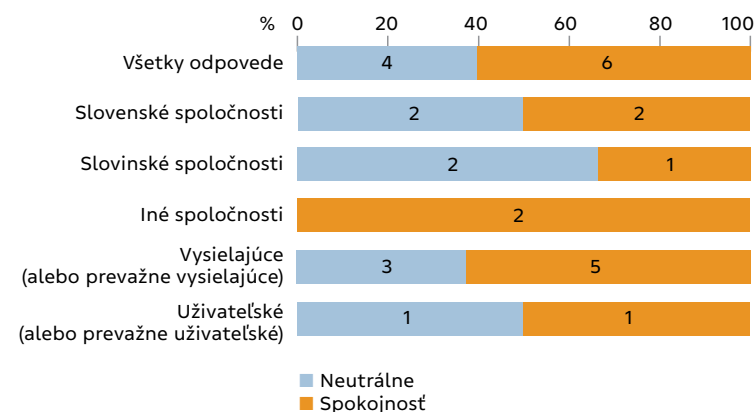
Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

²⁴ Hoci sa nám nepodarilo nájsť a/alebo získať prístup k akýmkoľvek kanálom poskytovaným na úrovni krajiny odborovými zväzmi, jeden kanál bol identifikovaný na európskej úrovni, ktorý mohol uviesť tento respondent.

Čo sa týka užitočnosti informačných kanálov o vysielaní pracovníkov (Graf 16), jednotná národná webová stránka a webové stránky ďalších verejných orgánov boli považované za najužitočnejšie. Medzi ďalšie informačné kanály s vysokým hodnotením patrili obchodní partneri/obchodné kontakty, informačné stretnutia a zamestnávateľské organizácie. Názory na užitočnosť národného styčného úradu pre vysielanie pracovníkov boli najviac rozdelené. Celkovo boli verejné orgány najčastejšie používaným zdrojom a informačným kanálom, pričom poskytované informácie sú považované za veľmi užitočné. Rola obchodných partnerov pri poskytovaní užitočných informácií je relatívne novým zistením, ktoré dopĺňa predchádzajúce výsledky.

Posudzovanie jednotných vnútroštátnych webových stránok o vysielaní pracovníkov sa zameriavalo na tri aspekty: informovanosť, používanie a hodnotenie webovej stránky. Pri otázke, či respondenti vedia o jednotných národných webových stránkach krajín, do ktorých vysielajú pracovníkov (t. j. nielen o slovenskej webovej stránke), väčšina vysielajúcich spoločností so sídlom na Slovensku uviedla, že nemajú informáciu o takýchto webových stránkach (9 zo 14 respondentov). Len 5 slovenských spoločností vedelo o existencii jednotných národných webových stránok v krajinách prijímajúcich ich pracovníkov.

Graf 17: Celkové hodnotenie slovenskej jednotnej vnútroštátnej webovej stránky o vysielaní pracovníkov



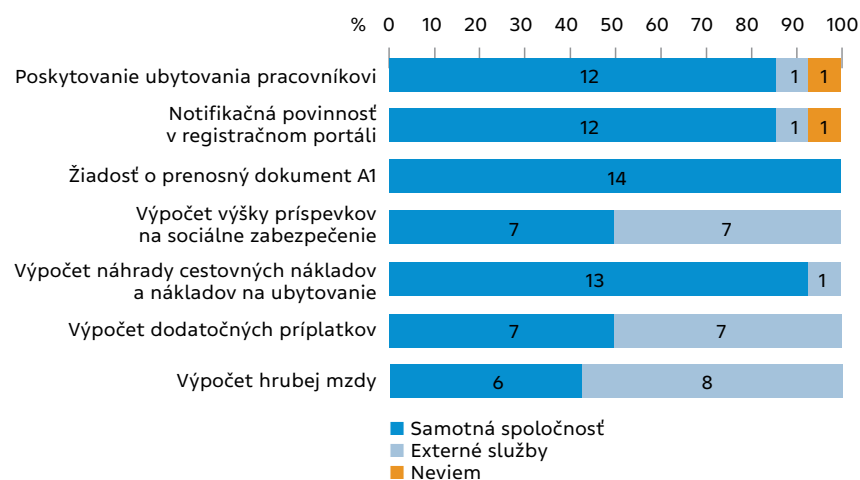
Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Podobnú otázku dostali aj slovenské užívateľské spoločnosti. Ukázalo sa, že polovica užívateľských spoločností registrovaných na Slovensku nevedela o takejto slovenskej webovej stránke o vysielaní pracovníkov (2 zo 4). Desať spoločností v prieskume aj vyhodnotilo slovenskú webovú stránku o vysielaní pracovníkov, pričom to zahŕňalo 4 slovenské spoločnosti (2 vysielajúce, 2 užívateľské), 3 slovinské spoločnosti a 3 iné (všetky vysielajúce) (Graf 17). Títo respondenti poskytli aj hodnotenie slovenskej národnej webovej stránky o vysielaní pracovníkov, ktoré bolo neutrálné (4) alebo vyjadrovalo spokojnosť (6). Slovenskú webovú stránku teda respondenti vnímajú zväčša pozitívne.

Približne polovica respondentov využíva externé služby na zabezpečenie vybraných administratívnych úloh súvisiacich s vysielaním pracovníkov, konkrétne výpočet hrubých miezd, príspevkov na sociálne zabezpečenie a ďalších dávok týkajúcich sa vysielaných pracovníkov. Všetci respondenti uviedli, že žiadosti o dokument PD A1 vybavuje interne samotná spoločnosť. Spoločnosti interne riešia aj ďalšie záležitosti týkajúce sa vysielania pracovníkov, ako sú ubytovanie pracovníkov, oznamovacia povinnosť a výpočet náhrad za cestovné a ubytovanie (Graf 18).

Graf 18: Využívanie externých služieb pri vysielaní pracovníkov



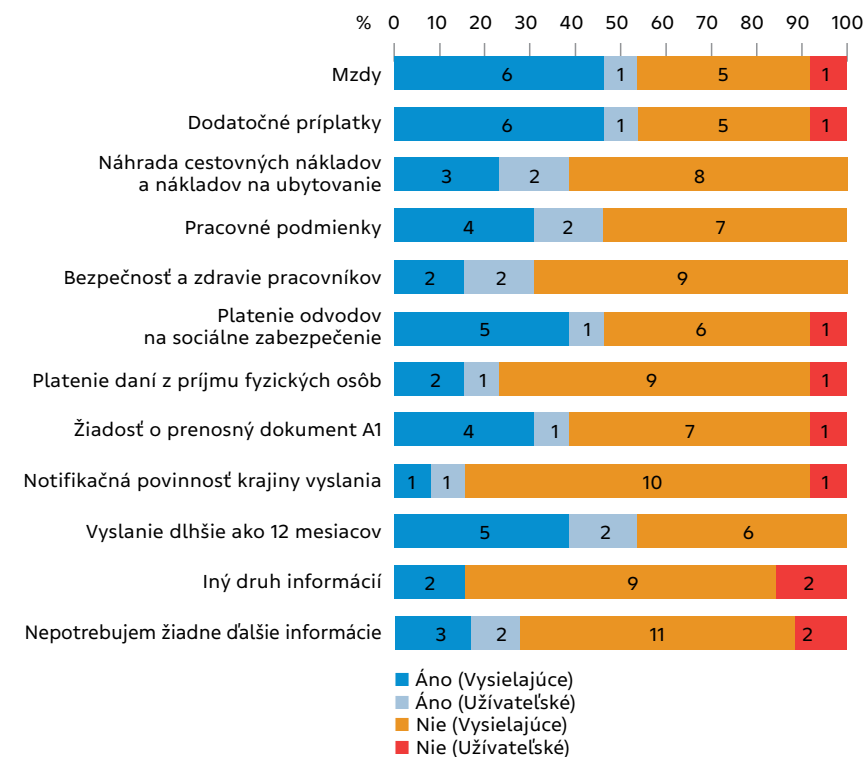
Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

8.2.2 Potreby a preferencie týkajúce sa informácií

Väčšina respondentov prieskumu (13 z 18) uviedla potrebu ďalších informácií s cieľom správne vyselať pracovníkov do zahraničia alebo správne odpovedať na otázky od zahraničných poskytovateľov služieb. Ďalšie informácie sú potrebné najmä v oblasti miezd, príplatkov, vysielania pracovníkov na dobu viac ako 12 mesiacov, platieb príspevkov na sociálne zabezpečenie a pracovných podmienok. Okrem uvedených možností dve vysielajúce spoločnosti uviedli, že potrebujú ďalšie informácie o povinnostiach registrovať sa ako vysielajúca spoločnosť, o poistení zodpovednosti za škody a o ďalších špecifikách odvetvia stavebníctva (Graf 19).

Graf 19: Potreba ďalších informácií

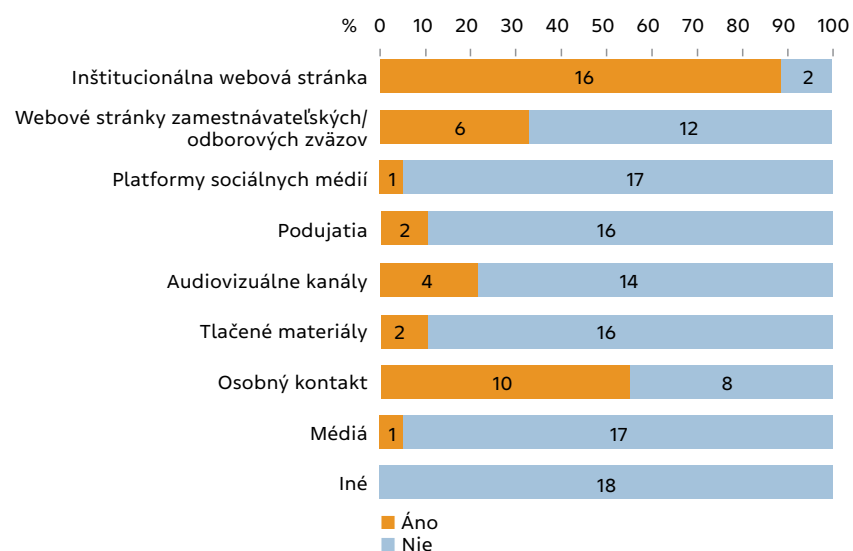


Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Väčšina respondentov by v budúcnosti preferovala ako informačné kanály oficiálne webové stránky inštitúcií a osobný kontakt (Graf 20). Odráža to prax poskytovania informácií, ktorú sme už identifikovali pri mapovaní a rozhovoroch so zainteresovanými aktérmi. Tretina respondentov uviedla, že by preferovali aj zdroje informácií poskytované zamestnávateľskými zväzmi a odborovými zväzmi, čo sme zapracovali aj do našich odporúčaní zvýšiť zapojenie sociálnych partnerov v záležitostiach vysielania pracovníkov.

