

Vysílání zaměstnanců v rámci EU

I. Transpozice směrnice evropskými státy, Slovensko

V předchozích několika měsících 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 předemtná ustanovení nejpozději do 30. července loňského roku. Jak a kterým evropským zemím se to povedlo? Jakou úpravu státy zvolily? A kdo zůstává na mapě Evropy černou ovci bez transpozice?



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

advokátní kancelář Randl
Partners



Mgr. Lucie Hořejší

advokátní kancelář Randl
Partners

Ve spolupráci
s **Mgr. Dušanem
Nitschneiderem**
a **Mgr. Danicou
Valentovou** ze slovenské
kanceláře Nitschneider
and Partners, spolupracující
s aliancí lus Laboris,
www.nitschneider.com.

V novém unikátním seriálu „Vysílání zaměstnanců v rámci EU“ budeme postupně představovat právní úpravu přeshraničního vysílání pracovníků v jednotlivých členských státech EU. Seriál 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, který by se na stránkách Práce a mzdy měl objevovat pravidelně v průběhu celého následujícího roku, je zaštitěna mezinárodní aliancí lus Laboris, jejímž je advokátní kancelář Randl Partners, s. r. o., exkluzivním členem za Českou republiku. lus Laboris spojuje přední advokátní kanceláře specializující se na pracovní právo a zahrnuje tak více než 1 400 právníků z advokátních kanceláří v 55 zemích poskytujících komplexní služby po celém světě.

Jednotlivé národní úpravy transponující Směrnici byly popsány členskými advokátními kancelářemi lus Laboris v rámci mezinárodního projektu „Migration and Global Mobility“. Počínaje příštím číslem tak v každém z následujících dílů seriálu naleznete právní úpravu přeshraničního vysílání pracovníků ze dvou vybraných jurisdikcí členů EU, a to vždy ve stejném formátu, aby bylo možné jednotlivé národní úpravy v případě potřeby jednodušeji porovnat. A protože o české úpravě vysílání zaměstnanců jsme vás na stránkách Práce a mzdy informovali již poměrně detailně v č. 7–8/2020, resp. 10/2019,

zaměříme se na následujících řádcích na stručnou rekapitulaci obsahu samotné Směrnice a také si připomeneme slovenskou právní úpravu a povinnosti z ní vyplývající pro české zaměstnavatele. V příštím vydání se poté můžete těšit na pravidla přeshraničního vysílání stanovená v Belgii a Polsku.

Směrnice a její obsah

Tvrdé jádro

Mezi základní změny, které Směrnice do úpravy vysílání zaměstnanců přináší, je **rozšíření tzv. tvrdého jádra pracovních podmínek hostitelského státu**. To znamená, že na vyslaného zaměstnance se aplikuje širší právní úprava státu, do kterého je vyslán, pokud to pro něj bude výhodnější v porovnání s domácími pracovními podmínkami (pracovními podmínkami státu, ze kterého je zaměstnanec vyslán).

Zmíněné rozšíření se týká zejména **oblasti odměňování**, ale dále také podmínek ubytování nebo poskytování cestovních náhrad. Oproti původně obligatorně poskytované odměně dle pravidel hostitelského státu, která se týkala pouze minimální mzdy a sazeb za přesčasy, Směrnice nově zavedla pravidlo, které stanoví, že odměnou vyslaného zaměstnance se rozumí **všechny povinné složky odměny v daném hostitelském státě**, tedy i veškeré příplatky, které jsou dle tamního práva obligatorně poskytovány (zvláště upozorňujeme: nejen dle vnitrostátních právních předpisů, ale také v souladu

se všeobecně použitelnými kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy).

Dlouhodobé vyslání

Směrnice dále zavádí zcela nový pojem, kterým je **status dlouhodobě vyslaného zaměstnance**. Předchozí úprava totiž žádným způsobem nereflektovala kritérium dočasnosti, které je zcela rozhodující pro aplikaci pravidel pro vysílání zaměstnanců. Nyní tedy evropská úprava rozlišuje mezi „krátkodobým vysláním“ do 12 (resp. 18) měsíců, na které se aplikuje pouze výše zmiňované tvrdé jádro pracovních podmínek, a „dlouhodobým vysláním“, kdy přestává být naplněno ono kritérium dočasnosti, vyslání se stává víceméně trvalým stavem a takto vyslaní zaměstnanci budou podléhat všem pravidlům hostitelského státu ohledně pracovních podmínek.

