

Změny v úpravě vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb

Po více než 20 letech od přijetí směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb („**směrnice 96/71/ES**“) se ukázalo jako nezbytné dosáhnout na úrovni EU lepší rovnováhy mezi podporou volného pohybu služeb a potřebou ochrany pracovníků, kteří jsou v rámci přeshraničního poskytování takových služeb vysíláni k výkonu práce do jiných členských států EU.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Partner advokátní
kanceláře Randl Partners,
člen Ius Laboris.



David Smolař

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o.

Za účelem potřebné revize směrnice 96/71/ES byla v nedávné době Evropským parlamentem a Radou EU přijata¹ směrnice 2018/957 (dále jen „**Směrnice**“) – tato musí být řádně a včas tzv. transponována, kdy členské státy musí přijmout legislativní opatření za účelem dosažení souladu vnitrostátní právní úpravy s touto Směrnicí, a to nejpozději do 30. července 2020. V ČR má být takovýmto legislativním opatřením návrh zákona, který byl v nedávné době předložen MPSV do vnějšího připomínkového řízení a kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („**zákoník práce**“), a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů („**zákon o zaměstnanosti**“), jenž má nabýt účinnosti dne 30. července 2020 (dále jen „**Transpoziční novela**“).

Autoři si kladou za cíl čtenáře seznámit s následujícími změnami, které Směrnice a Transpoziční novela do úpravy vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb přinese:

- rozšíření taxativního výčtu (tzv. tvrdého jádra) pracovních podmínek, které mají být vyslaným zaměstnancům v hostitelském státě zajištěny;
- změna pravidel pro odměňování vyslaných zaměstnanců v hostitelském státě;
- zvýšená ochrana vysílaných zaměstnanců v případech dlouhodobého vysílání;
- informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce v případech tzv. double postingu.

¹ Směrnice byla přijata dne 28. 6. 2018, v Úředním věstníku Evropské unie pak byla vyhlášena dne 9. 7. 2018.

Rozšíření taxativního výčtu pracovních podmínek zajišťovaných vyslaným zaměstnancům

Během vysílání musí být vyslanému zaměstnanci zajištěny stejné pracovní podmínky, které platí v hostitelském státě (nejsou-li pracovní podmínky v členském státě, ze kterého byl zaměstnanec vyslán, nastaveny výhodněji) – je stanoven základní okruh (tzv. tvrdé jádro) pracovních podmínek, které mají být vysílaným zaměstnancům zajištěny v souladu s pravidly státu, v němž je práce vykonávána (čl. 3 směrnice 96/71/ES a § 319 odst. 1 zákoníku práce).

Směrnice toto tzv. tvrdé jádro rozšiřuje o další povinnost: poskytovat vyslanému zaměstnanci z jiného členského státu EU „*příspěvky nebo náhrady cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z pracovních důvodů*“ (pokud jsou stanoveny právními předpisy, popř. všeobecně použitelnými kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy v hostitelském členském státě). Uvedené se má dle Směrnice dále týkat výlučně cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování vynaložených vyslanými zaměstnanci při cestě do a z obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysíláni, popř. vynaložených při cestě z tohoto obvyklého místa na jiné místo výkonu práce (např. pokud jsou z hostitelského státu vysíláni na pracovní cestu).

Návrh novely zákoníku práce doplňuje taxativní výčet pracovních podmínek v § 319 odst. 1

zákoníku práce o písmeno h), kdy vložené ustanovení uvádí, že vyslanému zaměstnanci musí být poskytnuty „náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce (ve smyslu § 152 zákoníku práce) s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky“.

Návrh novely zákoníku práce se však bude aplikovat výhradně na zahraniční zaměstnance vyslané na území ČR – čeští zaměstnavatelé, resp. zaměstnavatelé vysílající zaměstnance z území ČR na území jiného členského státu EU se musí seznámit s úpravou pracovních podmínek vyslaných zaměstnanců v příslušném hostitelském členském státě. Pro lepší orientaci v zahraniční právní úpravě mohou českým zaměstnavatelům pomoci některé rozcestníky, například rozcestník s odkazy na stránky jednotlivých členských států obsahující informace o pracovních podmínkách vyslaných zaměstnanců na jejich území (i s kontakty na místní orgány) je možné nalézt na adrese europa.eu v rubrice Život, práce, cestování v EU – Práce a důchod – Práce v zahraničí v odkazu Pracovní vyslání do zahraničí na kratší dobu.