Graf 20: Preferované informačné kanály v budúcnosti



Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

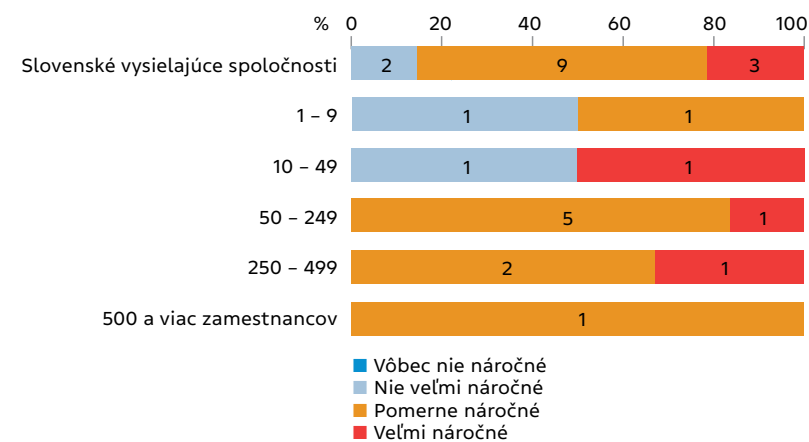
8.2.3 Prekážky

Skupina otázok v dotazníku bola zameraná na prekážky prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov, vrátane hlavných oblastí, v ktorých tieto prekážky aktuálne existujú, a nástroje na zlepšenie súladu s existujúcimi právnymi predpismi.

Pri hodnotení, ako náročné je určiť uplatniteľnú mzdu a pracovné podmienky, odpovedala väčšina spoločností, že je to pomerne náročné (9 respondentov) alebo veľmi náročné (3), pričom

2 respondenti uviedli, že to nie je veľmi náročné.²⁵ Zdá sa, že pre menšie spoločnosti je jednoduchšie určiť uplatniteľné mzdy a pracovné podmienky, čo je možno trochu prekvapivé (Graf 21). Naznačuje to, že ich aktivity v oblasti vysielania pracovníkov môžu byť menej komplikované ako vo veľkých spoločnostiach, ktoré sa môžu stretávať so zložitejšími požiadavkami.

Graf 21: Náročnosť určenia uplatniteľnej mzdy a pracovných podmienok



Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

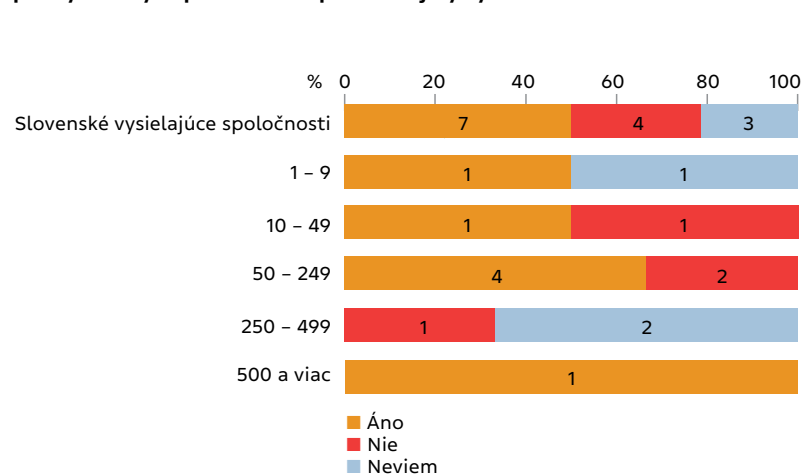
Polovica respondentov (7) uviedla, že náročnosť závisí od krajiny, do ktorej sú pracovníci vysielaní; 4 respondenti uviedli, že náročnosť nezávisí od krajiny, a 3 zvolili možnosť Nevie (Graf 22).²⁶ Spoločnosti uviedli konkrétnejšie ťažkosti, ktorým čelia. Napríklad to, že pravidlá nie sú vždy zrozumiteľné, pretože sa používajú rozličné mzdové tabuľky pre rozličné profesie alebo v niektorých krajinách existuje rozličná úroveň minimálnej mzdy podľa regiónov, pričom uvádzali ako príklady krajín Rakúsko, Švajčiarsko, Nemecko a Nórsko. Respondenti mali tiež ťažkosti určiť uplatniteľné mzdy pre špecifické profesie, pretože nemali presné informácie alebo v dôsledku nekompatibilnej terminológie

²⁵ Táto otázka bola položená len vysielajúcim spoločnostiam, preto vzorku tvorí 14 vysielajúcich firiem.

²⁶ Táto otázka bola, podobne ako predošlá otázka, položená len vysielajúcim spoločnostiam, preto vzorku tvorí 14 vysielajúcich firiem.

povolání v jednotlivých krajinách vyslania. Ako zdroje ťažkostí boli tiež uvedené nedostatok dostupných informácií, časté zmeny právnych predpisov a jazyková bariéra.

Graf 22: Náročnosť určenia uplatniteľnej mzdy a pracovných podmienok pre vysielaných pracovníkov podľa krajiny vyslania



Zdroj: Autorky.

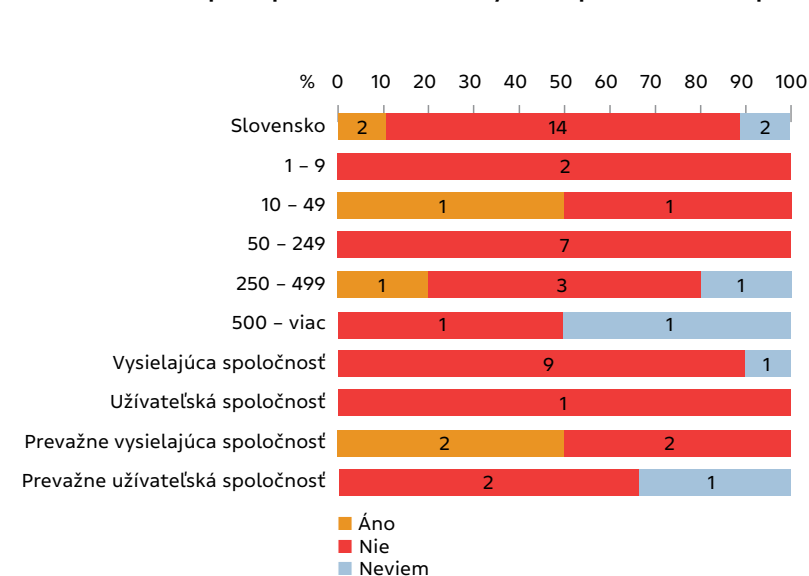
Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Je zaujímavé, že spomedzi spoločností registrovaných na Slovensku len 11 % uvádza prístup k informáciám ako výzvu v oblasti vysielania pracovníkov (2 z 18 spoločností) (Graf 23). Naopak, 78 % si nemyslí, že prístup k informáciám predstavuje problém (14). Dve spoločnosti, ktoré to za problém považujú a odpovedali „áno“, boli obe vysielajúce spoločnosti a zdá sa, že ani veľkosť spoločnosti neovplyvňuje vnímanie toho, či prístup k informáciám predstavuje problém pri vysielaní pracovníkov. Odpovede na túto otázku môže ovplyvňovať fakt, že prieskum vyplňali spoločnosti, ktoré už pôsobia v oblasti vysielania alebo prijímania pracovníkov, a vzorka nezahŕňala spoločnosti, ktoré nie sú schopné vysielat pracovníkov v dôsledku chýbajúceho prístupu k informáciám. Toto zistenie je v protiklade s výsledkami celkového prieskumu za projekt,²⁷ v ktorom vyšší podiel respondentov

²⁷ Všetky odpovede boli úplné v prípadoch, keď bola spoločnosť zaregistrovaná v jednej z krajín projektu (Slovensko, Slovinsko, Taliansko, Belgicko, Rakúsko). Celkový počet odpovedí je 121.

(44 %) uviedol, že prístup k informáciám predstavuje problém (53 zo 121 odpovedí).

Graf 23: Vnímanie prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov ako problému

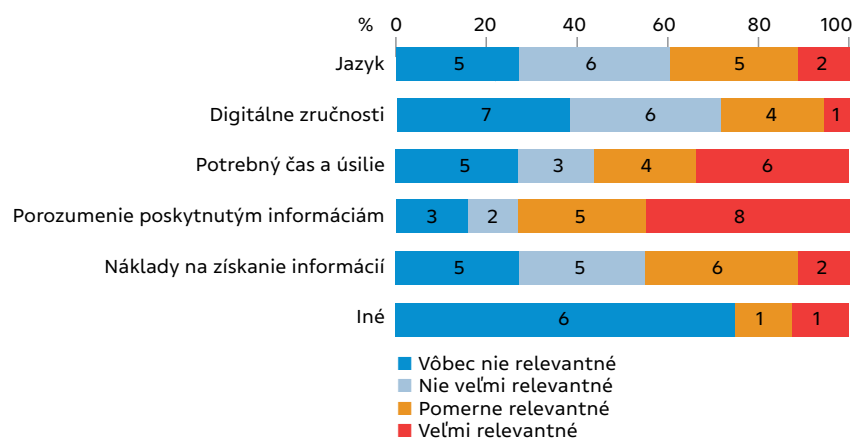


Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Respondenti uviedli, že najväčšie problémy pri prístupe k informáciám o vysielaní pracovníkov im spôsobuje porozumenie poskytnutým informáciám: 44 % spoločností to považovalo za veľmi relevantné (8 z 18) (Graf 24). Názory sú najviac polarizované v oblasti potrebného času a úsilia: 33 % respondentov to považuje za veľmi relevantný faktor spôsobujúci problémy, zatiaľ čo 28 % ho vôbec nepovažuje za relevantný. Na druhej strane digitálne zručnosti, jazyk a náklady na získanie informácií nepovažuje väčšina respondentov za relevantné faktory. Respondenti navyše uviedli, že „pomerné relevantná je spoľahlivosť informácií a jasné uvedenie povinností“, ako aj to, že by pre nich bola užitočná spätná väzba od príslušných úradov o splnení povinností. Okrem toho uviedli, že objem informácií požadovaných od vysielajúcich spoločností je nadmerný a predstavuje administratívnu záťaž.

