

Vysílání zaměstnanců v rámci EU – speciál

V uplynulém roce jste se na stránkách Práce a mzdy mohli pravidelně setkávat s unikátním pracovněprávním seriálem „Vysílání zaměstnanců v rámci EU“, který si kladl za cíl být pomocnou rukou především pro české zaměstnavatele vysílající své pracovníky do jiných členských států Evropské unie, a to v souvislosti v novou evropskou úpravou, kterou přinesla směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018 (dále jen „směrnice“).



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 Abi
Frederick z britské
advokátní kanceláře Lewis
Silkin LLP, která je členem
Ius Laboris.

Realizace celého projektu byla zaštitěna mezinárodní aliancí Ius Laboris, jejímž je advokátní kancelář Randl Partners exkluzivním členem za Českou republiku.

Tímto speciálním dílem seriál ukončíme. Je věnován státu, který některé změny v národní právní úpravě v souladu se směrnicí přijal, avšak následně, po svém vystoupení z Evropské unie, tyto změny automaticky pozbyly platnost. Jaká v současnosti existují pravidla pro vyslání zaměstnanců k výkonu práce do Velké Británie?

V každém z níže uvedených bodů připomeneme stručně základní změny, které přinesla směrnice a které měly být členskými státy zahrnuty do jejich národních právních řádů do 30. července 2020. Následně stručně popíšeme současný právní stav ve Velké Británii.

Velká Británie

I. Tvrdé jádro

Mezi základní změny, které směrnice do úpravy vysílání zaměstnanců přinesla, bylo **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).

VB: V otázce tvrdého jádra pracovních podmínek nemusela Velká Británie přijímat žádné změny – národní právní úprava již před přijetím

směrnice náležitou ochranu vyslaných zaměstnanců obsahovala.

II. Dlouhodobé vyslání (počítání času)

Směrnice dále zavedla zcela nový pojem, kterým je **status dlouhodobě vyslaného zaměstnance**. Předchozí úprava 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 (respektive 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. **VB:** Britské právo nerozlišuje (a nikdy nerozlišovalo) mezi statutem krátkodobě a dlouhodobě vyslaného zaměstnance, a tudíž v tomto směru neurčuje ani žádné lhůty. Na každého vyslaného zaměstnance se od prvního dne jeho výkonu práce ve Velké Británii vztahuje většina zaměstnaneckých práv – konkrétní rozsah je řešen v souladu se zákonem o zaměstnaneckých právech z roku 1996 (Employment Rights Act 1996). V každém jednotlivém případě přitom záleží na rozsahu, v jakém je daný vyslaný zaměstnanec podřízen britskému pracovnímu právu. To je vždy posuzováno individuálně s přihlédnutím k následujícím skutečnostem:

- 1) Příklady zaměstnanců, kteří dle judikatury soudu spadají do jurisdikce britského pracovního práva:

- zaměstnanci pracující ve Velké Británii v době jejich propuštění nebo v době události, ohledně které vzniká stížnost,
 - „kočovní“ zaměstnanci,
 - expati ve výjimečných případech,
 - zaměstnanci v dalších případech, pokud mají obdobné pouto k VB jako výše uvedení.
- 2) Soudy dále poskytují určitý návod k posuzování skutečností, které mohou být rozhodné pro určení „intenzity spojení“ s Velkou Británií, resp. jejím pracovním právem. Posouzeno může být:
- Kde byl zaměstnanec přijat do zaměstnání.
 - Kde je práce vykonávána.
 - Kde zaměstnanec sídlí a kde je jeho pracovní poměr ukončen.
- 3) Dále se přihlíží k:
- volbě práva obou stran,
 - právu, které bylo zaměstnanci oznámeno jako rozhodné,
 - místu, odkud je pracovní poměr řízen – z provozní nebo HR perspektivy,
 - místu, kde má zaměstnanec domov, a místu, kde je ubytován ve Velké Británii,
 - místu, kde je zaměstnanec vyplácena odměna a v jaké měně,
 - místu, kde zaměstnanec odvádí daně a sociální příspěvky a činí další kroky k ovlivnění těchto kroků,
 - místu, kde je registrován zaměstnavatel nebo má sídlo firma,
 - povaze zaměstnavatele a jeho vztahů na britskou vládu, stát nebo reprezentaci VB v zahraničí.