Změny v oblasti odměňování vyslaných zaměstnanců

Výše uvedený taxativní výčet pracovních podmínek (tvrdé jádro) zahrnuje již nyní povinnost zajistit vyslanému zaměstnanci podmínky odměňování podle pravidel státu, do kterého byl k výkonu práce vyslán. V souladu s dosavadním zněním směrnice 96/71/ES se na vyslané zaměstnance vztahují pravidla hostitelského státu pouze ohledně minimální mzdy a sazeb za přesčas („*minimum rates of pay, including overtime rates*“), kdy současné znění zákoníku práce v § 319 stanoví, že při odměňování vyslaného zaměstnance se uplatní vnitrostátní úprava „*minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas*“.

Nově se však dle Směrnice budou na vyslané zaměstnance vztahovat pravidla pro „odměny“ a sazby za přesčas („*remuneration, including overtime rates*“), kdy „odměnami“ se rozumí všechny povinné složky odměny („*elements of pay*“) v daném hostitelském státě, tzn. i všechny příplatky, které jsou podle práva hostitelského státu obligatorně poskytovány (tj. jsou stanoveny vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly v tomto státě prohlášeny za všeobecně použitelné).

Dle Transpoziční novely proto budou muset být zaměstnanci vyslanému na území České republiky garantovány nároky na minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a stanovené složky mzdy (tj. příplatek za práci přesčas, ve svátek, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli podle ustanovení § 114

až § 118 zákoníku práce), popř. stanovené složky platu podle příslušných ustanovení zákoníku práce.

Opět platí, že pokud zaměstnavatel vysílá zaměstnance z ČR do jiného členského státu EU, uplatní se právní úprava odměňování tohoto členského státu, nikoliv česká právní úprava výše (§ 319 zákoníku práce se uplatní jen v případech vyslání na území ČR).

Ochrana vyslaných zaměstnanců v případech dlouhodobého vyslání

Vysílání pracovníka k výkonu práce do jiného členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb má mít dle směrnice 96/71/ES pouze **dočasný** charakter – vysílání pracovníci mají plnit jinou ekonomickou roli, než je běžná pracovní migrace, tj. primárně neusilují o trvalý přístup na pracovní trh členského státu, do kterého jsou vysláni, ale počítají s návratem na pracovní místo do svého domovského státu.

Rozdíly v pracovních podmínkách vyslaných zaměstnanců (kterým je garantováno pouze tvrdé jádro pracovních podmínek) a zaměstnanců trvale začleněných na tuzemský trh práce hostitelského státu (na které se vztahuje zásada rovného zacházení) lze ospravedlnit jen potud, pokud je naplněno kritérium dočasnosti – není-li kritérium dočasnosti naplněno (a vyslání se stává trvalým stavem), rozdíl v právním postavení těchto kategorií zaměstnanců není důvodný.

Směrnice 96/71/ES žádné kritérium dočasnosti, resp. žádný časový rámec pro dobu vyslání nestanovila. Délka vyslání proto může (i dle stávající judikatury Soudního dvora EU) za určitých okolností (např. u větších zakázek) dosáhnout i několika let.

Na tento nedostatek reaguje Směrnice, která nově rozlišuje mezi

- „krátkodobým vysláním“ do 12 měsíců (resp. do 18 měsíců), v rámci kterého vysílaným zaměstnancům bude i nadále garantováno pouze ono **tvrdé jádro pracovních podmínek**, a
- „dlouhodobým vysláním“, kdy se na vyslané zaměstnance budou vztahovat **všechna pravidla** týkající se pracovních podmínek platných v hostitelském státě.