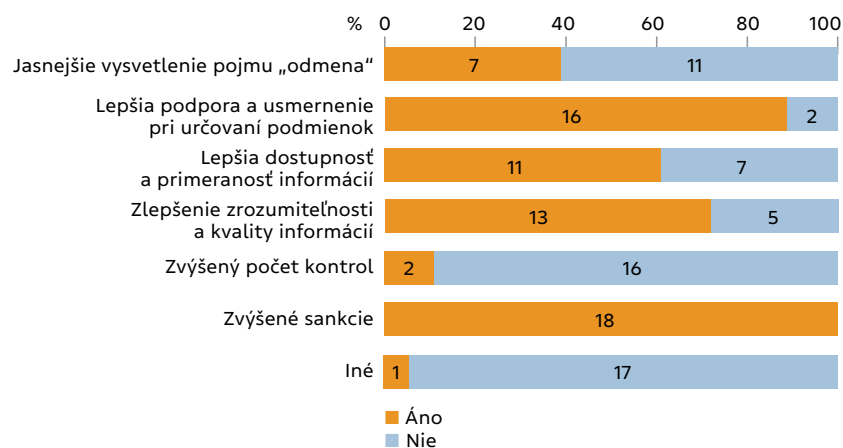
Graf 24: Relevantnosť vybraných faktorov, ktoré môžu spôsobovať problémy pri prístupe k informáciám o vysielaní pracovníkov



Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Graf 25: Užitočné položky na pomoc pri lepšom dodržiavaní uplatniteľných mzdových a pracovných podmienok vysielaných pracovníkov



Zdroj: Autorky.

Poznámka: Hodnoty v prúžkoch predstavujú počet odpovedí.

Respondenti mali vybrať tri položky (zo siedmich možností), ktoré by spoločnostiam pomohli lepšie dodržiavať uplatniteľné mzdové a pracovné podmienky vysielaných pracovníkov (Graf 25). Väčšina respondentov zvolila možnosť lepšej podpory

a usmernenia, zlepšenie zrozumiteľnosti a kvality informácií a lepšiu dostupnosť a primeranosť informácií. Ako najmenej prínosné možnosti označili zvýšené sankcie a zvýšený počet kontrol. Jeden respondent uviedol, že pravidlá o uplatniteľných mzdách vysielaných pracovníkov by mohli byť súčasťou modulu „vysielanie pracovníkov“ v mzdovom softvéri.

9. Závery



Vysielanie pracovníkov zo Slovenska za poslednú dekádu vzrástlo a očakáva sa pokračovanie tohto trendu. Vysielanie totiž predstavuje funkčné riešenie existujúceho nedostatku pracovnej sily a zručností a slovenským firmám a živnostníkom zároveň umožňuje vykonávať podnikateľské aktivity na trhu EÚ. V roku 2022 bolo na Slovensku vydaných 122 500 dokumentov PD A1, pričom Slovensko bolo krajinou vyslania pre vyše 60 000 vyslaní zo zahraničia. V prípade Slovenska sa vysielanie pracovníkov v oboch smeroch vzťahuje predovšetkým na Nemecko a susedné krajiny, čo vyplýva z existujúcich obchodných väzieb a vysokej miery internacionalizácie slovenskej ekonomiky. Táto publikácia zdokumentovala tieto dlhodobejšie trendy vo vysielaní na základe najaktuálnejších dostupných údajov vo vysielaní. Takýto výrazný nárast v počte vyslaných pracovníkov na Slovensko a zo Slovenska prirodzene prináša nápor na dostupnosť informácií o vysielaní. Rovnako tento narastajúci význam vysielania v EÚ a na Slovensku otvára rôznorodé implementačné otázky, ktoré sa týkajú spoločností, ale aj pracovných podmienok a práv vyslaných pracovníkov a pracovníčok. Vysielanie pracovníkov predstavuje formu pracovnej mobility vnútri EÚ, ktorá je veľmi zložitá v dôsledku regulačných rámcov, pri ktorých dochádza k prekrývaniu a interakcii medzi vnútroštátnymi a nadnárodnými reguláciami. To následne vytvára spleť podmienok, pravidiel a požiadaviek, ktoré je potrebné dodržiavať.

Predpokladom, ktorý motivoval náš výskum, je očakávanie, že lepší prístup k informáciám dokáže napomôcť správnym a spravodlivým prístupom a rozhodnutiam v oblasti vysielania pracovníkov. Naším cieľom bolo podporiť existujúcu informačnú bazu publikáciou, ktorá by zhrnula základné aspekty komplexného regulačného rámca, aplikovala špecifickú terminológiu vysielania

v akademicko-odbornej publikácii v slovenčine a tiež prezentovala súhrnné zistenia dvoch výskumných projektov o vysielaní pracovníkov s dôrazom na predstavenie zistení o prístupe spoločností k informáciám a výzvach, ktorým čelia verejné inštitúcie.

Projekt INFO-POW zmapoval dostupnosť informácií, ktoré umožňujú riadne dodržiavanie týchto pravidiel v kontexte Slovenska. Skúmali sme, ktoré informačné kanály sú dostupné, a ako ich využívajú vysielajúce a užívateľské spoločnosti. V publikácii sú uvedené podrobné zistenia týkajúce sa prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov na Slovensku a ponúka unikátne údaje, ktoré boli získané systematickým mapovaním informačných kanálov, rozhovormi a pilotným online prieskumom medzi spoločnosťami. Tieto rôznorodé metódy zberu dát spoločne konvergujú do nasledujúcich zistení.

Kľúčovým zistením tohto skúmania bolo, že v kontexte Slovenska existuje množstvo informačných kanálov, čo vytvára rozdrobenosť a paradoxne môže tvoriť prekážku v hľadaní zdrojov dostupných bezplatne a poskytujúcich overené informácie. Pri poskytovaní informácií o vysielaní pracovníkov prevažujú aktéri zo súkromného sektora nad verejnými inštitúciami, pričom sociálni partneri v online priestore informácií o vysielaní pracovníkov úplne absentujú. Hlavný zdroj informácií, ktorým je jednotná slovenská webová stránka o vysielaní pracovníkov zastrešená Národným inšpektorátom práce, ponúka informácie, ktoré sú relatívne všeobecné a niektoré časti sa javia neaktualizované.

Získali sme prehľad o kľúčových výzvach, ktorým čelia verejné inštitúcie pri poskytovaní informácií. Okrem delenia kompetencií medzi NIP a Sociálnou poisťovňou, čo odráža organizáciu agendy v rezorte ministerstva práce, a vyúsťuje z pohľadu užívateľov do fragmentácie informácií, spočíva výzva aj v hľadaní rovnováhy medzi mierou podrobnosti informácií a ich dostupnosťou. Komplikovanosť samotného vysielania je ďalším z faktorov, ktorý vysvetľuje silnú rolu súkromných aktérov v oblasti poskytovania informácií o vysielaní na Slovensku, a to predovšetkým konzultčných a právnických firiem. Z rozhovorov vyplynulo, že ponúkajú podobné informácie ako verejné inštitúcie a často sa na tieto orgány aj obracajú, keď zostavujú rady pre klienta za finančnú odmenu. Okrem informácií o vysielaní pracovníkov môžu poskytovať širšiu ponuku služieb, atraktívnu najmä pre väčšie spoločnosti. Lepšie porozumieť podobnostiam a rozdielom v práci súkromných a verejných aktérov si vyžaduje ďalší výskum.

Online dotazník realizovaný medzi vysielajúcimi a užívateľskými spoločnosťami poskytol ďalšie dôkazy o celkovej informačnej infraštruktúre na Slovensku a pomenoval priestor na jej zlepšenie. Výsledky prieskumu potvrdili, že spoločnosti intenzívne vyhľadávajú informácie o rôznych aspektoch vysielania pracovníkov. Respondenti slovenského prieskumu oceňovali najmä dostupnosť informácií v zmysle ich zrozumiteľnosti a aktuálnosti. Vysielajúce a užívateľské spoločnosti sa zvyčajne obracajú na verejné orgány, ktoré sú tak najčastejšie používaným zdrojom a informačným kanálom a nimi poskytované informácie sú považované za veľmi užitočné. Za nimi nasledujú konzultačné alebo právnické firmy a inštitúcie EÚ, ktoré sú tiež považované za dôležité zdroje informácií, pričom pri poskytovaní užitočných informácií sa k nim pridávajú aj obchodní partneri. Zamestnávateľské zväzy a odborové zväzy sú využívané ako zdroj relatívne menej. Výsledky nášho prieskumu, hoci získané z malej vzorky, rámcovo potvrdzujú, že verejné orgány a súkromné konzultačné firmy predstavujú kľúčových aktérov v poskytovaní informácií, pričom sociálni partneri zohrávajú menšiu rolu. Väčšina respondentov by v budúcnosti preferovala ako informačné kanály oficiálne webové stránky inštitúcií a osobný kontakt. Odráža to prax poskytovania informácií, ktorú sme identifikovali pri mapovaní a rozhovoroch so zainteresovanými aktérmi. Tretina respondentov uviedla, že by preferovali aj zdroje informácií poskytované zamestnávateľskými zväzmi a odborovými zväzmi.

Spoločnosti uviedli konkrétnejšie ťažkosti, ktorým čelia pri prístupe k informáciám. Napríklad, že pravidlá nie sú vždy zrozumiteľné v dôsledku odlišných mzdových tabuliek pre rôzne profesie alebo v prípade rozličnej úrovne minimálnej mzdy podľa regiónov v niektorých krajinách. Stanoviť uplatniteľné mzdy pre špecifické profesie ostáva veľmi konkrétnym problémom v každodennej praxi vysielania pracovníkov, pretože spoločnostiam chýbajú presné informácie a v jednotlivých vysielajúcich krajinách existuje nekompatibilná terminológia povolání. Ako zdroje ťažkostí boli tiež uvedené nedostatok dostupných informácií, časté zmeny právnych predpisov a jazyková bariéra. Respondenti prieskumu tiež uviedli, že prioritou pre poskytovateľov informácií o vysielaní pracovníkov by malo byť, aby informácie boli jednoducho zrozumiteľné, aktuálne, dostatočne podrobné a dostupné na jednom mieste.

Na záver, hlavným dôsledkom viacnásobnej rozdrobenosti informácií na Slovensku (v rámci aktérov a informačných kanálov)

je to, že spoločnosti majú problém získať úplné informácie na jednom mieste (Moran a Kureková, 2024). Musia preto preskúmať viacero kanálov, ktoré používajú informácie s rôznou kvalitou, podrobnosťou a rozsahom. Orientovať sa v zložitej sieti pravidiel pomocou tohto mixu rôznych kanálov zvyšuje riziko nedodržania pravidiel a tiež zvyšuje nerovnosti medzi väčšími a menšími spoločnosťami, ako aj medzi štandardnými spoločnosťami a SZČO. Súhrnne možno uviesť, že napriek určitým zlepšeniam v dostupnosti informácií o vysielaní pracovníkov stále pretrvávajú určité ťažkosti a existuje priestor pre zlepšenie, aby informácie boli dostupnejšie a zrozumiteľnejšie. V nasledujúcej časti formulujeme rámcové odporúčania.



