

NEWSLETTER

LEGISLATÍVNE ZMENY V OBLASTI CEZHraničného HOME-OFFICE

ALEBO AKO JE (MOŽNO) MOŽNÉ VYSIELAŤ ZAMESTNANCOV
NA PRACOVNÉ CESTY DO CHORVÁTSKA

ČASŤ II.



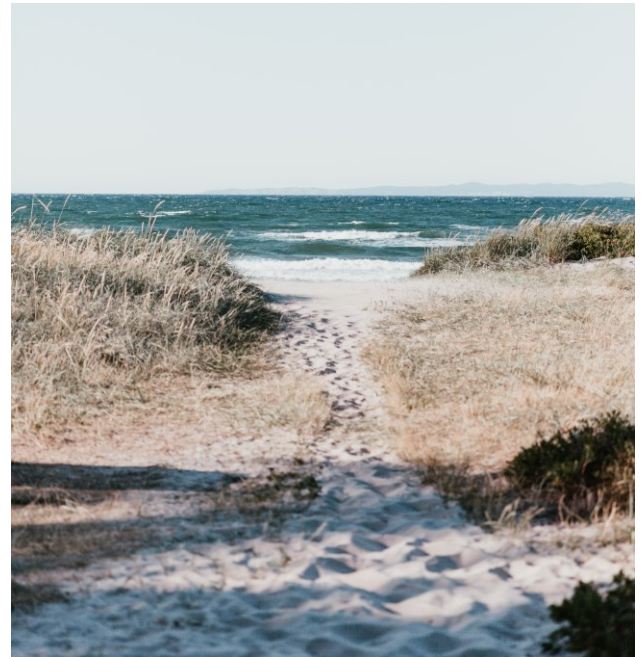
IBDO

Work from anywhere... Beach office...Working holiday...Nové pojmy, ktoré sa stávajú súčasťou života zamestnancov a ich zamestnávateľov. Leto a dovolenková sezóna je pred dvermi. Čo sa teda stane, ak slovenský zamestnávateľ svojej zamestnankyni Janke schváli, že po ukončení dovolenky v Chorvátsku tam Janka ostane ešte mesiac, aby sa mohla sústrediť na svoj projekt?

Túto otázku čiastočne zodpovedala **Administratívna Komisia EÚ pre sociálne poistenie**. Ešte v roku 2022 totiž publikovala tzv. „Guidance Note on telework“.

Nakoľko koordinácia sociálneho poistenia je v rámci EÚ regulovaná Nariadeniami, tento výkladový dokument sa automaticky uplatňuje aj na Slovensku.

Sociálna poisťovňa preto tento dokument preložila a zverejnila na svojej internetovej stránke.



Tento dokument rieši, ako je potrebné na režim cezhraničnej telepráce nahliadať v kontexte uplatniteľnej legislatívy pre oblasť sociálneho poistenia. Okrem iného dokument uvádza:

Za predpokladu, že sú splnené ostatné podmienky inštitútu vyslania, telepráca v inom členskom štáte v mene zamestnávateľa by sa mohla považovať za prácu, na ktorú sa vzťahuje článok 12 základného nariadenia. Samozrejme, inštitút vyslania sa týka len prípadov, keď je telepráca v inom členskom štáte náhodná a nie je súčasťou obvyklého pracovného modelu.

Ako ukázali minulé roky počas pandémie, telepráca je zvyčajne v záujme zamestnávateľa, ako aj zamestnanca, čo vedie k väčšej flexibilita, vyššej efektívnosti a nižším prevádzkovým nákladom zamestnávateľa. Ak by telepráca bola v rozpore s efektívnosťou práce zamestnanca, zamestnávateľ by s takouto žiadosťou o teleprácu nesúhlasil.