Dle Transpoziční novely (§ 319a zákoníku práce) má napříště platit, že přesáhne-li doba vyslání 12 měsíců, vztahují se na vyslaného zaměstnance (v souladu se zásadou rovného zacházení) vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 zákoníku práce i ostatní podmínky pro zaměstnávání zaměstnance v pracovním poměru podle zákoníku práce s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru.

Nově je zakotven též institut tzv. odůvodněného oznámení, na jehož základě bude možno základní dobu 12 měsíců prodloužit až na 18 měsíců – vyslání lze prodloužit, pokud zaměstnavatel úřadu práce postupem podle § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti písemně oznámí před uplynutím doby 12 měsíců, že vyslání zaměstnance přesáhne tuto dobu, a současně sdělí důvody jejího přesažení. Směrnice ani Transpoziční novela nijak nespécifikují, jaké konkrétní důvody jsou z hlediska odůvodněného oznámení přípustné (ani jaká kritéria jsou pro posouzení přípustnosti relevantní).

S výše uvedeným pak souvisí kumulace dob vyslání – vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení vyslaného zaměstnance jiného zaměstnance, který bude vykonávat práci stejného druhu na stejném místě, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců se (pro účely kalkulace doby pro krátkodobé vyslání) sčítají. To má zamezit obcházení uvedených pravidel prostřednictvím opakovaného vysílání různých pracovníků za účelem obsazení téhož pracovního místa (neustálou rotací pracovníků).

Pro účely posouzení doby vyslání dle § 319a zákoníku práce se vyslání, která započala před účinností Transpoziční novely, považují za započatá dne 30. července 2020.

Informační povinnost uživatele při double postingu

Směrnice dále stanoví, že týká-li se vyslání agenturního zaměstnance, tj. vysílá-li **uživatel** agenturou práce dočasně přiděleného zaměstnance do jiného členského státu EU (tj. jiného, než ve kterém takový zaměstnanec obvykle pracuje pro agenturu či pro uživatele) – tzv. double posting – musí uživatel o této skutečnosti agenturu informovat. I když pak fakticky zaměstnance vysílá uživatel, vyslání se dle Směrnice má za **učiněné agenturou práce**.

Nový § 309 zákoníku práce má reflektovat tento požadavek Směrnice, přičemž stanoví, že uživatel je v případech tzv. double postingu povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila

zaměstnance, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle dále k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu. Tato informace pak musí obsahovat alespoň následující údaje:

- místo výkonu práce v jiném členském státě EU;
- druh práce, který má vyslaný zaměstnanec vykonávat;
- den zahájení výkonu práce;
- předpokládaná doba vyslání;
- údaj o tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance (k tomu viz výše).

Shrnutí

Směrnice a Transpoziční novela přináší do úpravy vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb řadu změn – tyto převážně směřují ke zvýšení ochrany vysílaných zaměstnanců a zahrnují rozšíření jim garantovaného katalogu pracovních podmínek v hostitelském státě, jejich odměňování v souladu se zásadou stejné odměny za stejnou práci a dále vyšší ochranu v případech dlouhodobého vyslání. Neméně důležité je i zavedení informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce v případě tzv. double postingu.

Tyto změny jsou však pro vysílající zaměstnavatele poměrně restriktivní a mohou činit vysílání zaměstnanců méně atraktivním, popř. vést ke snížení v celkovém počtu vyslání – zejména v případě vyslání ze zemí bývalého východního bloku. Maďarsko dokonce v této souvislosti podalo žalobu na zrušení Směrnice k Soudnímu dvoru EU (zatím bez výsledku).²

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

² Žaloba ve věci C-620/18 (Maďarsko v. Evropský parlament, Rada EU), ze dne 2. října 2018, je k nahlédnutí na adrese curia.europa.eu pod uvedeným číslem.

AKTUÁLNÍ ŠKOLENÍ RANDLS TRAINING

Firemní auta – radost nebo starost?

dne 5. 11. 2019, od 9.00 do 13.00 hodin v prostorách Randls Training (Praha 4, Budějovická)

Lektor: Mgr. Ondřej Chlada

Více informací na www.randlstraining.com/skoleni.