III. Informační povinnost

Upravena byla dále **pravidla týkající se informační povinnosti v případě tzv. double postingu**, tedy pokud zaměstnavatel-uživatel vysílá do jiného státu zaměstnance, který k němu byl dočasně přidělen agenturou práce.

VB: Dne 30. července 2020 vstoupilo v platnost nařízení o vyslaných pracovnících (agenturních pracovnících) 2020 [v originále: „Posted Workers (Agency Workers) Regulations 2020“, dále jen „Nařízení“] a dočasně upravilo pravidla obsažená v dosavadním nařízení o agenturních pracovnících 2010 (v originále: „Agency Workers Regulations 2010“, „AWR“) tak, aby byla britská úprava v souladu s novou úpravou obsaženou ve směrnici (byť jen na posledních pár měsících před vystoupením VB z Evropské unie). Změny se týkaly výslovně

stanovené povinnosti zaměstnavatele-uživatele informovat agenturu práce o dočasném vyslání jejího agenturního zaměstnance. Konkrétně šlo o následující úpravy:

- V případě, že zaměstnavatel-uživatel vyslal k němu přiděleného agenturního zaměstnance k dočasnému výkonu práce do jiného státu EHP, než běžně pracoval, byl povinen o tomto svém záměru v dostatečném předstihu informovat agenturu práce. Konkrétně byl povinen agentuře práce oznámit místo, kam byl agenturní zaměstnanec přidělen, a datum zahájení tohoto dočasného přidělení.
- Agentura práce poté byla oprávněna požadovat po zaměstnavateli-uživateli náhradu jakékoli újmy, kterou by utrpěla uložením pokuty ze strany státu EHP, kam byl agenturní zaměstnanec přidělen, a to z důvodu porušení povinností vyplývajících ze směrnice. O povinnosti nahradit újmu přitom mohl rozhodnout výlučně Pracovní tribunál.

Jak bylo nastíněno výše, tato pravidla se v britské právní úpravě aplikovala pouze několik málo měsíců a s vystoupením z Evropské unie v prosinci 2020 automaticky zanikla.

IV. Ostatní

Směrnice dále stanovila 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 byla ponechána na vůli jednotlivých členských států.

VB: Současná britská právní úprava nestanoví žádné zvláštní oznamovací povinnosti ohledně dočasného přidělení zaměstnanců, avšak mohou se na něj vztahovat určité vedlejší administrativní povinnosti v oblasti imigrační politiky a práva sociálního zabezpečení. V platnosti nadále zůstává řada dřívějších pravidel, která se týkají koordinace systémů sociálního zabezpečení – ta byla v rámci Brexitu převtělena do smlouvy o sociálním zabezpečení uzavřené mezi VB a EU. Ve věci dočasného přidělování zaměstnanců jinak britské právo nijak neupravuje žádná speciální pravidla pro porušení povinností a z nich vyplývajících pokut či trestů v této oblasti.

V. Závěr

S účinností od 1. ledna 2021 došlo vinou Brexitu ke zrušení principu volného pohybu služeb mezi Velkou Británií na jedné straně a celou Evropskou unií na straně druhé. Pod tento princip spadá mimo jiné i vysílání zaměstnanců k výkonu

práce do zahraničí – všichni vyslaní zaměstnanci tedy od tohoto okamžiku spadají pod pravidla britského imigračního práva bez rozdílu, zda jde o občany ze zemí EHP nebo třetích zemí.

Cílem tohoto článku nebylo přinést taxativní výčet povinností při dočasném přidělení zaměstnanců k výkonu práce do Velké Británie, ale spíše jednoduše připomenout evropská

pravidla v porovnání s přechodnou i současnou britskou úpravou.

