

## 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. Evidenze 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.