

### OBSAH/INDEX

#### STRANA/PAGE 1

Novela zákonníka práce od  
1.3.2015

Amendment to the labour  
code applicable since  
01/03/2015

Rozšírenie definície dočas-  
ného pridelenia

Extended definition of  
employee assignment

#### STRANA/PAGE 2

Nové obmedzenia pre dočasné  
pridelenie

New restrictions applicable to  
employee assignments

Ďalšie pravidlá pre dočasné  
pridelenie

Further rules for employee  
assignments

#### STRANA/PAGE 3

Zamestnanecké benefity –  
Informácia uverejnená na  
stránke FRSR

Employee benefits in kind –  
information published on the  
website of the Financial  
Directorate

### NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE OD 1.3.2015

V tomto vydaní Mailing BMB Leitner by sme Vás chceli informovať o novele Zákonníka práce, ktorá bola po prezidentskom vete v januári opätovne schválená v parlamente. Tiež pridávame krátku informáciu o zdaňovaní zamestnaneckých benefitov, uverejnenú tento mesiac na stránke FRSR.

Novela s účinnosťou od 1.3.2015 prináša novinky predovšetkým v oblasti dočasného pridelenia zamestnancov.

Vzhľadom na rozsiahle novo-zavedené administratívne, odvodové a daňové povinnosti odporúčame vykonať detailnú analýzu všetkým subjektom, ktorých sa inštitút dočasného zamestnávania týka.

#### Rozšírenie definície dočasného pridelenia

Užívateľským zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.

Pri posudzovaní dočasného pridelenia zamestnanca sa bude po zmene zákona posudzovať nielen formálna stránka zmluvného vzťahu (zmluva o dočasnom pridelení), ale i skutočná podstata vzťahov (nové kritéria pre posúdenie). To môže mať daňové i odvodové dopady.

### AMENDMENT TO THE LABOUR CODE APPLICABLE SINCE 01/03/2015

In this issue of Mailing BMB Leitner we would like to inform you about the Amendment to the Labour Code, which, being vetoed by the President, was adopted by the Parliament again in January. We also add short information on the taxation of employee benefits in kind, published on the website of the Slovak Financial Directorate this month.

The amendment is applicable since 01/03/2015 and introduces changes mainly in the field of employee assignment.

Considering the newly introduced extensive administrative, social security and tax-related duties we recommend that all companies with employee assignments analyze the matter in detail.

#### Extended definition of employee assignment

A host employer is either a legal entity or an individual to which an employer or a temporary employment agency temporarily assigns its permanent employee to perform work.

When analyzing employee assignments under the new amendment, not only the formal side of the contractual relationship (the assignment contract), but also the economic substance (new classification criteria) is to be considered. This may have consequences in the tax as well as social security fields.

### OBSAH/INDEX

#### STRANA/PAGE 1

Novela zákonníka práce od 1.3.2015  
Amendment to the labour code applicable since 01/03/2015

Rozšírenie definície dočasného pridelenia  
Extended definition of employee assignment

#### STRANA/PAGE 2

**Nové obmedzenia pre dočasné pridelenie**  
**New restrictions applicable to employee assignments**

**Ďalšie pravidlá pre dočasné pridelenie**  
**Further rules for employee assignments**

#### STRANA/PAGE 3

Zamestnanecké benefity – Informácia uverejnená na stránke FRSSR  
Employee benefits in kind – information published on the website of the Financial Directorate

### Nové obmedzenia pre dočasné pridelenie

Dočasné pridelenie je možné dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie dohodnuté pred 1.marcom 2015 sa skončí najneskôr 28.februára 2017.

Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno **predĺžiť** alebo **opätovne dohodnúť** v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát. Uvedené obmedzenie platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi.

Dočasné pridelenie nie je možné po 1.3.2015 dohodnúť na výkon prác zaradených do 4. kategórie (vysoká miera zdravotného rizika).

Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť inému užívateľskému zamestnávateľovi.

### Ďalšie pravidlá pre dočasné pridelenie

Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s hore uvedeným obmedzením (24 mesiacov a štyrikrát predĺženie), vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom, ktorému týmto vznikajú aj ďalšie povinnosti.

### New restrictions applicable to employee assignments

Employee assignment contracts may be concluded for a maximum of 24 months. Assignment contracts concluded prior to 01/03/2015 end on 28/02/2017 at the latest.

An employee assignment contract with the same host employer may be **prolonged** or **newly concluded** no more than 4 times within 24 months. This restriction is applicable also in the case the employee is assigned to the same host by another employer or by another temporary employment agency.

After 01/03/2015, employees may not be assigned for the performance of work tasks falling under the 4<sup>th</sup> category (high level of health risk).

A host employer may not assign an employee who was assigned to him to another host employer.