10. Odporúčania



Vysielanie pracovníkov sa týka viacerých oblastí práva, čím dochádza k prelínaniu pôsobnosti rôznych predpisov a regulácií, ktoré pokrývajú predovšetkým oblasti pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia a daní. Vzniká tak potreba koordinácie viacerých inštitúcií v zmysle poskytovania informácií a zároveň vznikajú bariéry pre firmy pri prístupe k týmto informáciám, ak je ich poskytovanie rozdrobené. Naším hlavným zistením je, že poskytovanie informácií o vysielaní pracovníkov na Slovensku je veľmi fragmentované medzi jednotlivými aktérmi, ako aj rôznymi kanálmi. Hlavná zodpovednosť sa delí medzi Národný inšpektorát práce (pracovné právo) a Sociálnu poisťovňu (právo sociálneho zabezpečenia), pričom sieť informačných kanálov dopĺňajú ďalší aktéri. Verejné inštitúcie (vrátane štátnych organizácií, mimovládnych organizácií a sociálnych partnerov) sú v porovnaní s ostatnými krajinami v rámci projektu INFO-POW výrazne menej zastúpené medzi poskytovateľmi informácií o vysielaní pracovníkov (Kayran a kol., 2023). Väčšinu informačných kanálov tak poskytujú neštátni aktéri, najmä konzultačné firmy, čo môže viesť k obmedzeniu voľného prístupu k informáciám, pretože ich služby sú spojené s finančnými nákladmi. V prípade malých a stredných firiem a výrazného podielu jednotlivcov, ktorí sú vyslaní ako SZČO, môže byť takáto finančná bariéra pri prístupe k informáciám kľúčová. Okrem toho sme na Slovensku identifikovali pomerne slabé politické vlastníctvo záležitostí vysielania pracovníkov. V čase realizácie výskumu bolo zapojenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR pomerne obmedzené, a preto vítame nedávne aktivity, ktoré naznačujú

aktívnejší vstup tohto rezortu do koordinácie jednotlivých aktérov, vrátane posilnenia cezhraničnej výmeny informácií.²⁸

Počas realizácie výskumu sme získali niekoľko priamych vstupov od účastníkov a účastníčok výskumu, vrátane príkladov osvedčených postupov. Ako príklady dobrej praxe by sme radi vyzdvihli poskytovanie osobného kontaktu klientom Sociálnej poisťovne cez informačno-poradenské centrá a prostredníctvom úradných hodín. Ďalším príkladom sú okrúhle stoly organizované zamestnávateľským zväzom pre spoločnosti zapojené do vysielania pracovníkov, na ktorých môžu organizácie v bezpečnom prostredí a anonymne predniesť ťažkosti, ktorým čelia, vytvoriť zdieľané stanovisko či podeliť sa o zavedenú prax.

Medzi špecifickými podnetmi na zmenu boli aj návrhy týkajúce sa konkrétnej formy či obsahu poskytovaných informácií. Konkrétne ide o definovanie potreby, aby boli poskytované informácie o predpisoch členských štátov EÚ, ktoré sa týkajú vysielania pracovníkov, v podrobnejšej štruktúre a centralizovaným spôsobom (R1, R5). Tiež išlo o návrh poskytovať informácie aj v inej ako textovej forme, napríklad prostredníctvom školení alebo videí, v ktorých by mohol byť relevantný obsah poskytnutý prístupnejším a podrobnejším spôsobom, pričom by bol dostupný zdarma.²⁹ Viacerí respondenti apelovali na zavedenie jednotného digitálneho portálu v EÚ a digitalizáciu procesu vysielania pracovníkov (R1, R5), ktoré bolo zavedené v roku 2024 aj v slovenskom kontexte s cieľom zrýchliť proces prideľovanie PD A1.

Na tieto podnety a odporúčania od respondentov by sme radi nadviazali našimi návrhmi na podporu zásadnejšej inštitucionálnej zmeny, ktoré by mohli napomôcť zlepšeniu prístupu k informáciám o vysielaní pracovníkov a následne k lepšiemu dodržiavaniu pravidiel a regulácií.

28 Príkladom je „Informačné stretnutie pre slovenských zamestnávateľov o vysielaní pracovníkov v stavebnom sektore“, podujatie zastrešené Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci s ELA (25. 4. 2024), kde sme boli prizvané prezentovať zistenia projektu INFO-POW a ktoré vytvorilo príležitosť na zdieľanie konkrétnych informácií z viacerých krajín EÚ vrátane Rakúska, Nemecka, Belgicka a Francúzska.

29 Príkladom je video Sociálnej poisťovne z roku 2024 o možnosti podať žiadosť o PDA1 elektronicky: <https://www.youtube.com/watch?v=ofNSu3sQwcU&t=92s>

1. Silnejšie inštitucionálne a politické vlastníctvo témy vysielania pracovníkov a navýšenie kapacít na koordináciu

Vysielanie pracovníkov je prierezovou záležitosťou v zmysle právneho a regulačného rámca. Takáto zložitá schéma by sa jednoduchšie riadila so silnejším inštitucionálnym a politickým vlastníctvom tejto dôležitej činnosti s rastúcim významom. Takéto vlastníctvo v súčasnosti chýba, a javí sa nám, že Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa celkom neujalo možnej zastrešujúcej a koordinačnej úlohy. Väčšina kompetencií v tejto oblasti sa týka tém, ktoré implementujú alebo riešia organizácie s ním spojené: Národný inšpektorát práce a Sociálna poisťovňa, ktorým však chýbajú rozhodovacie právomoci alebo politický mandát pre aktívnejšie riadenie témy vysielania. Vítame preto strešné aktivity, ktoré by viacej prepojili rôzne verejné inštitúcie, sociálnych partnerov či iné relevantné organizácie. V procese prípravy tejto publikácie počas roka 2024 sme zaznamenali viaceré aktivity Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, podporené aj činnosťou Európskeho orgánu práce a prácou národného styčného dôstojníka pri ELA, na prepájanie a posilnenie informovanosti medzi Slovenskom a kľúčovými partnerskými štátmi. Uplatňovanie regulácie vysielania vrátane prístupu k informáciám by podporilo aj navýšenie kapacít na medzirezortnú koordináciu tejto agendy.

2. Zlepšenia slovenskej webovej stránky o vysielaní pracovníkov

Webová stránka Národného inšpektorátu práce sa považuje za jednotnú slovenskú webovú stránku o vysielaní pracovníkov podľa požiadaviek smernice o vysielaní pracovníkov. Identifikovali sme však viacero možných oblastí zlepšenia, ktoré by prispeli k lepšej zrozumiteľnosti a prístupnosti informácií. Vnímate dva možné širšie prístupy, ako to realizovať: zmeniť existujúcu webovú stránku Národného inšpektorátu práce alebo vytvoriť novú (integrovanú) webovú stránku o vysielaní pracovníkov. V prípade prvého prístupu sme detailnejšie odporúčania týkajúce sa jednotnej slovenskej webovej stránky o vysielaní pracovníkov zhrnuli v **Rámiku 4**. Dobrým príkladom, ktorý by sme chceli uviesť pre druhý prístup, je rakúska webová stránka o vysielaní pracovníkov, ktorá integruje všetok relevantný obsah na jednom mieste (<https://www.entsendeplattform.at>).

3. Výraznejšie zapojenie sociálnych partnerov do poskytovania informácií o vysielaní pracovníkov

Odborové zväzy a zamestnávateľské zväzy ako aktéri, ktorí majú v iných krajinách zvyčajne významné miesto v poskytovaní informácií o vysielaní pracovníkov, majú na Slovensku skôr marginálne zapojenie. Na webových stránkach svojich organizácií v čase výskumu odbory ani zamestnávateľské zväzy nezverejňovali žiadne informácie o vysielaní pracovníkov. Zdá sa, že túto medzeru na Slovensku vyplnili súkromní poskytovatelia informácií, čo však môže vytvárať určité bariéry pre menšie firmy s menšími zdrojmi. Zamestnávateľské zväzy spolupracujú so svojimi členmi na ad hoc báze, zvyčajne keď potrebujú presadiť alebo komunikovať určitú tému v oblasti zmien regulácie vysielania pracovníkov, ktorá má negatívny dosah na ich členov. Vnímame priestor zaviesť pravidelné stretnutia zastrešené zamestnávateľskými zväzmi (alebo inými reprezentatívnymi či zastrešujúcimi organizáciami) s cieľom podporiť výmenu informácií medzi spoločnosťami.

S cieľom zvýšiť bezplatný a spoľahlivý prístup k informáciám o vysielaní pracovníkov odporúčame posilniť kapacitu a expertízu odborových a zamestnávateľských zväzov v oblasti vysielania pracovníkov. Sú to spoľahliví aktéri, ktorým z ich postavenia vyplýva kontakt s diskusiami na úrovni EÚ, ako aj legislatívnymi zmenami a témami. Skúsenosť zo zahraničia ukazuje, že sociálni partneri zohrávajú kľúčovú rolu pri poskytovaní informácií o vysielaní pracovníkov a dokážu v tejto oblasti efektívne a aktívne dopĺňať verejné inštitúcie (De Smedt & de Wispelaere, 2023; Danaj a kol., 2023). Okrem oblasti aplikovateľnosti kolektívnych zmlúv na vyslaných pracovníkov (a poskytovania podrobnejších informácií týkajúcich sa odmeňovania podľa týchto kolektívnych zmlúv) sa otvára priestor aj pre prácu odborov pri podpore širšej informovanosti, najmä vo vzťahu k zamestnancom a ich právam.

4. Kontextualizácia informácií o vysielaní pracovníkov v rámci všetkých politík v oblasti migrácie a integrácie

Výskum v rámci tohto projektu a minulých štúdií ukázal, že spoločnosti nemajú len ťažkosti pri prístupe k informáciám o vysielaní pracovníkov, ale rovnako majú problémy zorientovať sa v širšej skupine politík v oblasti migrácie a integrácie (Kováčová a kol., 2021). Je to relevantné najmä v prípade vysielania občanov tretích krajín, keď sa k reguláciám v oblasti vysielania pracovníkov

pridávajú aj ďalšie politiky v oblasti migrácie (ELA, 2023 b). Vysielanie pracovníkov je jedným z viacerých spôsobov, akým spoločnosti legálne realizujú presuny personálu, služieb alebo zručností na rozličné účely. Spoločnosti potrebujú pomoc pri identifikácii najefektívnejšej a právne vhodnej formy pracovnej mobility podľa ich špecifického kontextu, potrieb alebo zdrojov. Vysielanie pracovníkov je potrebné vysvetliť a vnímať v kontexte s inými použiteľnými možnosťami, pretože zamestnávateľia majú často problém porozumieť a správne určiť, či je vyslanie pracovníkov vhodnou právnou formou a či typ činnosti, ktorý vykonávajú, patrí do oblasti regulácie vysielania pracovníkov.

