

RANDA HAVEL ■ LEGAL

Pravidla a související změny pro zaměstnavatele při vysílání zaměstnanců k výkonu práce do jiného státu EU

Tímto článkem bychom Vás rádi informovali o pravidlech a změnách ohledně pracovních a mzdových podmínek vyslaných zaměstnanců k práci do jiného státu EU, které je vysílající zaměstnavatel povinen pro vyslané zaměstnance zajistit.

I. Změny ve vysílání zaměstnanců k výkonu práce z jiného státu EU do ČR

V důsledku brzkého uplynutí transpoziční lhůty směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „**Směrnice**“) bude aktuálně projednávána novela zákoníku práce měnit také úpravu **vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do ČR** (dále jen „**Novela**“). Nabytí účinnosti Novely se předpokládá ke dni 30. července 2020.

a) První zásadní změnou zavedenou Směrnicí, je **rozlišování dvou kategorií vyslání, a to mezi tzv. krátkodobým vysláním do 12 (resp. v odůvodněných případech do 18) měsíců, a tzv. dlouhodobým vysláním přesahujícím uvedenou dobu**. Uvedené rozlišení má zásadní vliv na okruh práv vyslaného zaměstnance.

Dle Směrnice se v případě **dlouhodobého vyslání** vztahují na vyslaného zaměstnance (až na určité výjimky) **veškeré pracovní podmínky členského státu EU, do něhož byl zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán. Tj. na zaměstnance vyslané k výkonu práce do ČR v režimu dlouhodobého vyslání se bude kromě podmínek uvedených v písm. b) vztahovat veškerá právní úprava zákoníku práce ohledně výkonu práce v pracovním poměru s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Tyto podmínky bude pro vyslané zaměstnance povinen zajistit jejich vysílající zahraniční zaměstnavatel**. Pokud však bude relevantní právní úprava členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec do ČR vyslán, pro zaměstnance výhodnější, použije se tato výhodnější právní úprava. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně. Naopak v případě krátkodobého vyslání postačí, pokud vysílající zahraniční zaměstnavatel zajistí vyslanému zaměstnanci pouze podmínky uvedené v písm. b) (tj. nikoliv veškeré pracovní podmínky aplikovatelné v ČR).

Výše uvedený postup pramení z úvahy, že vyslání zaměstnance by mělo být ze své podstaty dočasné povahy a nemělo by jeho prostřednictvím docházet ke zneužívání pravidel zabezpečujících volný pohyb služeb. Za tímto účelem zavádí Směrnice a Novela **pravidlo sčítání doby vyslání zaměstnanců, jestliže dochází k nahrazení jednoho zaměstnance jiným zaměstnancem** (za předpokladu, že nový zaměstnanec má vykonávat stejnou činnost na stejném pracovním místě jako předchozí zaměstnanec). Pro zaměstnavatele tak vedle dnes již standardního sledování doby vyslání každého jednotlivého zaměstnance vzniká potřeba evidence součtu vyslání u různých zaměstnanců. Překračuje-li tedy celková doba vyslání 12 či případně 18 měsíců, vysílající zahraniční zaměstnavatel musí zajistit, aby měl také zaměstnanec nahrazující jiného zaměstnance stejné veškeré pracovní podmínky jako zaměstnanci v ČR. Po nabytí účinnosti Novely se pro účely posouzení doby vyslání zaměstnance k výkonu práce do ČR, které započalo přede dnem 30. července 2020, bude považovat za vyslání započaté dnem 30. července 2020.

b) Druhou výraznou změnou, kterou Směrnice zavedla, je **úprava odměňování** vyslaných zaměstnanců, a to jak v režimu krátkodobého, tak v režimu dlouhodobého vyslání. **Doposud se odměňování vyslaných zaměstnanců řídilo principy minimální odměny** v hostitelském státě, přičemž zaměstnancům

vyslaným do ČR příslušela pouze minimální mzda, nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas. Nově však Směrnice rozšiřuje poskytování odměny za práci na všechny povinné složky mzdy, které jsou na základě práva hostitelského státu mandatorní. **Po Novele se tak na zaměstnance vyslané k výkonu práce do ČR na dobu delší než 30 dnů bude vztahovat česká právní úprava ohledně**[1] i) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, ii) minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části, iii) **minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a složek mzdy stanovených v § 114 až 118 zákoníku práce (tj. všech druhů zákonných příplatků a nikoliv pouze příplatku za práci přesčas)**, iv) bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v) pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců, vi) rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace, vii) pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání, viii) **podmínek ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, a ix) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území ČR**. Uvedené podmínky je pro vyslané zaměstnance opět povinen zajistit vysílající zahraniční zaměstnavatel. Pravidla ohledně výhodnosti právní úpravy (viz výše) platí obdobně.