Príklady prípadov cezhraničnej telepráce, na ktoré by sa mohol uplatniť inštitút vyslania:

- ▶ **Zamestnávateľ musí zatvoriť niektoré miestnosti administratívnej budovy, aby ich zrekonštruoval. Všetci zamestnanci pracujúci v týchto miestnostiach sú poslaní domov, aby vykonávali prácu na diaľku.**
- ▶ **Zamestnanec môže pokračovať v práci len z domu, pretože napr. musí sa starať o choré deti, starých príbuzných, malé deti alebo je partnerom takejto osoby (inak by tento zamestnanec mal napríklad nárok na platenú alebo neplatenú dovolenku a už by nebol schopný vykonávať prácu, čo je dôležité pre zamestnávateľa).**
- ▶ **Zamestnanec súhlasí so zamestnávateľom, že počas nasledujúcich 4 týždňov bude pracovať na diaľku, aby sa lepšie sústredil na konkrétny projekt.**
- ▶ **Zamestnanec zostane na prázdninovom mieste a začne tam pracovať na diaľku ešte mesiac predtým, ako sa vráti domov a obnoví prácu v kancelárii.**

Znie to krásne, pro-ekonomicky, pro-podnikateľsky. Z pohľadu sociálneho poistenia ani nie je čo technicky vytknúť. Ale vráťme sa k nášmu príkladu:



Janka so súhlasom zamestnávateľa bude v lete pracovať jeden mesiac z Chorvátska.

Z pohľadu sociálneho poistenia pôjde o VYSLANIE (ako to deklaruje Administratívna Komisia).

SK zamestnávateľ teda požiadá SK Sociálnu poisťovňu o certifikát A1 podľa článku 12.

ALE Sociálna poisťovňa si vyžiada pracovno-právny dokument, na základe ktorého bude Janka do Chorvátska vyslaná.

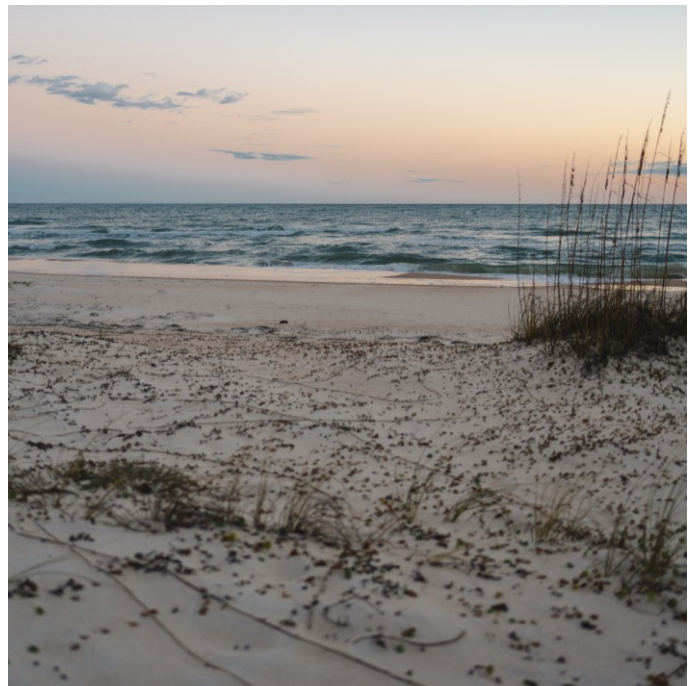
A tu sa objavuje problém...

Janka má pracovnú zmluvu podľa SK Zákonníka práce (nie podľa EU Nariadenia o koordinácii systémov SP). Takže SK zamestnávateľ bude povinný formálne tento mesiac, ktorý strávi v Chorvátsku, upraviť v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. SK Zákonník práce teoreticky pripúšťa niekoľko možností:

- ▶ § 54 - (dočasná) zmena pracovnej zmluvy - miesta výkonu práce;
- ▶ § 5 ods. 6 vyslanie § 57 - (zahraničná) pracovná cesta alebo
- ▶ e do iného štátu EÚ (pozor vyslanie pre účely SK pracovného práva a EÚ sociálneho poistenia má odlišné definície)
- ▶ § 52 - Telepráca...

Bez znalostí ďalších okolností je ťažké povedať, ktorá možnosť je vhodná alebo či má zamestnávateľ možnosť výberu jednej z možností a na základe akých kritérií.