5. Diferencovanie podpory malých a stredných podnikov vrátane SZČO v podpore pracovnej mobility

Vysielanie SZČO je výrazným špecifikom vysielania zo Slovenska a vo svojej intenzite sa vymyká pomerom v iných členských krajinách EÚ. Súčasný stav naznačuje, že motivácie pre založenie živnosti v zmysle nižšieho daňovo-odvodového zaťaženia v domácom prostredí sa pretavujú aj do vysielania pracovníkov, kde na vyslané SZČO platí osobitný regulačný rámec. Z pohľadu prístupu k informáciám navrhujeme prehodnotiť a posilniť prístup k informáciám o vysielaní pre malé a stredné podniky a SZČO, ktoré môžu čeliť osobitným bariéram súvisiacim s menšími zdrojmi, jazykovou vybavenosťou či digitálnou gramotnosťou.

11. Zoznam informačných kanálov analyzovaných v projekte INFO-POW

(január 2017 – marec 2023)



Mapovanie informačných kanálov o vysielaní pracovníkov v projekte INFO-POW bolo realizované medzi decembrom 2022 a marcom 2023. Celkovo bolo identifikovaných 41 informačných kanálov, ktoré spĺňali stanovené kritériá (vid' Kapitolu 2.3 v publikácii). Zoznam bol v čase prípravy publikácie aktualizovaný o ďalšie zdroje (marec až december 2024). V tejto časti publikácie ponúkame odkazy na konkrétne webstránky, aby sme ich urobili užívateľsky prístupné.

11.1 Štátne

• **Národný inšpektorát práce (ip.gov.sk)**

Vysielanie zamestnancov:

- ◉ <https://www.ip.gov.sk/vysielanie-zamestnancov/?ip=nip>

Webinár NIP: Zmeny zákona č. 462/2007 Z. z. a vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy (28. 04. 2022):

- ◉ <https://www.ip.gov.sk/oznamy/webinar-nip-zmeny-zakona-c-462-2007-z-z-a-vysielanie-vodicov-v-odvetvi-cestnej-dopravy/>

• **Your Europe (europa.eu)**

Vyslání pracovníci (13. 11. 2023)³⁰:

- ◉ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_sk.htm

• **Euraxess Slovensko (euraxess.sk)**³¹

- ◉ <https://www.euraxess.sk/sk/main/prakticke-info/praca-v-zahranici/socialne-zabezpenie-v-zahranici/vyslani-pracovnici>

- ◉ https://www.euraxess.sk/_user/images/Euraxess/Webin%C3%A1r_%C4%8Das%C5%A51_pracovn%C3%A9%20pr%C3%A-1vo_vysielanie%20zamestnancov%20-%20doktorandov,%20v%C3%BDskumn%C3%ADkov%20a%20u%C4%8Dite%C4%BEov.pdf

• **Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (mpsvr.sk)**

Vysielanie zamestnancov na pracovné cesty:

- ◉ <https://www.mpsvr.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/cestovne-nahrady/vysielanie-zamestnancov-pracovne-cesty.html>

Koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia:

- ◉ <https://www.mpsvr.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/koordinacia-systemov-sz/>

• **Sociálna poisťovňa (socpoist.sk)**

Práca v EÚ, EHP, vo Švajčiarsku a v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska:

30 Informačný kanál bol v čase medzi mapovaním a prípravou monografie aktualizovaný.

31 Odkazy už nie sú funkčné.

- ◉ <https://www.socpoist.sk/zivotne-situacie/praca-v-zahranici/praca-v-eu-ehp-vo-svajciarsku-v-spojenom-kralovstve-velkej>

• **EURES (eures.sk)**³²

Praktické informácie pre vyslaných zamestnancov v EÚ (01. 12. 2020):

- ◉ https://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=1473

Vysielanie zamestnancov a SZČO do zahraničia – dokument A1 (23. 11. 2020):

- ◉ https://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=1124

- ◉ https://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=1465

Stručný prehľad notifikačných povinností zamestnávateľa vysielajúceho zamestnancov v rámci krajín EÚ/EHP:

- ◉ https://www.eures.sk/clanky/prilohy/1124/1124_EU_Vysielanie_zamestnancov_notifikacia_prehľad.pdf

• **Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni (mzv.sk)**

Podmienky cezhraničného poskytovania služieb Firmami a SZČO – Vysielanie pracovníkov do Rakúska (jún 2020):

- ◉ https://www.mzv.sk/documents/10182/4216357/Vysielanie+zamestnancov+do+Rakuska_Jun+2020.pdf/f7a0761c-3bd2-4322-83d6-9d704516c21a?tknfv=03E9E86DFLRWG5NGZWVBJLSECSOCDD18

• **Finančné riaditeľstvo SR (podpora.financnasprava.sk)**

Vysielanie zamestnancov:

- ◉ <https://podpora.financnasprava.sk/417977-Vyslanie-zamestnancov>



32 Odkazy už nie sú funkčné.

11.1.2 Neštátne

• **Accace Slovensko (accace.sk)**

Vysielanie zamestnancov na prácu do zahraničia (Česká republika, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko, Slovensko)³³:

- ◉ https://accace.sk/wp-content/uploads/sites/9/2016/10/Vysielanie_zamestnancov_na_pracu_do_zahranicia_2017_eBook.pdf

Webinár: Vysielanie zamestnancov medzi SR a ČR (21. 10. 2020):

- ◉ <https://www.youtube.com/watch?v=GSHCsxrAJ64>

Webinár: Vysielanie zamestnancov a zmeny od 30. 7. 2020 (14. 07. 2020):

- ◉ <https://www.youtube.com/watch?v=A7qZumdexk4>

• **Advokátska kancelária JUDr. Gabriely Semančíkovej, LL.M., MBA (aks.sk)**

Vysielanie zamestnancov:

- ◉ <http://www.aks.sk/aktualne-informacie/259-vysielanie-zamestnancov>

• **AKMV advokátska kancelária (akmv.sk)³⁴**

Pracovné podmienky vyslaných zamestnancov (24. 01. 2022):

- ◉ <https://www.akmv.sk/pracovne-podmienky-vyslanych-zamestnancov/>

Vyslanie zamestnanca do zahraničia (29. 09. 2023):

- ◉ <https://www.akmv.sk/vyslanie-zamestnanca-do-zahranicia-v-roku-2021>

Vyslanie cudzincov z 3. krajín na územie SR zamestnávateľom z EÚ (18. 01. 2024):

- ◉ <https://www.akmv.sk/vyslanie-cudzincov-z-3-krajin-na-uzemie-sr-zamestnavatelom-z-eu/>

• **BWSS (bwss.sk)**

Vyslanie zamestnancov na výkon prác v rámci EÚ:

- ◉ <https://www.bwss.sk/vyslanie-zamestnancov-na-vykon-prac-v-ramci-eu>

33 Dokument už nie je dostupný na webstránke.

34 Informačné kanály na webstránke boli v čase medzi mapovaním a prípravou monografie aktualizované.

• **Centrum účtovníkov Slovenska (cus.sk)**

Vysielanie zamestnancov do zahraničia a zamestnávajúci cudzincov:

- ◉ <https://www.cus.sk/skolenie/tema-bude-doplnena.php?id=770&typ=2>

• **Čechová & Partners (cechova.sk)**

Zmeny ohľadom cezhraničného vyslania zamestnancov:

- ◉ <https://www.cechova.sk/zmeny-ohladom-cehranicneho-vyslania-zamestnancov/>

• **Dvořák Hager & Partners (epravo.sk)**

Zmeny vo vyslaní pracovníkov (16. 10. 2018):

- ◉ <https://www.epravo.sk/top/clanky/zmeny-vo-vysielani-pracovnikov-4255.html>

• **EasyForms (mojedane.sk)**

Vysielate zamestnancov do zahraničia? Od 30. 7. 2020 dochádza k zmenám (18. 06. 2020):

- ◉ <https://www.mojedane.sk/blog/vysielate-zamestnancov-do-zahranicia-od-30-7-2020-dochadza-k-zmenam>

• **EASY START (easystart.sk)**

Vysielanie zamestnancov (25. 06. 2020):

- ◉ <https://www.easystart.sk/vysielanie-zamestnancov/>

• **European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) (constructionworkers.eu)**

Slovakia (03. 12. 2019):

- ◉ <https://www.constructionworkers.eu/en/sk/check-wages-and-working-conditions/slovakia>

• **Lansky, Ganzger, Jacko & Partner (sk.lgp-lawyers.at)³⁵**

- ◉ <https://sk.lgp-lawyers.at/sk/aktuality-sk/specifika-vybranych-ty-pov-zmluv/>

• **matlak economy (matlak.sk)**

Vysielanie pracovníkov do zahraničia:

- ◉ <https://matlak.sk/riesenia/vysielanie-pracovnikov-do-zahranicia/#1521712460958-0483fe3a-d33ba739-002e6797-df68>



35 Odkaz už nie je funkčný.

- **Moore BDR (moore-bdr.sk)**

Vysielanie zamestnancov do Francúzska (2018):

- ◉ <https://www.moore-bdr.sk/vysielanie-zamestnancov-do-francuzska/>

Vysielanie pracovníkov (2019):

- ◉ <https://www.moore-bdr.sk/vysielanie-pracovnikov/>

Výzvy vo vysielaní pracovníkov z pohľadu zamestnávateľov na Slovensku (september 2021):

- ◉ https://www.prog.sav.sk/wp-content/uploads/PB_2021_14_SK.pdf

- **Nakladateľství FORUM (forum-media.sk)**

Zamestnávanie cudzincov a vysielanie zamestnancov do krajín EÚ a tretích krajín 2023³⁶:

- ◉ <https://www.forum-media.sk/produkty/zamestnavanie-cudzincov-a-vysielanie-zamestnancov-do-krajin-eu-a-tretich-krajin>

- **Podnikajte.sk (podnikajte.sk)**

Vysielanie zamestnancov do zahraničia (EÚ). Ktorý formulár doručiť Sociálnej poisťovni? (31. 05. 2017):

- ◉ <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/vysielanie-zamestnancov-socialna-poistovna>

Vysielanie zamestnancov v rámci EÚ od 30. 07. 2020 (27. 03. 2020):

- ◉ <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/vysielanie-zamestnancov-v-ramci-eu-30-07-2020>

- **POOSH project consortium (poosh.eu)**

Pocket guide – employers (Slovakian) (2018):

- ◉ <http://www.poosh.eu/about/disemination-activities/pocket-guides/>

- **Poradca podnikateľa (mzdovecentrum.sk)**

Vysielanie zamestnancov a ich mzda (14. 02. 2022):

- ◉ <https://www.mzdovecentrum.sk/priklad-z-praxe/vysielanie-zamestnancov-a-ich-mzda.htm>

- **Poradca podnikateľa (profivzdelavanie.sk)**

Webinár: Medzinárodné zamestnávanie a vysielanie zamestnancov do zahraničia v roku 2022 (21. 06. 2022):

- ◉ <https://www.profivzdelavanie.sk/webinar/webinar-medzinarodne-zamestnavanie-a-vysielanie-zamestnancov-do-zahranicia-v-roku-2022.htm>

36 Odkaz už nie je funkčný.

Vysielanie zamestnancov do zahraničia – zmeny od 30. 7. 2020 (15. 07. 2020):

