

Vysílání zaměstnanců v rámci EU

II. Belgie, Polsko

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 členským státům 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
lus 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 lus Laboris, jejímž je advokátní kancelář Randl Partners exkluzivním členem za Českou republiku. Jednotlivé národní úpravy byly popsány členskými advokátními kancelářemi lus Laboris v rámci mezinárodního projektu „Immigration and Global Mobility“. V každém dílu seriálu naleznete právní úpravu přeshraničního vysílání pracovníků ze dvou vybraných jurisdikcí členů EU, na následujících řádcích představujeme národní pravidla stanovená v **Belgii a Polsku**.

Belgie

Autorkou anglického originálu je Sophie Maes z advokátní kanceláře Clays & Engels.

Belgie implementovala novou úpravu stanovenou Směrnicí včas, a to zákonem z 12. června 2020 s účinností od 30. července 2020. Ze zákonné úpravy je dočasně vyňata oblast silniční dopravy (to neplatí pro informační povinnost vztahující se na agenturní zaměstnance vyslané k výkonu práce v Belgii).

I. Tvrdé jádro

Obecně se na zaměstnance vyslané k výkonu práce v Belgii vztahují **všechny** národní zaměstnanecké a pracovní předpisy a pravidla odměňování, za jejichž porušení následuje trestní sankce. Totéž platí také pro všechny obecně závazné kolektivní smlouvy (národní i v jednotlivých odvětvích), a to od prvního dne výkonu práce vyslaného zaměstnance. Všechny tyto předpisy (a je jich opravdu velké množství) jsou považovány za belgické „tvrdé jádro“. Výjimkou je zákon o pracovních smlouvách (Employment Contracts Act) ze dne 3. července 1978, který stanoví pravidla týkající se uzavření, přerušení (např. pokud jde o náhradu mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti) a skončení pracovního poměru. Porušení těchto zákonných pravidel nevede k trestním sankcím.

V tomto směru však nejde o úplnou novinku, jelikož danou otázku vyřešil již belgický zákon o vyslání (Belgian Posting Act) ze dne 5. března 2002. Stejně tak v oblasti odměňování již od roku 2002 platí, že vyslanému zaměstnanci nenáleží pouze minimální mzda, ale veškeré odměny stanovené obecně závaznými kolektivními smlouvami v daném pracovním odvětví, jako např. 13. mzda, příplatky za noční nebo směnnou práci atd.

Rozšíření vlastního „tvrdého jádra“ pracovních podmínek ze strany Směrnice je v belgické národní úpravě minimální. Nově se sem řadí náhrady cestovních výdajů, výdajů za ubytování a stravné stanovené v obecně závazných kolektivních smlouvách (národních i odvětvových), a to při cestě do obvyklého místa výkonu práce na území Belgie a z něj anebo v případě



Mgr. Lucie Hořejší

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
lus laboris

Ve spolupráci s advokáty
z členských kanceláří
lus Laboris: Sophie
Maes (Clays & Engels,
Belgie) a Michał Kacprzyk
(Raczkowski, Polsko).

dočasného přidělení z tohoto místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce.

II. Dlouhodobé vyslání

Po uplynutí 12, resp. 18 měsíců vzniká vyslaným zaměstnancům nárok na veškeré pracovní podmínky a podmínky odměňování stanovené belgickým právním řádem (včetně např. náhrady mzdy vyplácené zaměstnavatelem při dočasné pracovní neschopnosti). Výjimku tvoří pravidla pro uzavření či skončení pracovního poměru (včetně konkurenčních doložek) a příspěvky do doplňkových penzijních programů.

