

Vysílání pracovníků – informace pro podnikatele vysílající pracovníky na území ČR

Co musí podnik, jehož sídlo se nachází mimo území České republiky učinit, aby mohl do ČR vyslat ke splnění zakázky své pracovníky? Jak proběhla implementace Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků do českého právního řádu? Jaké formality je třeba absolvovat, aby se vysílající podnikatel vyhnul správním sankcím?

Pohled České republiky na pohyb služeb na vnitřním trhu je již od počátku rozvoje samostatné české evropské politiky značně liberální. Proto i právní úprava a tedy i povinnosti, které se na zaměstnavatele vysílající na území ČR své pracovníky vztahují, patří - pro poskytovatele služby - mezi státy evropské sedmadvacítky k těm méně zatěžujícím. Přesto je třeba neopomenout některé povinnosti, které musí být při vyslání pracovníků splněny.

Notifikační povinnost

Poměrně nestandardní úpravu v tomto smyslu obsahuje zákon o zaměstnanosti v §87 (č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Provést notifikační oznámení je povinen příjemce služby, tedy zadavatel zakázky. Tuto povinnost splní písemným ohlášením u místně příslušného úřadu práce, nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce:

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie (§ 3 odst. 2) nebo cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až m), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již tyto osoby povolení k zaměstnání nepotřebují, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání nevyžaduje.

§87 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti nestanoví v patřičných ustanoveních – vyjma písemnosti - žádné další požadavky na formu oznámení.

Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.

§87 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Bližší výčet údajů, které je zadavatel povinen notifikovat obsahuje §102, odkazující dále na §91.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie a všech cizinců, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno

povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

§102 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje:

a) identifikační údaje cizince, b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

§91 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předpisy o sociálním zabezpečení

Na základě nařízení 883/2004/ES o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (použije se od 1. 5. 2010) podléhá zaměstnanec po dobu vyslání předpisům soustavy sociálního zabezpečení ve svém domovském státě. Jedná se tak o výjimku z jinak příslušného pravidla, že na zaměstnance se vztahují předpisy sociálního zabezpečení státu výkonu práce.

Po celou dobu vyslání musí mít vyslaný pracovník k dispozici formulář E 101 prokazující, že je účasten na pojištění ve svém domovském státě. Postup vydání tohoto formuláře obsahuje jednotlivé národní právní řády vysílajících zemí.

1. Osoby, na které se vztahuje toto nařízení, podléhají právním předpisům pouze jediného členského státu. Tyto právní předpisy se určí v souladu s touto hlavou.

3. S výhradou článků 12 až 16 se:

a) na zaměstnance nebo osobu samostatně výdělečně činnou v členském státě vztahují právní předpisy tohoto členského státu;

Čl. 11 nařízení 883/2004

Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.

Čl. 12 odst.1 nařízení 883/2004

Vyslat zaměstnance je tedy možno na dobu 24 měsíců. Zde došlo od 20. května 2010 ke změně, neboť podle původní úpravy (čl. 14 odst. 1 nařízení 1408/71) bylo možné zaměstnance vyslat pouze na dobu 12 měsíců. Existovala zde ale možnost mimořádného prodloužení až na 24 měsíců v případě, že se doba vykonávané práce oproti původně očekávané době z důvodu nepředvídatelných okolností prodloužila. V novém nařízení 883/2004 byla úprava zjednodušena a je možné vyslat zaměstnance na 24 měsíců.

Na základě čl. 16 nařízení se mohou členské státy dohodnout na výjimce z výše uvedených článků.

Výjimky z článků 11 až 15

1. Dva nebo více členských států, příslušné orgány těchto členských států nebo subjekty určené těmito orgány mohou v zájmu určitých osob nebo skupin osob vzájemnou dohodou stanovit výjimky z článků 11 až 15.

Čl. 16 odst.1 nařízení 883/2004

Pracovněprávní podmínky

Při vysílání pracovníků na území ČR je třeba zohlednit úpravu, kterou byl na základě Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků novelizován zákoník práce.

Stěžejní ustanovení, které obsahuje úpravu pracovněprávních podmínek vyslaných zaměstnanců, se nachází v §319.

(1) Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. b) a c) se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

§ 319 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce

Česká republika tak jako jeden z mála států evropské sedmadvacítky **využila výjimky** nabídnuté směrnicí a **omezila aplikaci vnitrostátních pracovněprávních podmínek** (tedy co se minimální mzdy a délky dovolené týče) na vyslané pracovníky v případech, kdy **vyslání není delší než jeden měsíc**.

Minimální mzda byla k datu vzniku článku stanovena (§ 111 zákoníku práce a nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě) jako hrubá částka 8000,- Kč. Minimální mzda však může být také sjednána v příslušných **kolektivních smlouvách**.

Na základě nejnovější judikatury ESD (C-341/05 Laval un Partneri z 18.12 2007) se ale kolektivní smlouvou ve státě vyslání musí firma vysílající své zaměstnance řídit pouze v případech, kdy je kolektivní smlouva všeobecně závazná. Pokud se jedná pouze o nároky stanovené individuální kolektivní smlouvou, která není všeobecně závazná (její podpis není vyžadován od všech zaměstnavatelů v oboru), vysílající zaměstnavatel není povinen je poskytovat.