- ◉ <https://www.profivzdelavanie.sk/video/vysielanie-zamestnancov-do-zahranicia-zmeny-od-30-7-2020.htm>

- **Poradca podnikateľa (vssr.sk)**

Verejná správa SR – Zahraničné pracovné cesty a vysielanie zamestnancov (03. 11. 2022):

- ◉ <https://www.vssr.sk/video/zahranicne-pracovne-cesty-a-vysielanie-zamestnancov.htm>

- **PragmaSys education partner (pragmasys.sk)**

Zamestnávanie cudzincov a vysielanie zamestnancov do zahraničia – online praktikum³⁷:

- ◉ <https://pragmasys.sk/node/319>

- **PricewaterhouseCoopers Slovensko (pwc.com/sk)**

Vysielanie zamestnancov – najdôležitejšie zmeny od 30. júla 2020 (24. 07. 2020):

- ◉ <https://www.pwc.com/sk/sk/danove-a-pravne-novinky/vyslanie-zamestnancov-najdolezitejsie-zmeny-od-30-jula-2020.html>

- **ProFuturion accounting (martintuzinsky.sk)**

Video školenie: Vysielanie zamestnancov (15. 11. 2021):

- ◉ <https://martintuzinsky.sk/produkt/vysielanie-zamestnancov/>

- **Prognostický ústav Centra spoločenských a psychologických vied, Slovenská akadémia vied (https://www.youtube.com/@cspvsav4700)**

Praktický návod pre zamestnávateľov vysielajúcich zamestnancov zo Slovenska do zahraničia (09. 12. 2021):

- ◉ <https://youtu.be/03E3YDIWlW?si=LPepeFOar6v-CqqP>

- **Regionálne poradenské a informačné centrum Prešov (rpicpo.sk)**

Publikácia: Vysielanie pracovníkov do krajín Dánsko, Fínsko a Švédsko (26. 11. 2020):

- ◉ https://www.rpicpo.sk/clanok/3418/publikacia-vysielanie_pracovnikov_do_krajin_dansko_finsko_a_svedsko.html

37 Odkaz už nie je funkčný.



Publikácia: Vysielanie pracovníkov do krajín Nemecko, Rakúsko a Švajčiarsko (01. 06. 2020):

- ◉ https://www.rpicpo.sk/clanok/3328/publikacia-vysielanie_pracovnikov_do_krajin_nemecko-_rakusko_a_svajciarsko.html

Vysielanie zamestnancov v rámci EÚ od 30. 07. 2020 (21. 07. 2020):

- ◉ https://www.rpicpo.sk/clanok/3254/vysielanie_zamestnancov_v_ramci_eu_od_30-07-2020.html

- **RELIA (relia.sk)**

Kniha Zákoník práce 2022: CEZHRANIČNÉ VYSIELANIE ZAMESTNANCOV (23. 05. 2022):

- ◉ <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=819>

- **Slovensko-rakúska obchodná komora (sohk.sk)**

Vysielanie zamestnancov: Čo znamená vyslanie a prenechanie zamestnancov v rámci EÚ?:

- ◉ <https://www.sohk.sk/PageContent.aspx?pid=29>

- **UVP TECHNICOM (uvptechnicom.sk)**

Zahraničná pracovná cesta vs. vyslanie zamestnanca (28. 02. 2022):

- ◉ <https://uvptechnicom.sk/zahranicna-pracovna-cesta-vs-vyslanie-zamestnanca/>

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (eseminare.sk)**

Vysielanie zamestnancov do zahraničia:

- ◉ <https://www.eseminare.sk/vysielanie-zamestnancov-do-zahranicia-productsem1061/>

Medzinárodné zamestnávanie, vysielanie a prenájom zamestnancov – zmeny účinné od 1. 1. 2021:

- ◉ <https://www.eseminare.sk/medzinarodne-zamestnavanie-vysiela-nie-a-prenajom-zamestnancov-zmeny-ucinne-od-1-1-2020-product-sem235/>

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (mup.sk)³⁸**

- ◉ https://www.mup.sk/33/vysielanie-zamestnancov-do-rakuska-uniqueiduchxzASYZNYgghOvcPhx_EaLxRdLTkDlpLpGVMY1prA/

38 Odkaz už nie sú funkčný, dokumenty boli z webstránky odstránené kvôli neaktuálnosti informácií.

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (retel.sk)**

Vysielanie zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb (13. 04. 2018)³⁹:

- ◉ <https://www.retel.sk/33/vysielanie-zamestnancov-na-vykon-prac-pri-poskytovani-sluzieb-uniqueidmRRWSbk196FPkyDa-fLFWADfPveB-FdK1PsszRIYzgbM1KJeh0OGQcg/>

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (vdu.sk)⁴⁰**

- ◉ https://www.vdu.sk/33/vysielanie-zamestnancov-do-rakuska-uniqueiduchxzASYZNYgghOvcPhx_EaLxRdLTkDlpLpGVMY1prA/

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (vsonline.sk)⁴¹**

- ◉ <https://www.vsonline.sk/33/vysielanie-zamestnancov-do-zahranicia-od-1-7-2020-uniqueiduchxzASYZNYU-nr8QpN7fZwd-haCxAmn6T6QOQea68B8/>

- **Wolters Kluwer SR (direktor.sk)**

Vysielanie zamestnancov škôl a školských zariadení na pracovné cesty (09. 11. 2018):

- ◉ <https://www.direktor.sk/sk/casopis/manazment-skoly-v-praxi/vysielanie-zamestnancov-skol-a-skolskych-zariadeni-na-pracovne-cesty.m-539.html>

Vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu a použitie motorového vozidla (31. 12. 2018):

- ◉ <https://www.direktor.sk/sk/riadenie-skoly/vyslanie-zamestnanca-na-pracovnu-cestu-a-pouzitie-motoroveho-vozidla.zs-874.html>



39 Odkaz už nie sú funkčný, dokumenty boli z webstránky odstránené kvôli neaktuálnosti informácií.

40 Odkaz už nie sú funkčný, dokumenty boli z webstránky odstránené kvôli neaktuálnosti informácií.

41 Odkaz už nie sú funkčný, dokumenty boli z webstránky odstránené kvôli neaktuálnosti informácií.

11.2 Aktualizovaný zoznam kanálov o vysielaní pracovníkov

(december 2024)

11.2.1 Štátne

- **EURES (eures.sk)**

Vysielanie zamestnancov a SZČO do zahraničia – dokument A1 (23. 11. 2020):

- ◉ <https://www.eures.sk/vysielanie-zamestnancov-a-szco-do-zahranicia-dokument-a1/>

- **Európsky orgán práce (ela.europa.eu)**

Vyslaní pracovníci v stavebnom sektore Oboznámte sa so svojimi právmi a povinnosťami (2023):

- ◉ https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-10/posted-workers-construction-leaflet_SK.pdf

- **Federálne ministerstvo práce a hospodárstva Rakúskej republiky (postingofworkers.at)**

Platforma vysielaných pracovníkov obsahuje informácie pre spoločnosti a ich zamestnancov o vysielaní a sprostredkovaní pracovných síl do Rakúska:

- ◉ https://www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_30.999_11.a/1342573737759/pojmy/podrobnosti/vysielanie-zamestnancov

- **Slovensko.sk (slovensko.sk)**

Zamestnávanie pracovníkov v iných členských štátoch (vysielanie pracovníkov do zahraničia) (29. 05. 2023):

- ◉ https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_zamestnavanie-pracovnikov-v-in/

- **Sociálna poisťovňa (socpoist.sk)**

Prenosný dokument A1 – Otázky a odpovede k elektronickej žiadosti (Praktické rady a výhody):

- ◉ <https://www.socpoist.sk/zivotne-situacie/praca-v-zahranici/prenosny-dokument-a1-otazky-odpovede-k-elektronickej-ziadosti#praktick-rady-a-vyhody>

Vyslať zamestnanca na prácu v zahraničí:

- ◉ <https://socpoist.sk/kto-som/zamestnavatel/prihlasenie-odhlasenie/vyslat-zamestnanca-na-pracu-v-zahranici>



11.2.2 Neštátne

- **Accace Slovensko (accace.sk)**

Najčastejšie otázky týkajúce sa vysielania zamestnancov (10. 07. 2020):

- ◉ <https://accace.sk/najcastejsie-otazky-tykajuca-sa-vysielania-za-mestnancov-e-book/>

- **Advokátska kancelária JUDr. Gabriely Semančíkovej, LL.M., MBA (aks.sk)**

Vysielanie, resp. prenechávanie zamestnancov na výkon práce v Rakúsku:

- ◉ <http://www.aks.sk/aktualne-informacie/266-vysielanie-resp-prenechavanie-zamestnancov-na-vykon-prace-v-rakusku>

- **Advokátska kancelária Králik & Partners (advokat.sk)**

Sprísnenie podmienok vysielania pracovníkov v rámci EÚ od 30. 7. 2020:

- ◉ <http://www.advokat.sk/sprisenie-podmienok-vysielania-pracovnikov-v-ramci-eu-od-30-7-2020>

- **Asociácia priemyselných zväzov a dopravy (apzd.sk)**

APZD: Chceme zjednodušiť vysielanie pracovníkov (03. 07. 2023):

- ◉ <https://www.apzd.sk/apzd-chceme-zjednodusit-vysielanie-pracovnikov/>

- **Centrum účtovníkov Slovenska (cus.sk)**

Vysielanie zamestnancov v rámci EÚ a mimo EÚ:

- ◉ <https://www.cus.sk/vysielanie-zamestnancov.php>

Vysielanie zamestnancov a zamestnávanie cudzincov, cestovné náhrady (11. 10. 2022):

- ◉ <https://www.cus.sk/skolenie/nahrady.php?id=1224&typ=2>

- **Enterprise Europe Network (een.sk)**

Vysielanie zamestnancov a sprostredkovanie pracovných síl do Rakúska (21. 08. 2023):

- ◉ <https://www.een.sk/aktuality/vysielanie-zamestnancov-sprostredkovanie-pracovnych-sil-do-rakuska>

- **Ernst & Young Slovensko (ey.com/sk_sk)**

Mobilita zamestnancov: Na čo si dať pozor pri vyslaní zamestnancov v rámci EÚ? (14. 05. 2024):

- ◉ https://www.ey.com/sk_sk/insights/tax/mobilita-zamestnancov--na-co-si-dat-pozor-pri-vyslani-zamestnancov-v-ramci-eu

- **Euractiv (euractiv.sk)**

Výskum: Vysielanie pracovníkov zo Slovenska sa potýka s nedostatkom informácií (25. 10. 2023):

- ◉ <https://euractiv.sk/section/ekonomika-a-euro/opinion/vyskum-vysielanie-pracovnikov-zo-slovenska-sa-potyka-s-nedostatkom-informacii/>

- **EUROBC SAS – ALTALEO (postinginfrance.com/sk)**

Pochopenie vysielania pracovníkov vo Francúzsku (03. 09. 2024):

