

Vysílání zaměstnanců v rámci EU

IX. Chorvatsko

V průběhu loňského roku bylo vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb v Evropě široce diskutovaným tématem. Může za to směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018 (dále jen „Směrnice“), která novelizovala původní „vysílací“ směrnici (96/71/ES) a která členskými státy EU nařídila transponovat předmětná ustanovení nejpozději do 30. července 2020. Jak se to konkrétním zemím povedlo?



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris



Mgr. Lucie Hořejší

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris

Ve spolupráci s Andrejem
Žmikičem z chorvatské
advokátní kanceláře Divjak
Topić Bahtijarević & Krka
OD d. o. o., spolupracující
s aliancí Ius Laboris.

Unikátní pracovněprávní seriál „Vysílání zaměstnanců v rámci EU“ si klade za cíl být pomocnou rukou především **pro české zaměstnavatele vysílající své pracovníky do jiných členských států Evropské unie** – jsou to totiž právě vysílající zaměstnavatelé, kteří jsou povinni si vnitrostátní úpravu dané přijímající (hostitelské) země osvojit a řídit se jí ve všech aspektech výkonu práce zaměstnance vyslaného do zahraničí.

Realizace celého projektu je zaštitěna mezinárodní aliancí Ius Laboris, jejímž je advokátní kancelář Randl Partners exkluzivním členem za Českou republiku. Jednotlivé národní úpravy byly popsány členskými advokátními kancelářemi Ius Laboris v rámci mezinárodního projektu „Immigration and Global Mobility“. V každém dílu seriálu naleznete právní úpravu přeshraničního vysílání pracovníků z vybraných jurisdikcí členů EU, na následujících řádcích představujeme národní pravidla stanovená v Chorvatsku.

Chorvatsko

Autorem anglického originálu je Andrej Žmikić z advokátní kanceláře Divjak Topić Bahtijarević & Krka OD d. o. o.

Chorvatsko implementovalo novou úpravu stanovenou Směrnicí s účinností od 1. ledna 2021, a to zákonem o vysílání pracovníků do Chorvatské republiky a přeshraničním vymáhání pokut publikovaným v oficiálním věstníku č. 128/2020 dne 20. listopadu 2020 (dále jen „vysílací zákon“).

I. Tvrdé jádro

Vysílací zákon nově rozšiřuje tzv. tvrdé jádro pracovních podmínek vztahujících se na zaměstnance

vyslané k výkonu práce do Chorvatska o následující:

- Vyslanému zaměstnanci náleží minimální odměna za vykonanou práci, která nově vedle minimální mzdy zahrnuje také veškeré příplatky povinně poskytované domácím zaměstnancům na základě právních předpisů a relevantních závazných kolektivních smluv (sem se mimo jiné řadí i náhrada cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování v době výkonu práce, k níž byl zaměstnanec do Chorvatska vyslán).
- Jsou stanoveny minimální podmínky zaměstnání pro zaměstnance vyslané k výkonu práce k chorvatskému uživateli zahraniční agenturou práce.
- Je uzákoněna soudní ochrana vyslaného zaměstnance v řízení před chorvatskými soudy (a to i po skončení pracovního poměru vyslaného zaměstnance), pokud jde o porušení jeho práv v době vyslání.

II. Dlouhodobé vyslání

Vyslání zaměstnance k výkonu práce do Chorvatska, které přesáhne 12 měsíců (případně 18 měsíců za základě oprávněného prodloužení původní 12měsíční doby), je považováno za tzv. dlouhodobé vyslání (s výjimkami stanovenými zákonem).

Oznámení o prodloužení vyslání až na 18 měsíců je třeba učinit k chorvatskému Státnímu inspektorátu práce, a to nejdříve dva měsíce a nejpozději jeden měsíc před uplynutím původní 12měsíční doby vyslání. Provádí se elektronicky, prostřednictvím on-line aplikace na webových stránkách inspektorátu práce a musí

být doplněno o relevantní důvody prodloužení. Formuláře a další informace k vyslání jsou dostupné na adrese <https://mrosp.gov.hr/information-for-service-providers-performing-temporary-services-in-croatia-posted-workers-and-service-users-5932/5932>.