Původní 12měsíční období může být prodlouženo na 18 měsíců za předpokladu, že vysílající zaměstnavatel informuje o tomto prodloužení Inspektorát sociálních věcí (Social Inspectorate, dále jen „Inspektorát“) předepsanou formou s uvedením důvodů, a to před uplynutím původních 12 měsíců. Toto oznámení lze učinit prostřednictvím elektronického formuláře dostupného na stránkách FPS Employment, Labour and Social Dialogue: *kennisgeving-detachering.belgie.be/posting/*, a to v případě, že se na daného zaměstnance vztahuje povinnost mít tzv. Limosa prohlášení. Pokud se vyslaného zaměstnance Limosa netýká, lze oznámení provést e-mailem zaslaným přímo Inspektorátu (SPOC. *LabourInspection@employment.belgium.be*).

Poznámka: Oznámení Limosa musí být učiněno před samotným přidělením zaměstnance k výkonu práce k hostitelskému zaměstnavateli. Jde o oznámení vůči belgickým orgánům sociálního zabezpečení (více viz bod VI).

V obou případech musí oznámení o prodloužení vyslání zaměstnance obsahovat následující náležitosti:

- Identifikační údaje zaměstnavatele,
- Identifikační údaje vyslaného zaměstnance,
- Den, ke kterému vyslání daného zaměstnance přesáhne období původních 12 měsíců,
- Důvod(y) prodloužení vyslání.

III. Počítání času

Pokud další vyslaný zaměstnanec vykonává u hostitelského zaměstnavatele „stejnou práci na stejném místě“, uplatní se pravidlo součtu těchto vyslání a obě doby se započítají do 12měsíčního období. Při posuzování „stejně práce na stejném místě“ je třeba přihlídnout mimo jiné k povaze poskytovaných služeb, vykonávané práci a adrese pracoviště.

Pokud bylo dočasné přidělení započato před 30. červencem 2020, započítá se do celkových 12, resp. 18 měsíců skutečná doba vyslání, **tedy i doba před tímto datem**. Belgie

tudíž – na rozdíl od České republiky nebo Slovenska – cestou „čistého štítu“ nešla.

IV. Informační povinnost

Je zavedena nová informační povinnost týkající se zahraničních agenturních zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v Belgii. Belgický uživatel je povinen zahraniční agenturu práce písemně (dopisem nebo elektronicky) informovat o základních podmínkách zaměstnání (jako je např. pracovní doba, přesčasová práce, přestávky v práci, doba odpočinku, noční práce, svátky a prázdniny, mzda, ochrana specifických skupin zaměstnanců, rovné zacházení nebo diskriminace). Jak již bylo zmíněno výše, tato informační povinnost se vztahuje také na oblast silniční dopravy.

Zároveň je zavedena nová informační povinnost, která se vztahuje na agenturní zaměstnance a zaměstnance vyslané z Belgie do zahraničí. Belgický uživatel je v tomto směru povinen písemně informovat agenturu práce (ať již v Belgii nebo v zahraničí) v případě, že u něj přidělený agenturní zaměstnanec bude pracovat v jiném státě EHS nebo v Švýcarsku. Tato informační povinnost se vztahuje také na další formy vysílání zaměstnanců – např. v rámci koncernu nebo skupiny zaměstnavatelů. Porušení těchto informačních povinností může vést k trestním nebo správním sankcím a pokutám.

V. Zvláštní příplatky, náhrada výdajů

Zvláštní příplatky za vyslání jsou (stejně jako dosud) považovány za součást odměny vyslaného zaměstnance, pokud v případě, že neslouží k hrazení výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání (např. cestovních výdajů). Jestliže není možné rozlišit, kdy jde o skutečně vynaložené výdaje a kdy se naopak jedná o odměnu za práci, bude celá část považována za náhradu skutečně vynaložených výdajů (ať již se k ní nebude přihlížet při určování, zda je zaměstnanec vyplácena požadovaná odměna).