Primárních 12 měsíců v rámci krátkodobého vyslání může být dále dle Směrnice **prodlouženo tzv. odůvodněným oznámením na 18 měsíců**. Žádná další pravidla pro toto prodloužení Směrnice neuvádí.

Počítání času

S pravidly ohledně dlouhodobého vyslání úzce souvisí také další okruh, kterým jsou **pravidla pro kumulaci dob krátkodobého vyslání**. Ta v podstatě zabraňují zaměstnavateli vyslat na stejné místo k výkonu práce stejného druhu různé zaměstnance. Zaměstnavatel tedy nemůže nahradit jednoho svého zaměstnance druhým po uplynutí 12, resp. 18 měsíců, aby touto cestou neobcházel pravidla pro dlouhodobé vyslání, jelikož doby vyslání těchto zaměstnanců se sčítají.

Specifickou národní úpravu si poté vyžádají případy probíhajících vyslání, tedy vyslání započatých před 30. 7. 2020 a končících po tomto dni (již za účinnosti nové úpravy). V tomto ohledu bude záležet na jednotlivých zemích, zda předchozí vyslání započítají, nebo zda začnou, takřikajíc, s čistým štítem.

Informační povinnost

V neposlední řadě je třeba zmínit **pravidla týkající se informační povinnosti stanovená Směrnicí v případě takzvaného double postingu**, tedy pokud zaměstnavatel-uživatel vysílá do jiného státu zaměstnance, který k němu byl dočasně přidělen agenturou práce. V takovém případě je zaměstnavatel-uživatel povinen agenturu práce o vyslání informovat, jelikož toto vyslání se považuje za učiněné nikoli tímto zaměstnavatelem-uživatelem (který zaměstnance vyslal fakticky), ale agenturou práce.

Ostatní

Směrnice dále stanoví pravidla pro zveřejnění informací o pracovních podmínkách obsažených ve Směrnici, včetně povinnosti zajistit přesnost a aktuálnost zveřejněných informací na jediných celostátních internetových stránkách, které budou k dohledání přes internetové stránky Evropské komise. Pravidla pro sledování, kontrolu a prosazování povinností stanovených Směrnicí jsou ponechána na vůli jednotlivých členských států.

Jak si při implementaci pravidel vedlo Slovensko

Slovensko implementovalo směrnici v předepsané době, a to zákonem č. 307/2019 Z. z., účinným od 30. 7. 2020, který novelizoval zejména slovenský Zákoník práce a další zákony.

Tvrdé jádro

Slovenské „tvrdé jádro“ pracovních podmínek v případě dočasného vyslání zaměstnanců z jiných členských států EU se v souladu se Směrnicí rozšiřuje a uplatní se vždy, bez ohledu na délku jejich vyslání.

Tvoří ho následující okruhy:

- délka pracovní doby a doby odpočinku,
- délka dovolené,
- minimální mzda (slovenská minimální mzda pro rok 2021 činí 623 eur za měsíc, resp. 3,58 eur za hodinu), minimální mzdové nároky, mzdové zvýhodnění za práci přesčas, práci ve svátek, práci v sobotu a neděli, noční práci, další povinné složky mzdy a náhradu za dovolenou,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- pracovní podmínky těhotných žen, matek do konce devátého měsíce po porodu, kojících žen a mladistvých zaměstnanců,
- rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace,
- podmínky, za kterých lze zaměstnance dočasně přidělit, pracovní podmínky včetně mzdových podmínek a podmínky zaměstnávání dočasně přiděleného zaměstnance,
- podmínky ubytování, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům,
- náhrady cestovních výdajů, náhrady výdajů za ubytování a stravné při pracovní cestě nebo při cestě do obvyklého místa výkonu práce na území Slovenské republiky.

Výše uvedeným však není dotčeno pravidlo aplikace příznivějších pracovních podmínek „domovského“ státu vyslaných zaměstnanců.