Ale Jankin zamestnávateľ sa rozhodnúť musí, nakoľko každá z možností prináša ďalšie implikácie napr. aj v oblasti cestovných náhrad a tieto zase majú vplyv na režim daní a odvodov (a to ešte neriešime BOZP, pracovné úrazy a iné relevantné témy):



1. Zahraničná pracovná cesta alebo vyslanie do iného štátu EÚ

Nárok na cestovné náhrady v plnom rozsahu (ubytovanie, cestovné výdavky, stravné, vedľajšie výdavky) za každý deň pracovnej cesty. Ak by boli tieto cestovné náhrady povinné, z pohľadu daní by šlo o daňovo uznateľný náklad zamestnávateľa a príjem zamestnanca oslobodený od dane, ktorý zároveň nie je predmetom sociálneho a zdravotného poistenia; Pozor, zároveň platí, že zamestnancovi môžu patriť výhodnejšie náhrady podľa práva členského štátu Európskej únie, do ktorého je vyslaný - posudzovanie sa robí vždy v konkrétnom prípade.

2. Zmena pracovnej zmluvy - miesta výkonu práce

Cestovné náhrady uvedené vyššie by boli zredukované na dni cesty do miesta výkonu práce a späť. V každom prípade daňovo-odvodový režim uvedený vyššie by sa uplatnil aspoň na cestovné výdavky (napr. letenky) a iné cestovné náhrady počas cesty zo Slovenska/na Slovensko. Pozor, v súvislosti s prípadným miestom výkonu práce v zahraničí môžu zamestnávateľovu vzniknúť ďalšie informačné povinnosti vo vzťahu k zamestnancovi.

3. Telepráca

Vyžaduje sa dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve, prípadne jej dodatku. Povinnosť uhradiť preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce.



Niektorí zamestnávateľia teda môžu novú legislatívu posúdiť ako príležitosť, iní ako riziko. Dokument Administratívnej Komisie pre sociálne poistenie však zamestnávateľom dal veľmi zaujímavý argumentačný nástroj pre vytvorenie nového benefitu, alebo teda “nového typu pracovnej cesty“.

Ale ak sme teda sľúbili tú letnú dovolenku pre zamestnancov v Chorvátsku (aj pre tých zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nepodpíše príkaz na pracovnú cestu), Jankin zamestnávateľ má ešte možnosť B.

Tou je (trochu kontroverzný) § 5 ods. 7 písm. d) zákona o dani z príjmov, podľa ktorého je od dane (a teda aj od odvodov) oslobodené “*použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom...*”

Takže ak zamestnávateľ prenajme na 2 mesiace apartmán v Chorvátsku a počas tohto obdobia je k dispozícii iba jeho zamestnancom a ich rodinným príslušníkom, z pohľadu zamestnancov by malo ísť o daňovo oslobodený benefit/príjem.

Z pohľadu zamestnávateľa pôjde o daňovo neuznatelný náklad; Ale stále je to pomerne zaujímavý typ nepeňažného benefitu pre zamestnancov. Daňovo efektívny, externe aj interne marketingovo zaujímavý a aj z pohľadu budovania vzťahov medzi zamestnancami (a ich rodinami) atraktívny. Typ benefitu, ktorý sa môže páčiť aj HR aj finančnému oddeleniu a najmä zamestnancom 😊.

Čo povedať na záver? Tento článok môže byť pre niekoho inšpiráciou, pre niekoho upozornením, čo všetko v praxi môže priniesť režim cezhraničnej telepráce. Ale aby mohol Jankin zamestnávateľ, ako aj všetci ostatní zamestnávatelia pokojne spať, na to je tu BDO.

Naši odborníci v jednotlivých oblastiach sa veľmi radi postarajú o posúdenie všetkých relevantných oblastí k spokojnosti zamestnancov, zamestnávateľov a aj zodpovedných manažérov.



KONTAKT



Eva Belková,
Partner
e-mail: belkova@bdoslovakia.com



Radovan Ihnát
Global Expatriate Services Director
e-mail: ihnat@bdoslovakia.com



Pavol Tamaši
Partner
e-mail: tamasi@bdoslovakia.com

ADRESA KANCELÁRIE BDO V BRATISLAVE

BDO Services, spol. s r.o.
Pribinova 10, 811 09 Bratislava, Slovak Republic

IČO: 35 716 401

DIČ: SK2020250441

BDO Services, spol. s r.o.

Obchodný register Okresného súdu Bratislava I, oddiel: Sro, vložka č. 14535/B