VI. Administrativní povinnosti

- **Prohlášení Limosa (všechna odvětví).** Každý zaměstnanec vyslaný k výkonu práce do Belgie musí být předem nahlášen tamním orgánům sociálního zabezpečení prostřednictvím tzv. Limosa prohlášení, které je možné vyplnit on-line. V prohlášení je třeba uvést mimo jiné i kontaktní osobu, na kterou se v případě potřeby může obrátit belgický Inspektorát. Vyslanému zaměstnanci bude poté automaticky vystaven elektronický certifikát Limosa-1 (L1), který je povinen mít neustále u sebe a prokázat se jím na požádání Inspektorátu. Povinnost podat prohlášení Limosa spadá primárně na vysílající

zaměstnavatele. Pokud však tak vysílající zaměstnavatel neučiní před vlastním vysláním zaměstnance, přenáší se na belgického přijímajícího zaměstnavatele (koncového uživatele). V případě porušení této povinnosti hrozí oběma stranám vysoké pokuty. Více informací o prohlášení Limosa naleznete na stránkách: www.international.social-security.be/working_in_belgium/en/limosa.html

- **Další potřebné dokumenty a informace (všechna odvětví).** Zaměstnavatelé vysílající své zaměstnance do Belgie nejsou povinni vystavovat těmto zaměstnancům po dobu vyslání vyúčtování mzdy ani výplatní pásky v souladu s belgickým právem, avšak musí být schopni tyto dokumenty doložit, a to případně i v překladu do francouzštiny, holandštiny, němčiny nebo angličtiny, pokud o to Inspektorát požádá. Dále jsou vysílající zaměstnavatelé povinni na požádání Inspektorátu předložit následující dokumenty¹:
 - Kopie pracovní smlouvy nebo obdobného dokumentu;
 - Informace týkající se měny, v níž je vyplácena odměna, benefity v hotovosti nebo v naturáliích, podmínky ohledně návratu zaměstnance;
 - Rozvrhy, z nichž je patrný začátek, konec a trvání denní pracovní doby;
 - Doklad o vyplacení mzdy vyslanému zaměstnanci;
 - Případně překlady všech výše uvedených dokumentů do francouzštiny, holandštiny, němčiny nebo angličtiny, pokud o to Inspektorát požádá.
- **Další náležitosti ve vybraných odvětvích.** V dalších odvětvích, jako např. stavebnictví, potravinářství, agenturní zaměstnávání aj., mohou být vyžadovány další formality a náležitosti, které je třeba průběžně monitorovat.

VII. Ostatní

Pokud jakákoli z povinností týkajících se dočasného přidělení není uvedena na oficiálních webových stránkách FPS Employment, Labour and Social Dialogue, může se zahraniční vysílající zaměstnavatel v případě porušení této povinnosti dovolávat polehčujících okolností.

Polsko

Autorem anglického originálu je Michał Kacprzyk z advokátní kanceláře Raczkowski

Polsko implementovalo novou úpravu stanovenou Směrnicí zákonem z 24. července 2020, který novelizoval původní zákon o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a ně-

kteří další zákony, a to s účinností od 4. září 2020 (dále jen „Zákon“).

I. Tvrdé jádro

Tzv. tvrdé jádro pracovních podmínek v případě vyslání zaměstnanců z jiných členských států EU na území Polska bylo na základě Směrnice rozšířeno zejména v oblasti odměňování:

- Odměna vyslaného zaměstnance musí nově zahrnovat všechny povinné složky odměny stanovené polským právním řádem, tedy např. odměnu za noční práci, odměnu za pracovní pohotovost nad rámec pracovní doby, příplatky za přesčasovou práci, práci v neděli a ve svátek. Před touto změnou měl vyslaný zaměstnanec nárok pouze na minimální mzdu a příplatek za přesčasovou práci.
- Zvláštní příplatek za vyslání může být zahrnut do odměny vyslaného zaměstnance pouze v případě, že nemá nahradit výdaje skutečně vynaložené v důsledku vyslání (například cestovní výdaje). Pokud rozhodné právo neurčí konkrétní část příplatku za vyslání, která má pokrýt skutečně vynaložené výdaje, bude celý tento příplatek považován za jejich náhradu.
- Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci výdaje na pracovní cestu z místa výkonu práce v Polsku, do kterého byl zaměstnanec původně vyslán, do jakéhokoliv jiného místa výkonu práce, ať už v Polsku, nebo v zahraničí.

