

# Vysielanie zamestnancov Švajčiarsko

JUDr. Ing. Matej Šebesta, MBA

Senior Consultants

Bratislava, 14.03.2017

## Vysielanie zamestnancov vs. dočasné pridelenie

- Švajčiarsko definuje **vysielanie zamestnancov** (v súlade s EÚ predpismi):
  1. keď zamestnávateľ vysielala svojich zamestnancov na plnenie vlastných úloh - t.j. vysielajúci zamestnávateľ má vo Švajčiarsku zákazku, ktorú plní vo vlastnom mene a na vlastný účet na podklade obchodnoprávnej zmluvy,
  2. keď zamestnávateľ vysielala zamestnancov do pobočky alebo podniku, ktorý patrí do rovnakého koncernu

## Vysielanie zamestnancov vs. dočasné pridelenie

- Švajčiarsko definuje **dočasné pridelenie (Personalverleih)** ako pridelenie zamestnancov k inému zamestnávateľovi na plnenie úloh užívateľského zamestnávateľa. Cezhraničné dočasné pridelenie ako aj sprostredkovanie zamestnancov zo zahraničia sú vo Švajčiarsku zakázané.
- Pomerne prísne obmedzenia platia aj pri dočasnom pridelení zamestnancov zo Švajčiarska do zahraničia, kedy vysielajúci zamestnávateľ musí mať povolenie kantonálnych ako aj federálnych úradov (SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) – Ministerstvo hospodárstva )

# Ochranné opatrenia (Flankierende Massnahmen)

- Švajčiarsko zaviedlo od 01.06.2004 tzv. Ochranné opatrenia, ktoré majú chrániť trh pred mzdovým dumpingom. Tieto opatrenia mali za cieľ vytvoriť rovnaké podmienky pre domácich ako aj zahraničných podnikateľov.
- Ochranné opatrenia možno rozdeliť do troch skupín:
  1. Dodržiavanie podmienok tzv. tvrdého jadra podmienok
  2. Pri opakovaných porušeníach predpisov možnosť zavedenia uľahčeného zavedenia GAV a
  3. Rozhodnutie o zavedení NAV pre určité odvetvie

## Požiadavky pri vysielaní zamestnancov

Podľa švajčiarskych predpisov upravujúcich o vysielanie zamestnancov musia mať vyslaní zamestnanci rovnaké podmienky v nasledujúcich oblastiach (požiadavky tzv. tvrdého jadra vyplývajúce z legislatívy EÚ):

- minimálne mzdy, vrátane mzdových zvýhodnení,
- maximálne prípustná dĺžka pracovného času,
- minimálny čas odpočinku,
- BOZP,
- ochrana tehotných zamestnankýň, mladistvých zamestnancov,
- antidiskriminačné opatrenia.

# Požiadavky pri vysielaní zamestnancov

- Minimálne požiadavky vo vyššie uvedených bodoch môžu byť upravené v tzv. Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Jednotlivé pracovné zmluvy môžu stanovovať aj výhodnejšie podmienky pre zamestnancov
- GAV uzatvárajú zamestnávateľské zväzy a odbory pre určité odvetvie a buď na kantonálnej úrovni, nadkantonálnej úrovni, prípadne na federálnej úrovni Zverejnených je asi 90 GAV. Uzatvárajú sa spravidla na 4 roky.
- GAV kryjú asi 50% zamestnancov

# Požiadavky pri vysielaní zamestnancov

- Príklady GAF:
  - GAV für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme
  - GAV im Schweizerischen Isoliergewerbe
  - GAV für Branchen des Ausbaugewerbes in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn
  - GAV für die Tankstellenshops des Kantons Luzern
- V odvetviach, pre ktoré nie sú uzatvorené GAV sa môžu uplatniť tzv. NAV – Normalarbeitsvertrag,
- NAV je úradné rozhodnutie o zavedení minimálnej mzdy. Toto rozhodnutie sa vydáva vtedy, ak výška miezd v niektorom odvetví nedosahuje výšku obvyklú v porovnateľnom odvetví a dochádza k opakovanému zneužitiu tohto stavu.
- Švajčiarsko nemá zákonom stanovenú minimálnu mzdu.

# Kontrola a sankcie

- Kontrolu nad dodržiavaním AVE GAV majú Paritätische Kommissionen (Bipartitné komisie – zložené zo zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov)
- Kontrolu nad dodržiavaním pracovných podmienok majú Kantonálne inšpektoráty práce a Tripartitné komisie.
- SECO – kontroluje dodržiavanie predpisov o vysielaní a dočasnom pridelovaní zamestnancov
- Za porušenie predpisov je možné udeliť finančné pokuty a tresty od CHF 5.000 do CHF 1.000.000 (v závislosti od závažnosti porušenia predpisov)



1d      8d                      90 d                      120d                      1 rok                      2 roky                      5 rokov

EU 27,  
EFTA

Stavebníctvo, cestovný ruch, záhradnícke a čistiace služby	Ohlásenie	Povolenie sa udeľuje len výnimočne a musí sa vzťahovať na konkrétny projekt  Bez obmedzenia počtu	Povolenie na krátkodobý pobyt Typu L Obmedzený počet	Povolenie na dlhodobý pobyt (do 5 rokov) typu B Obmedzený počet
	Ostatné činnosti			

Krajiny  
mimo  
EÚ

Stavebníctvo, cestovný ruch, záhradnícke a čistiace služby	Ohlásenie	Povolenie Typu L Bez obmedzenia počtu	Povolenie Typu L Obmedzený počet	Povolenie typu B Obmedzený počet

Ohlásenie

Povolenie

# Vysielanie zamestnancov z krajín EÚ a mimo EÚ



# Úprava cezhraničného vysielania zamestnancov z krajín EU a EFTA v SR

- Nosnými predpismi sú:
- Zákoník práce (§ 5 a § 58)
- Zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb

- Zákoník práce (§ 5 ods. 4) definuje cezhraničné vyslanie zamestnanca ako
  - a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
  - b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
  - c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.
- O cezhraničnom vysielaní nehovoríme, ak doba vyslania v SR nepresiahne 8 dní za 12 kalendárnych mesiacov

# Zamestnávanie osôb z tretích krajín

- Rámcová úprava je obsiahnutá v ustanoveniach piatej časti Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti § 21 - § 24
- Občana z tretej krajiny je možné zamestnať (neuvádzame všetky dôvody) za predpokladu, ak:
  1. je držiteľom modrej karty Európskej únie,
  2. má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
  3. má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,
  4. má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny
  5. má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie,
  6. spĺňa podmienky podľa § 23a (rozsiahly katalóg výnimiek) - nevyžaduje sa potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta ani povolenie na zamestnanie.



**Ďakujeme za Vašu pozornosť!**

Senior Consultants  
Advokátska kancelária  
Zámocká 30  
811 01 Bratislava

Tel: +421 2 2073 2623  
[sebesta@sconsultants.eu](mailto:sebesta@sconsultants.eu)  
[www.sconsultants.eu](http://www.sconsultants.eu)