Právní předpisy citované v článku

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

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957
- Employment Rights Act 1996
- Posted Workers (Agency Workers) Regulations 2020
- Agency Workers Regulations 2010

1. VOX A. S. – VZDĚLÁVÁNÍ OTEVÍRÁ X MOŽNOSTÍ

JAK NA MZDY A PLATY V ROCE 2022

21. – 23. 2. 2022 | **JUDr. Helena Pelikánová; Ing. Monika Sušánková; Mgr. Šárka Chotěborská... ad.**

Cena: 6 360 Kč bez DPH / 7 696 Kč vč. 21 % DPH

CESTOVNÍ NÁHRADY PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE VČETNĚ ZAÚČTOVÁNÍ A DAŇOVÝCH DOPADŮ

23. 2. 2022 | **RNDr. Petr Beránek** | Cena: 2 490 Kč bez DPH / 3 013 Kč vč. 21 % DPH

NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE A ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ V ROCE 2022

24. 2. 2022 | **Mgr. Tomáš Liškutín** | Cena: 2 590 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ PROBLEMATIKA V PRAXI ROKU 2022

25. 2. 2022 | **Vladislava Dvořáková, DiS.** | Cena: 2 590 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

ZÍSKEJTE VYŠŠÍ DŮCHOD OD STÁTU – MAXIMALIZACE MOŽNOSTÍ PRO VÁS I VAŠE KOLEGY

1. 3. 2022 | **Ing. Michael Hanzelka, Ph.D. et Ph.D., MBA** | Cena: 2 590 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

PRACOVNÍ DOBA, JEJÍ ROZVRŽENÍ, PRAVIDLA A FORMA ROVNOMĚRNÉHO/NEROVNOMĚRNÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY, SMĚNNÉ PROVOZY – PRAKTICKY

16. 3. 2022 | **Mgr. Vladimír Černý** | Cena: 2 590 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY V ROCE 2022

21. 3. 2022 | **Mgr. Vladimír Černý** | Cena: 2 590 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

PENĚŽNÍ A NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ VČETNĚ BENEFITŮ POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM V ROCE 2022

24. 3. 2022 | **Vladislava Dvořáková, DiS.** | Cena: 2 490 Kč bez DPH / 3 013 Kč vč. 21 % DPH

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRAKTICKY – KROK ZA KROKEM A BEZ POKUT

21. 3. 2022 | **Mgr. Vladimír Černý** | Cena: 2 290 Kč bez DPH / 2 771 Kč vč. 21 % DPH

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA PRAKTICKÝCH PŘÍKLADECH

30. 3. 2022 | **Mgr. Veronika Odrobinová** | Cena: 2 590 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

KONTO PRACOVNÍ DOBY – PRAKTICKÝ NÁVOD KROK ZA KROKEM, JEHO VÝHODY A NÁROKY KLADENÉ NA ZAMĚSTNAVATELE

6. 4. 2022 | **Mgr. Vladimír Černý** | Cena: 2 290 Kč bez DPH / 2 771 Kč vč. 21 % DPH

OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ A ARCHIVACE DAT VE MZDOVÉ A PERSONÁLNÍ AGENDĚ – ZKUŠENOSTI Z PRAXE

8. 4. 2022 | **Ing. Růžena Klímová** | Cena: 2 490 Kč bez DPH / 3 013 Kč vč. 21 % DPH

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A NEDISKRIMINOVÁNÍ – ROVNÝ PŘÍSTUP Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE ANEB JAK ODHALIT MOBBING A BOSSING

12. 4. 2022 | **Mgr. Vladimír Černý** | Cena: 2 390 Kč (osvobozeno od DPH, akreditace MV ČR)

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ PROBLEMATIKA V ROCE 2022 – ZKUŠENOSTI A PRAKTICKÉ POZNATKY

13. 4. 2022 | **p. Zdeněk Křížek** | Cena: 2 590 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

Více informací nejen o těchto seminářích a možnost přihlásit se naleznete na www.vox.cz.

V případě dotazů se na nás neváhejte obrátit: 777 741 777 | vox@vox-kurzy.cz.