Do maximální doby 12 měsíců se započítává skutečná doba vyslání, tedy i doba před 1. lednem 2021, kdy nabyl účinnosti vysílací zákon. Zaměstnancům, kteří byli k výkonu práce do Chorvatska vysláni před nabytím účinnosti vysílacího zákona, se maximální doba vyslání automaticky prodlužuje na 18 měsíců.

V době vyslání k výkonu práce v Chorvatsku náleží zaměstnanci veškerá práva, benefity a náhrady taxativně vyjmenované ve vysílacím zákoně (včetně změn týkajících se kvality ubytování vyslaného zaměstnance a interních cestovních náhrad). Po uplynutí 12, resp. 18 měsíců se však na vyslaného zaměstnance budou vztahovat veškerá pravidla týkající se odměňování a pracovních podmínek stanovená chorvatským zákoníkem práce, která se vztahují na domácí zaměstnance. Výjimku tvoří:

- ustanovení týkající se vzniku a zániku pracovního poměru;
- pravidla týkající se konkurenční doložky;
- dobrovolné příspěvky do penzijních systémů (tzv. třetí pilíř důchodového pojištění).

III. Počítání času

Jestliže jeden vyslaný zaměstnanec nahradí druhého (původně vyslaného) a bude vykonávat stejnou práci na stejném místě, budou se pro účely dosažení maximální možné délky vyslání doby vyslání obou zaměstnanců počítat.

Při posuzování, zda jde o stejnou práci (na stejném místě), je třeba přihlídnout mimo jiné k povaze poskytovaných služeb, vykonávané práci, adrese pracoviště, smlouvě, na jejímž základě jsou zaměstnanci vysláni, a k dalším relevantním skutečnostem svědčícím o existenci původního vyslání (posuzovaným případ od případu).

IV. Agentury práce a informační povinnost

Zahraniční agentura práce vysílající své zaměstnance k výkonu práce do Chorvatska je povinna dodržet veškeré povinnosti a pracovní podmínky (např. minimální mzdu, přesčasovou práci, pracovní dobu a rozvrh, dovolenou, BOZP pravidla) stanovené chorvatským zákoníkem práce, pokud jsou pro vyslané zaměstnance výhodnější.

Před samotným uzavřením dohody o dočasném přidělení se zahraniční agenturou práce je chorvatský zaměstnavatel povinen písemně informovat tuto agenturu práce o mzdových

a dalších pracovních podmínkách, které by se vztahovaly na domácího zaměstnance na dané pracovní pozici.

V. Zvláštní příplatky, náhrada výdajů

Zvláštní příplatky poskytované vyslanému zaměstnanci se považují za součást odměny, pokud neslouží jako náhrada skutečně vynaložených výdajů. Jestliže však z podmínek vyslání nebo zaměstnání nelze jejich povahu určit, bude celá částka považována za náhradu skutečně vynaložených výdajů, nikoli za součást mzdy nebo odměny za práci.

Jestliže je to pro vyslaného zaměstnance výhodnější, je oprávněn obdržet odměnu za vykonanou práci ve výši zahrnující všechny povinné složky mzdy, na něž mají nárok chorvatští zaměstnanci, včetně povinných sociálních příspěvků (na zdravotní a sociální pojištění), stejně jako příplatky za přesčasovou a noční práci apod. Tato odměna nesmí být nižší než odměna vyplácená domácímu (chorvatskému) zaměstnanci na stejné pozici.

Obecně v tomto směru platí, že na vyslané zaměstnance se budou vždy vztahovat pravidla, která jsou pro něj výhodnější – ať už jde o jurisdikci zahraničního vysílajícího zaměstnavatele, chorvatského přijímajícího zaměstnavatele anebo relevantní kolektivní smlouvy. To platí pro všechna práva, příplatky, benefity, příspěvky i náhrady náležející vyslanému zaměstnanci.

VI. Administrativní povinnosti

Oznámení o vyslání zaměstnance k výkonu práce do Chorvatska je nutné učinit ke Státnímu inspektorátu práce a musí obsahovat veškeré informace potřebné k identifikaci konkrétního vyslaného zaměstnance. Více informací, včetně příslušných formulářů a instrukcí k jejich vyplnění, je dostupných na stránkách: <https://mrosp.gov.hr/information-for-service-providers-performing-temporary-services-in-croatia-posted-workers-and-service-users-5932/5932>.