Dlouhodobé vyslání

Dlouhodobě vyslaným se zaměstnanec stává po uplynutí 12, resp. 18 měsíců u přijímajícího zaměstnavatele. Automaticky se na něj tedy začnou vztahovat veškeré pracovní podmínky obsažené v Zákoníku práce, dalších pracovněprávních předpisech i kolektivních smlouvách. Výjimku z tohoto pravidla tvoří vznik a skončení pracovního poměru a výkon další výdělečné činnosti a jeho omezení po skončení pracovního poměru.

Původní roční období může být prodlouženo na 18 měsíců, pokud vysílající zaměstnavatel před uplynutím 12 měsíců vyslání učiní oznámení vůči Národnímu inspektorátu práce, v němž prodloužení náležitě odůvodní (bez bližší specifikace slovenské legislativy).

Počítání času

Pokud původně vyslaného zaměstnance nahradí další zaměstnanec vykonávající stejnou práci na stejné pozici, započítají se do výše uvedené 12, resp. 18měsíční lhůty pro krátkodobé vyslání obě tato vyslání. Každý takovýto navazující případ bude posuzován samostatně mimo jiné s ohledem na druh poskytovaných služeb, druh a povahu zaměstnancem vykonávané práce nebo adresu pracoviště, kde je práce reálně vykonávána.

Na případy vyslání započaté před 30. 7. 2020 se dle slovenské úpravy hledí, jako by začaly právě 30. 7. 2020. Slovenská legislativa tedy v tomto ohledu zvolila taktiku „čistého štítu“.

Informační povinnost

Slovenské právo stanoví dvě nové informační povinnosti v souvislosti s přeshraničním vysláním pracovníků, které se týkají slovenského přijímajícího zaměstnavatele. Ten je v první řadě povinen informovat vysílajícího zaměstnavatele o pracovních podmínkách, vč. odměňování, a podmínkách zaměstnávání zaměstnance na pozici obdobné, jako je vyslaný zaměstnanec.

Druhou jeho povinností je informovat v dostatečném předstihu vysílajícího zaměstnavatele o skutečnosti, že vyslaný zaměstnanec bude vyslán k výkonu práce do dalšího členského státu. Stejně jako v České republice, je tato povinnost uložena z důvodu, že přijímající zaměstnavatel není

zaměstnavatelem vyslaného zaměstnance – tím zůstává vysílající zaměstnavatel.

Administrativní povinnosti

Styčným orgánem pro Slovenskou republiku, který zastřešuje vysílání zaměstnanců, je Národní inspektorát práce. Na jeho stránkách www.ip.gov.sk je možné najít srozumitelné informace k této problematice. Stejně tak je na těchto stránkách dostupný registrační portál nebo formulář, prostřednictvím kterého vysílající zaměstnavatel může splnit oznamovací povinnost. Oznámení je třeba učinit nejpozději v den vyslání a jeho obsahem musí být základní identifikační údaje zaměstnavatele i zaměstnance a identifikační údaje tzv. kontaktní osoby, kterou zaměstnavatel určí pro účely doručování písemností na území Slovenské republiky (tou může být i sám vyslaný zaměstnanec). Vysílající zaměstnavatel je též povinen bezodkladně hlásit jakékoli změny výše uvedených údajů.

Vysílající zaměstnavatel je dále povinen:

- v místě výkonu práce uchovávat doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu s vyslaným zaměstnancem (typicky pracovní smlouva);
- vést a uchovávat evidenci pracovní doby (dle slovenského práva); a
- uchovávat doklady o mzdě vyplacené vyslanému zaměstnanci za práci vykonanou v době vyslání.

Ostatní

Co se týče nákladů vysílajícího zaměstnavatele, ten je dle slovenské právní úpravy povinen nahradit vyslanému zaměstnanci veškeré náklady v rozsahu, v jakém by mu je hradil při zahraniční pracovní cestě. To neplatí v případě, že vyslaný zaměstnanec bude mít nárok na výhodnější kompenzaci podle práva státu, do něhož byl k výkonu práce vyslán.

Porušení povinností stanovených Zákoníkem práce a dalšími předpisy ohledně přeshraničního vyslání zaměstnanců může vést k pokutě do výše 100 000 eur, v případě závažného porušení poté až 200 000 eur.

Právní předpisy citované v článku

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

- zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce (Slovensko)
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957