### Further rules for employee assignments

If an employee is assigned contrary to the above restriction (24 months and four prolongations), a regular (permanent) employment originates between the employee and the host employer, to whom further duties originate at the same time.

### OBSAH/INDEX

#### STRANA/PAGE 1

Novela zákonníka práce od 1.3.2015  
Amendment to the labour code applicable since 01/03/2015

Rozšírenie definície dočasného pridelenia  
Extended definition of employee assignment

#### STRANA/PAGE 2

Nové obmedzenia pre dočasné pridelenie  
New restrictions applicable to employee assignments

Ďalšie pravidlá pre dočasné pridelenie  
Further rules for employee assignments

#### STRANA/PAGE 3

**Zamestnanecké benefity – Informácia uverejnená na stránke FRSR**  
**Employee benefits in kind – information published on the website of the Financial Directorate**

Ak nemá dočasne pridelený zamestnanec najmenej rovnako priaznivú mzdu ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je užívateľský zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dorovnanie mzdy do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania. Na uvedené nadväzujú aj ďalšie povinnosti užívateľského zamestnávateľa (napr. dane, odvody, informačná povinnosť).

Užívateľský zamestnávateľ je tiež povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov v zákonom stanovenom rozsahu.

Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania majú voči užívateľskému zamestnávateľovi informačnú povinnosť v súvislosti s povinnosťou dorovnania mzdy.

Počas dočasného pridelenia môže zamestnanca vyslať na služobnú cestu len užívateľský zamestnávateľ.

#### **Zamestnanecké benefity – Informácia uverejnená na stránke FRSR**

Zjednodušujúce pravidlo krátenia daňových výdavkov pre účely dane z príjmov právnickej osoby (80:20) v prípade zamestnaneckého benefitu podľa názoru FRSR nie je možné uplatniť.

Na strane zamestnanca podlieha dani z príjmov zo závislej činnosti nepeňažný príjem ocenený „trhovou cenou“. Rozsah benefitu resp. osobnej spotreby zamestnanca bude potrebné určiť vždy presne.

If the wages of the assigned employee are not at least as favourable as the wages of comparable employees of the host employer, the host employer is obliged to compensate the wages of the assigned employee within 15 days after the payday agreed between the employee and the employer or the temporary employment agency. This leads to further duties of the host employer (e.g. taxes, social security, information duty).

In addition, the host employer is obliged to keep records of assigned employees in the extent specified by law.

An employer or a temporary employment agency has an information duty towards the host employer with respect to the obligation to compensate wages.

During the assignment, the employee may be sent on a business trip exclusively by his/her host employer.

#### **Employee benefits in kind – information published on the website of the Financial Directorate**

According to the opinion of the Slovak Financial Directorate it is not possible to apply the simplification rule of shortening tax deductible expenses for corporate income tax purposes (80:20) in the case of employee benefits in kind.

Benefits in kind, valued at the “market price”, are subject to the payroll tax on the part of the employee. The extent of the benefit in kind or private employee consumption is to be calculated accurately in each case.

### OBSAH/INDEX

#### STRANA/PAGE 1

Novela zákonníka práce od  
1.3.2015

Amendment to the labour code  
applicable since 01/03/2015

Rozšírenie definície dočasného  
pridelenia

Extended definition of employee  
assignment

#### STRANA/PAGE 2

Nové obmedzenia pre dočasné  
pridelenie

New restrictions applicable to  
employee assignments

Ďalšie pravidlá pre dočasné  
pridelenie

Further rules for employee  
assignments

#### STRANA/PAGE 3

**Zamestnanecké benefity –  
Informácia uverejnená na  
stránke FRSR  
Employee benefits in kind –  
information published on the  
website of the Financial  
Directorate**

Ako príklad uvádza FRSR kosačku, ktorá je v obchodnom majetku firmy, ale zamestnávateľ ju poskytne zamestnancom aj na osobné účely. Ak si zamestnávateľ kráti daňové výdavky na strane právnickej osoby paušálne na 80%, nebude zamestnancom zdaňovať paušálne len zvyšných 20%, ale celú výšku plnenia, v danom prípade 50%. A platí súvisiace odvody.

Používanie firemného majetku aj na súkromné účely môže byť teda drahé i administratívne náročné. Odporúčame preto zvážiť a vyhodnotiť všetky aspekty.

As an example the Directorate names a lawn mower owned by the company, which is provided by the employer also for the private use of an employee. If the employer shortens tax deductible expenses on the part of the company to 80%, he should tax not only the remaining 20% with the employee, but as much as 50% in the given case. And pay the related social security, as well.

To sum up, the use of company assets for private purposes may be expensive and require burdensome administration. Therefore we recommend considering and evaluating all aspects.

Autori/Authors:



Renáta Bláhová  
FCCA, LL.M.  
Partner



Šimon Gmitterko  
JUDr.  
Attorney at law