Vysílající zahraniční zaměstnavatel je o vyslání zaměstnanců k práci do ČR povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, a to nejpozději v den nástupu vysílaného zaměstnance k výkonu práce v ČR. Zaměstnavatel uvedenou povinnost splní vyplněním jednoduchého formuláře, který je k dispozici na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, a který následně odešle krajské pobočce Úřadu práce ČR. Zahraniční zaměstnavatel je dále povinen mít v místě pracoviště evidenci vyslaných zaměstnanců a kopie pracovních smluv přeložených do českého jazyka.

II. Pravidla vysílání zaměstnanců k výkonu práce z ČR do jiného státu EU

Každý členský stát EU si (v mezích Směrnice) stanovuje svá vlastní pravidla pro vysílání zaměstnanců k práci na jeho území. Některé státy EU transponovaly Směrnici dříve než ČR, a tak změny, které Novela zavádí pro zaměstnance vyslané do ČR (viz bod I)), již mohou v jiném členském státě EU dávno platit a nejsou pro zaměstnance vyslané na jejich území tolik převratné. Z uvedeného důvodu je vždy potřebné seznámit se s pravidly konkrétního členského státu EU před vysláním zaměstnance na jeho území.

Pro představu níže stručně shrnujeme postup pro českého zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance k výkonu práce na Slovensko:

- oznámit vyslání zaměstnanců slovenskému Národnímu inspektorátu práce;
- obstarat vyslanému zaměstnanci tzv. formulář A1 dokládající příslušnost zaměstnance k českému sociálnímu a zdravotnímu pojištění;
- posoudit případné daňové povinnosti na Slovensku;
- zajistit, aby měl vyslaný zaměstnanec v závislosti na délce vyslání alespoň standardy pracovních a mzdových podmínek vyžadované slovenskou legislativou; a
- zajistit aby byla v místě výkonu jeho práce na Slovensku dostupná kopie pracovní smlouvy sjednaná s českým zaměstnavatelem, evidence pracovní doby odpracovaná zaměstnancem na Slovensku a doklady o mzdě vyplacené za práci na Slovensku.

V případě, že by chtěl uživatel (zaměstnavatel využívající agenturní zaměstnance) vyslat své agenturní zaměstnance k výkonu práce do jiného státu EU, Novela pro něj zavádí povinnost informovat o tomto vyslání agenturu práce, a to v dostatečném předstihu.

Upozorňujeme, že vysílání zaměstnanců má přesah do problematiky daní a odvodů. Proto doporučujeme vždy konzultovat zamýšlený model vyslání s daňovým poradcem.

III. Rozlišení vysílání a zahraniční pracovní cesty

Závěrem upozorňujeme na potřebu rozlišovat vyslání od zahraniční pracovní cesty. Pravidla popsaná v tomto článku se vztahují na případy, kdy zaměstnavatel vyšle své zaměstnance do hostitelského státu za účelem poskytování služeb zaměstnavatele ve prospěch příjemce služby (tj. zaměstnavatel nejčastěji uzavře s hostujícím subjektem smlouvu o službách), nebo kdy zaměstnavatel vyšle své zaměstnance do podniku

náležícího ke stejné skupině. Naopak tato pravidla se neuplatní na případy, kdy zaměstnanec vykonává na území hostujícího státu práci ve prospěch svého zaměstnavatele a nikoliv ve prospěch hostujícího subjektu (např. zaměstnanec se zúčastňuje obchodních jednání, školení, kongresů, atd.). V takovém případě se jedná o zahraniční pracovní cestu s odlišným právním režimem.

V případě jakýchkoliv dotazů souvisejících nejen s připravovanou novelou zákoníku práce, prosím, kontaktujte naši advokátku, Mgr. Lenku Droscovou, která se specializuje na pracovní právo.

Mgr. Lenka Droscová, advokátka ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.
[lenka.droscova\(at\)randalegal.com](mailto:lenka.droscova@randalegal.com)

[1] Změny zavedené Novelou jsou vyznačeny tučně.

Newsletter společnosti ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