- ◉ <https://postinginfrance.com/sk/pochopenie-vysielania-pracovnikov-vo-francuzsku/>

- **KPMG Slovensko (danovky.sk)**

Od konca júla budú platiť nové predpisy v oblasti vysielania zamestnancov (18. 06. 2020):

- ◉ <https://www.danovky.sk/sk/od-konca-jula-budu-platit-nove-predpisy-v-oblasti-vysielania-zamestnancov>

- **Nitrianska regionálna komora SOPK (sopk.sk)**

Vysielanie zamestnancov v roku 2023, webinár (26. 04. 2023):

- ◉ <https://www.sopk.sk/nr/event/vysielanie-zamestnancov-v-roku-2023-webinar/>

- **Podnikajte.sk (podnikajte.sk)**

Vysielanie zamestnancov do zahraničia (30. 08. 2018):

- ◉ <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikateľa/vysielanie-zamestnancov-zahranicia>

Vyslanie zamestnancov a živnostníkov: Slovensko v EÚ vyniká (23. 08. 2024):

- ◉ <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/vyslanie-zamestnancov-zivnostnikov-eu>

- **Poradca podnikateľa (epi.sk)**

Cezhraničné vysielanie zamestnancov – komentár (právna úprava EÚ, SR a vybraných štátov) (18. 05. 2017):

- ◉ <https://www.epi.sk/odborny-clanok/cezhranicne-vysielanie-zamestnancov-komentar-pravna-uprava-eu-sr-a-vybranych-statov.htm>

Zahraničné pracovné cesty a vysielanie zamestnancov (03. 11. 2022):

- ◉ <https://www.epi.sk/tv/zahranicne-pracovne-cesty-a-vysielanie-zamestnancov.htm>



Vysielanie zamestnancov do zahraničia (25. 10. 2024):

- ◉ <https://www.epi.sk/odborny-clanok/vysielanie-zamestnancov-do-zahranicia-pmpp-01-2025.htm>

- **Poradca podnikateľa (mzdovecentrum.sk)**

Vysielanie zamestnancov a zahraničná pracovná cesta (15. 02. 2024):

- ◉ <https://www.mzdovecentrum.sk/clanok-z-titulky/vysielanie-zamestnancov-a-zahranicna-pracovna-cesta-2.htm>

Vysielanie zamestnancov a zahraničná pracovná cesta (29. 01. 2024):

- ◉ <https://www.mzdovecentrum.sk/odborny-clanok/vysielanie-zamestnancov-a-zahranicna-pracovna-cesta.htm>

- **Poradca podnikateľa (zakon.sk)**

Medzinárodné zamestnávanie a vysielanie zamestnancov do zahraničia v roku 2024 (20. 06. 2024):

- ◉ <https://www.zakon.sk/eshop/webinar-medzinarodne-zamestnavanie-a-vysielanie-zamestnancov/p-1573156.xhtml>

- **Poradca podnikateľa (vssr.sk)**

Cezhraničné vysielanie zamestnancov od 30. júla 2020 (26. 08. 2020):

- ◉ <https://www.vssr.sk/odborny-clanok/cezhranicne-vysielanie-zamestnancov-od-30-jula-2020.htm>

Vyslanie verzus pracovná cesta (19. 10. 2020):

- ◉ <https://www.vssr.sk/priklad-z-praxe/vyslanie-verzus-pracovna-cesta.htm>

- **Prosman a Pavlovič (prosmen-pavlovic.sk)**

Cezhraničné vysielanie zamestnancov z členských štátov Európskej únie na územie SR (19. 09. 2023):

- ◉ <https://www.prosmen-pavlovic.sk/cezhranicne-vyslanie-zamestnanca/>

- **RÚZ (sme.sk)**

Vysielanie pracovníkov zo Slovenska v kontexte pandémie Covid-19 (27. 02. 2024):

- ◉ <https://regiony.sme.sk/c/23286128/vysielanie-pracovnikov-zo-slovenska-v-kontexte-pandemie-covid-19.html>

- **Slovak Business Agency (sbagency.sk)**

Dočasný výkon prác vo Veľkej Británii:

- ◉ <https://www.sbagency.sk/docasny-vykon-prac-vo-velkej-britanii-0>

- **Startup (startup.sk)**

Vysielanie zamestnancov:

- ◉ <https://www.startup.sk/sk/vysielanie-zamestnancov>

- **TAX-house (taxhouse.sk)**

Vysielanie zamestnancov:

- ◉ https://www.taxhouse.sk/images/taxhouse/dokumenty/vysielanie_zamestnancov.pdf

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (dlportal.sk)**

Vysielanie zamestnancov na pracovné cesty a súhlas s vyslaním (06. 07. 2023):

- ◉ <https://www.dlportal.sk/33/vysielanie-zamestnancov-na-pracovne-cesty-a-suhlas-s-vyslanim-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAP0WVAJB2UZeNnX1nVVDFFCoTBfTgeMTw/?ns=1631449386>

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (mup.sk)**

Vysielanie zamestnancov – pracovnoprávna úprava v Zákonníku práce (01. 03. 2023):

- ◉ https://www.mup.sk/33/vysielanie-zamestnancov-pracovnopravna-uprava-v-zakonniku-prace-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAL2VxGA-kBDu1hY1rdxKC0DKDLi4QnI_EQ/

- **Verlag Dashöfer, vydavateľstvo (srovpraxi.sk)**

Vysielanie zamestnancov do zahraničia (14. 11. 2019):

- ◉ <https://www.srovpraxi.sk/33/vysielanie-zamestnancov-do-zahranicia-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAJ9VMkRGaGpuHOotAbt-Z81G1aKhZZHQ/>

- **Wolters Kluwer SR (pracovnepravo.sk)**

Praktické problémy pri vysielaní zamestnancov (24. 05. 2021):

- ◉ <https://www.pracovnepravo.sk/sk/pracovnopravne-vztahy/prakticke-problemy-pri-vysielani-zamestnancov.ppv-272.html>

- **Zeitarbeit International (zeitarbeit-international.de/sk)**

Cudzie kultúry, nové príležitosti: Prečo sa oplatí vyslať zamestnancov do zahraničia (22. 06. 2023):

- ◉ <https://zeitarbeit-international.de/sk/2023/06/22/fremde-kulturen-neue-chancen-warum-eine-entsendung-von-mitarbeitern-ins-ausland-sich-lohnt/>



12. Referencie



12.1 Odborná literatúra

- Arnholtz, J., & Andersen, S. K. (2018). Extra-institutional changes under pressure from posting. *British Journal of Industrial Relations*, 56(2), 395–417. <https://doi.org/10.1111/bjir.12287>
- Arnholtz, J. (2021). Posted work, Enforcement capacity, and Firm variation: Evidence from the Danish Construction Sector. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1149–1164. <https://doi.org/10.1177/0143831X19853022>
- Arnholtz, J., & Lillie, N. (2023). Posted work as an extreme case of hierarchised mobility. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(16), 4206–4223. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2207341>
- Arnholtz, J., & Lillie, N. (Eds.). (2019). *Posted work in the European Union: The political economy of free movement*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429031021>
- Berntsen, L., & Lillie, N. (2015). Breaking the law? Social dumping in a pan-European labour market. In M. Bernaciak (Ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe* (pp. 43–60). Routledge.
- Bottero, M. (2021). *Posting of Workers in EU Law: Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition*. Wolters Kluwer.
- Cukut Krilić, S., Toplak, K., & Vah Jevšnik, M. (2020). *Posting of third country nationals: A comparative study*. ZRC SAZU. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3929>
- Čaněk, M., Kall, K., Lillie, N., Wallace, A., & Haidinger, B. (2018). *Transnational cooperation among labour regulation enforcement agencies in Europe: Challenges and opportunities related to the posting of workers*. Solidar. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.25125.19687>
- Danaj, S., Kahlert, R., Zólyomi, E., Prinz, N., & Sandu, V. (2021). *The gap between legal procedures and practices in posting rule enactment: A comparative working paper*. European Centre for Social Welfare Policy and Research. <https://www.euro.centre.org/projects/detail/3633>
- Danaj, S., De Wispelaere, F., & De Smedt, L. (2022). *Research design. Assessment of the channels of information and their use in the posting of workers, INFO-POW*. European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Danaj, S., Kayran, E. N., & Prinz, N. (2023). *Information channels mapping tool cross-national dataset technical report*. European Centre for Social Welfare Policy and Research. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4689>
- Danaj, S., Toplak, K., & Vah Jevšnik, M. (Eds.). (2024). *Access to information on the posting of workers: Construction companies' practices and challenges*. Založba ZRC. <https://doi.org/10.3986/9789610508366>
- De Smedt, L., & De Wispelaere, F. (2023). *INFO-POW: Country report Belgium*. HIVA – KU Leuven. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4795>
- De Smedt, L., De Wispelaere, F., Zolyomi, E., Kayran, E. N., & Danaj, S. (2023). *Survey manual of the survey on posting and receiving companies in the construction sector*. HIVA – KU Leuven. <https://lirias.kuleuven.be/4141974&lang=en>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., & Pacolet, J. (2020). *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2019*. Publication Office of the European Union. <https://www.doi.org/10.2767/487681>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., & Pacolet, J. (2022). *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2021*. Publication Office of the European Union. <https://doi.org/10.2767/199888>
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., & Pacolet, J. (2024). *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2022*. Publication Office of the European Union. <https://lirias.kuleuven.be/4148972&lang=en>