Oznamovací povinnost zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance k výkonu práce do Chorvatska zahrnuje:

- Vyplnění a podání tzv. vysílacího formuláře (FORM 1) Státnímu inspektorátu práce, a to před samotným započítáním výkonu práce v Chorvatsku; podání je třeba učinit e-mailem na adresu postingdeclaration.inspektorat@mrms.hr.
- Všechny povinné informace, které musí být oznámeny Státnímu inspektorátu práce, vyplývají z formuláře FORM 1, který je dostupný na výše uvedeném odkazu.
- Vyplnění a podání tzv. změnového formuláře (FORM 2) Státnímu inspektorátu práce, kterým je vysílající zaměstnavatel povinen oznámit jakékoli změny dříve oznámených skutečností, a to nejpozději do tří dnů ode dne

účinnosti změny. Tento formulář je také ke stažení na výše uvedeném odkazu.

Výjimky: Zde uvedená pravidla se nevztahují na obor silniční přepravy.

VII. Další

Pokuty a tresty: v případě porušení výše uvedených povinností může být vysílajícímu zaměstnavateli (právnícké osobě) udělena pokuta ve výši 31 000 – 50 000 kn (tj. přibližně 4 130 – 6 660 EUR) za jedno porušení. Dodatková pokuta může být udělena také odpovědné osobě vysílajícího zaměstnavatele, a to ve výši 10 000 – 20 000 kn (tj. přibližně 1 330 – 2 660 EUR) za dané porušení.

Právní předpisy citované v článku:

- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Zákon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni NN 128/2020 (zákon o vysílání pracovníků do Chorvatské republiky a přeshraničním vymáhání pokut č. 128/2020)



KNIŽNÍ TIP

www.obchod.wolterskluwer.cz

Zákon o veřejném zdravotním pojištění (č. 48/1997 Sb.). Komentář

Michal Koščík, Jaroslav Blatný, Jakub Král, Filip Křepelka, Jaroslav Stránský

V komentáři je zohledněna zatím poslední novela zákona, provedená zákonem č. 205/2020 Sb. s účinností od 27. 4. 2020. Po více než 60 novelizacích není jeho výklad vždy jednoduchý, i s ohledem na to, že do předpisu zasáhla téměř každá vláda a mnohokrát také Ústavní soud.

Autoři vycházejí ze systematiky zákona, který „balancuje na pomezí veřejnoprávní a soukromoprávní regulace“, a snaží se najít vždy ústavně konformní závěr. Výklad je orientován na hlavní problémy, které praxe přináší. Komentář rovněž mapuje bohatou judikaturu soudů všech stupňů, zejména Ústavního soudu, která mnohokrát inspirovala i zákonodárce.

Cena: 1 250 Kč, 624 s., vazba pevná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.

MERITUM Účetnictví podnikatelů 2020

Jiří Strouhal, Ivan Brychta, Miroslav Bulla, Tereza Krupová, Ivana Kuchařová, Ivana Pilařová, Yveta Pšenková

MERITUM Účetnictví podnikatelů 2020 je praktická každodenní pomůcka pro účetní a pro všechny, kteří se chtějí v oblasti účetnictví orientovat. Publikace je zpracována jednoduše, přehledně a je doplněna četnými názornými příklady pro snadné pochopení problematiky. Obsahuje všechny důležité informace nezbytné pro správné vedení účetnictví.

Ze změn pro rok 2020 vybíráme: nové pojetí leasingu z hlediska zákona o DPH, novinky v zákoně o rezervách, účtování a oceňování kryptoměn.

Cena: 640 Kč, 556 s., vazba brožovaná

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.

Skončení pracovního poměru v souvislostech

Alice Mlýnková

Publikace se zabývá jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru a jejich důsledky ve světle aktuální judikatury a právní úpravy současného občanského zákoníku. Předmětná ustanovení zákoníku práce jsou rozebírána v nezbytném kontextu se zvláštními právními předpisy, např. zákonem o zaměstnanosti, zákonem o pracovnělékařských službách, zákony z oblasti sociálního zabezpečení a příslušnými prováděcími předpisy.

Cena: 385 Kč, 260 s., vazba brožovaná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.