- Dølvik, J. E., & Eldring, L. (2006). Industrial relations responses to migration and posting of workers after EU enlargement: Nordic trends and differences. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(2), 213–230. <https://doi.org/10.1177/102425890601200208>
- European Labour Authority. (2024). *Accommodation and food service activities: Issues and challenges related to labour mobility, ELA strategic analysis*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2883/685489>
- European Labour Authority. (2023a). *Construction sector: Issues in information provision, enforcement of labour mobility law, social security coordination regulations, and cooperation between member states*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2883/9750>
- European Labour Authority. (2023 b). *Report on the cooperation practices, possibilities, and challenges between member states: Specifically in relation to the posting of third-country nationals*. <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf>
- European Labour Authority. (n. d.). *Posting of workers* [Vysielanie pracovníkov]. <https://www.ela.europa.eu/en/topics/posting-workers>
- Eurofound. (2015). *Representativeness of the European social partner organisations: Construction sector*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/representativeness-european-social-partner-organisations-construction-sector>
- European Construction Sector Observatory. (2021). *Country profile Slovakia*. European Commission. https://single-market-economy.ec.europa.eu/system/files/2021-11/ECSO_CFS_Slovakia_2021.pdf
- Eurostat. (2017). *Self-employed persons by number and importance of clients in the last 12 months*. https://doi.org/10.2908/LFSO_17SECLNT
- Eurostat. (2024). *Self-employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) [Dataset]*. https://doi.org/10.2908/LFSA_ESGAN2
- Fleischer, V. (2010). Regulatory arbitrage. *Texas Law Review*, 89, 227-289. <http://texaslawreview.org/wp-content/uploads/2015/08/Barry-89-TLRS-69.pdf>
- Furåker, B., & Larsson, B. (2020). Revision of the EU posting of workers directive, social dumping, and trade unions' position. In *Trade Union Cooperation in Europe* (pp. 109-139). Palgrave Pivot. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38770-9_4
- Hollan, K., & Danaj, S. (2018). *POOSH country report: Slovakia*. European Centre for Social Welfare Policy and Research. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3293>
- Houwerzijl, M. S. (2014). Regime shopping across (blurring) boundaries. In S. Evju (Ed.), *Regulating transnational labour in Europe: The quandaries of multilevel governance* (pp. 95-130). Privatrettsfondet, Institute of Private Law, University of Oslo.
- Houwerzijl, M., & Berntsen, L. (2020). Posting of workers: From a blurred notion associated with 'cheap labour' to a tool for 'fair labour mobility'? In J. Arnholtz & N. Lillie (Eds.), *European integration and the reconfiguration of national industrial relations: Posted work as a driver of institutional change* (pp. 147-166). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429031021>
- Jorens, Y. (2024). *Fraud and error in the field of EU social security coordination: Reference year 2022*. HIVA – KU Leuven.
- Kahancová, M. (2016). *The rise of the dual labour market: Fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (Precarir), Country report: Slovakia*. CELSI Research Report No. 19. <https://www.celsi.sk/en/publications/research-reports/detail/19/the-rise-of-the-dual-labour-market-fighting-precarious-employment-in-the-new-member-states-through-industrial-relations-precarir-country-report-slovakia/>
- Kall, K., Brzozowska, A., Lillie, N., Matuszczyk, K., & Salamońska, J. (2020). *Regional study from Ukraine to Finland and Estonia via Poland: Migration and posting of third country nationals*. University of Jyväskylä and University of Warsaw. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202009095805>
- Kayran, E. N., Danaj, S., Zolyomi, E., Cillo, R., De Smedt, L., De Wispelaere, F., Kováčová, L., Moran, A., Perocco, F., Prinz, N., Toplak, K., & Jevšnik, M. V. (2023). *INFO-POW: Information channels cross-national mapping tool data codebook*. AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/HS6WHC>
- Korosiová, B., & Havrilla, G. (2020). The posting of workers: An EU and Slovak Republic perspective. *European Employment Law Cases*, 2020/28, 5(3), 153-155. <https://doi.org/10.5553/EELC/187791072020005003003>
- Kováčová, L., Studená, I., & Mýtna Kureková, L. (2021). *Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Slovakia country report*. Slovak Academy of Sciences. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4039>
- Lens, D., Mussche, N., & Marx, I. (2022). The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers? *European Journal of Industrial Relations*, 28(1), 27-45. <https://doi.org/10.1177/09596801211023262>
- Lhernould, J. P., & Palli, B. (2017). Posted workers remuneration: Comparative study in nine EU countries and four sectors. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 24(1), 108-126. <https://doi.org/10.1177/1023263X17693197>
- Lillie, N., & Wagner, I. (2015). Subcontracting, insecurity, and posted work: Evidence from construction, meat processing, and shipbuilding. In J. Drahokoupil (Ed.), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks* (pp. 157-174). ETUI.
- Lillie, N., Ndomo, Q., & Kärkkäinen, K. (2023). Social insurance for mobile construction workers: The effects of posting and other forms of mobility on worker precarity. *ETUI Research Paper-Policy Brief 2023. 07*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4606817>
- Moran, A., & Mýtna Kureková, L. (2024). Fragmentation of information on the posting of workers in Slovakia. *INFO-POW Policy Brief*. European Centre for Social Welfare Policy and Research. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4852>
- Moran, A. (2024). Bogus self-employment in the construction sector and the posting of workers from the Slovak Republic. *Prognostické práce*, 16(1), 16-31. <https://doi.org/10.31577/PPFAR.2024.16.002>
- Muñoz, M. (2024). Trading nontradables: The implications of Europe's job-posting policy. *The Quarterly Journal of Economics*, 139(1), 235–304. <https://doi.org/10.1093/qje/qjad032>
- Mýtna Kureková, L., Moran, A., Kováčová, L., & Studená, I. (2023). *INFO-POW: Assessment of the channels of information and their use in the posting of workers. Country report Slovakia*. Centre of Social and Psychological Sciences, Institute for Forecasting, Slovak Academy of Sciences. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4801>
- Národný inšpektorát práce. (2024, apríl 25). *Slovenský stavebný sektor a vysielanie pracovníkov* [Prezentácia na konferencii]. Informačné stretnutie pre slovenských zamestnávateľov o vysielaní pracovníkov v stavebnom sektore. Bratislava, Slovensko.
- Onisik, M., Vítáloš, M., & Zeman, J. (2023). *(NE)samostatne zárobkovo činné osoby*. Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky. <https://www.nku.gov.sk/documents/d/nku/-ne-samostatne-zarobkovo-cinne-osoby-1>
- Pokorná, P. (2022). *Bargaining for working conditions and social rights of migrant workers in Central East European countries (BARMIG), National report: Slovakia*. CELSI Research Report No. 52. CELSI. <https://celsi.sk/sk/publikacie/vyskumny-clanok/detail/218/bargaining-for-working-conditions-and-social-rights-of-migrant-workers-in-central-east-european-countries-barmig-national-report-slovakia/>

- Rennuy, N. (2020). Posting of workers: Enforcement, compliance, and reform. *European Journal of Social Security*, 22(2), 212–234. <https://doi.org/10.1177/1388262720931658>
- Sociálna poisťovňa. (n. d.). *Platiť poisťné na Slovensku pri činnosti v zahraničí*. <https://www.socpoist.sk/kto-som/zivnostnik-szco/platit-poistne-na-slovensku-pri-cinnosti-v-zahranici>
- Statista Research Department. (2022a, October 4). *Slovakia: Number of enterprises in the building construction industry 2011–2020*. <https://www.statista.com/statistics/432975/number-enterprises-building-construction-industry-slovakia/>
- Statista Research Department. (2022 b, October 4). *Personnel costs of the building construction industry in Slovakia 2010–2019*. <https://www.statista.com/statistics/433675/personnel-costs-building-construction-industry-slovakia/>
- Štatistický úrad Slovenskej republiky. (2022, October 11). *Construction production in August 2022*.
- Štatistický úrad Slovenskej republiky. (2024a). *Ekonomické subjekty v RO podľa vybraných právnych foriem a Štatistickej klasifikácie ekonomických činností k 31. 12.* [og1006rs]. http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/og1006rs/v_og1006rs_00_00_00_sk
- Štatistický úrad Slovenskej republiky. (2024 b). *Zamestnanosť a nezamestnanosť v SR za 4. štvrťrok 2023 (Výsledky výberového zisťovania pracovných síl) vrátane modulu 2023 o dôchodku a účasti na trhu práce*. Štatistický úrad Slovenskej republiky.
- Thörnqvist, C., & Bernhardsson, S. (2015). Their own stories: How Polish construction workers posted to Sweden experience their job situation, or resistance versus life projects. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(1), 23–36. <https://doi.org/10.1177/1024258914561409>
- Útvar hodnoty za peniaze. (2024). *Hľadáme spoľahlivého zamestnanca. Podmienka: na živnosť*. Ministerstvo financií SR. https://www.mfsr.sk/files/sk/financie/hodnota-za-peniaze/analyzy-uhp/fiktivni_zivnostnici_komentar-uhp_maj2024.pdf
- Zólyomi, E., & Danaj, S. (2019). *Language barriers and the occupational safety and health of posted workers*. Policy Brief 2019/4. European Centre for Social Welfare Policy and Research. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3474>

12.2 Právne zdroje

- Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:32004R0883>
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/1149/oj?uri=CELEX:32019R1149>
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Revidovaná smernica o vysielaní pracovníkov). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32018L0957>
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 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“) (Smernica o presadzovaní). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32014L0067>
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Smernica o vysielaní pracovníkov). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>
- Súdny dvor Európskej únie. (2004, 7. september). *Rozsudok vo veci C-456/02: Trojani proti Centre public d'aide sociale*. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48905&doclang=EN>
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií)
- Zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce)
- Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (Živnostenský zákon)
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 513/1991 Zb. (Obchodný zákonník)
- Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov
- Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov



O autorkách

Lucia Kováčová



Pracuje ako výskumníčka Prognostického ústavu Centra spoločenských a psychologických vied SAV. Medzi jej výskumné záujmy patrí predovšetkým pracovná integrácia zraniteľných skupín, politiky zamestnanosti, sociálny dialóg a pracovná migrácia. Skúsenosti s aplikovaným výskumom v týchto témach získala v medzinárodných aj domácich výskumných projektoch. Vyštudovala odbor verejná politika na Stredoeurópskej univerzite (CEU) so špecializáciou na rovnosť a sociálnu spravodlivosť.

Alexandra Moran



Je absolventkou Právnickej fakulty Tilburskej univerzity v Holandsku, kde získala magisterský titul v odbore pracovné právo a pracovnoprávne vzťahy. V súčasnosti je výskumníčkou Prognostického ústavu Slovenskej akadémie vied, kde sa venuje práci na medzinárodných projektoch zameraných na pracovnú mobilitu a migráciu. Výskumne sa zaujíma o priesečník medzi prácou, rodom a právom, predovšetkým v súvislosti s platformizáciou a prekarizáciou. Je tiež internou doktorandkou na Sociologickom ústave SAV.

Lucia Mýtna Kureková



Výskumne sa venuje témam trhu práce a pracovnej integrácie znevýhodnených skupín, pracovnej migrácie a integrácie migrantov na trh práce či oblasti zručností a vzdelávania. V týchto témach viedla a spolupracovala na množstve medzinárodných projektov s presahom na odporúčania pre verejnú politiku na nadnárodnej (EÚ) a národnej úrovni. Pravidelne pracuje ako konzultantka pre medzinárodné organizácie vrátane CEDEFOP, ILO, OECD a World Bank. V súčasnosti pracuje ako samostatná vedecká pracovníčka na Prognostickom ústave Centra spoločenských a psychologických vied SAV.

Ivana Studená



Pracuje ako vedecká pracovníčka Prognostického ústavu Centra spoločenských a psychologických vied SAV. Jej oblasť výskumu zahŕňa výskum trhov práce a ľudského kapitálu. Pracuje aj ako nezávislá expertka pre medzinárodné organizácie, verejné a neziskové organizácie v oblasti rozvoja politik zamestnanosti a zručností dospelých. Za mimoriadne dôležité považuje prepájanie akademického výskumu s praxou a spoluprácu s aktérmi pre tvorbu politik a riešení založených na výsledkoch výskumov.