II. Dlouhodobé vyslání

Jakmile doba vyslání zaměstnance přesáhne 12 měsíců, je zaměstnavatel povinen poskytnout vyslanému zaměstnanci stejné pracovní podmínky, na které má právo běžný zaměstnanec v Polsku. Výjimku v tomto směru tvoří pravidla a postupy v případě uzavírání a ukončování pracovních poměrů, sjednávání konkurenčních doložek nebo zaměstnaneckých penzijních programů a investičních plánů.

Původní 12měsíční doba vyslání může být prodloužena na 18 měsíců, jestliže zaměstnavatel zašle polskému Národnímu inspektorátu práce (PIP) odůvodněné oznámení o prodloužení, a to nejpozději před koncem 12. měsíce vyslání. Oznámení je třeba učinit prostřednictvím speciálního formuláře dostupného na webových stránkách PIP (www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland/proc_101-umotywowane-powiadomienie-pracodawcy-delegujacego-pracownika-na-terytorium-rp) a může být podáno v polštině nebo v angličtině.

Jestliže bylo vyslání zaměstnance započato před nabytím účinnosti Zákona (tedy před datem 4. září 2020), není třeba podávat PIP žádost o prodloužení – pravidla pro dlouhodobé

¹ Na některé kategorie vyslaných zaměstnanců se tato povinnost nevztahuje.

vyslání se na takto vyslaného zaměstnance budou vztahovat automaticky až po uplynutí 18měsíční doby vyslání.

III. Počítání času

Doby vyslání všech vyslaných zaměstnanců se sčítají, jestliže jsou tito zaměstnanci postupně vyslaní k výkonu stejné práce na stejném místě.

IV. Informační povinnost

Zahraniční agentury práce nebo umístovací agentury jsou z pohledu polského práva považovány za zaměstnavatele vysílající své zaměstnance do jiného členského státu EU. Jako takové tudíž musí jednat v souladu s pravidly pro dočasné přidělování zaměstnanců.

Polský uživatel, k němuž je daný zaměstnanec dočasně vyslán, je povinen písemně informovat vysílající agenturu práce o pracovních podmínkách, které se na zaměstnance vztahují. Stejně tak je polský uživatel povinen písemně informovat vysílající agenturu práce o svém záměru vyslat dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce do jiného členského státu EU, a to před uskutečněním tohoto kroku. Nově je také zaměstnavatel povinen nahlásit PIP jakékoli změny údajů obsažených v prohlášení o vyslání podaném na PIP (viz bod V).

V. Administrativní povinnosti

Zaměstnavatel, který vysílá svého zaměstnance k výkonu práce do Polska, je povinen vyhotovit a v případě nutnosti předložit dokumenty obsahující výši zaměstnancovy odměny tak, aby byly její jednotlivé složky (mzda, příplatky, bonusy) snadno rozpoznatelné v souladu s rozhodným právem (tj. právem domovského státu).

Oznamovací povinnost zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance do Polska obsahuje dva druhy podání k Národnímu inspektorátu práce (PIP), a to:

- prohlášení o vyslání zaměstnance učiněné nejpozději první den výkonu práce zaměstnance v Polsku;
- oznámení o změně údajů obsažených v prohlášení o vyslání zaměstnance, a to do 7 dnů od uskutečnění těchto změn.

Formuláře potřebné k výše uvedeným podáním jsou staženy na webových stránkách PIP. Obě podání mohou být učiněna buď v polštině, nebo v angličtině.

Veškeré praktické informace včetně požadovaných formulářů a jednotlivých kroků registračního procesu jsou obsaženy na stránkách www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland.

Rozsah oprávnění PIP se v souladu se změnami provedenými Zákonom rozšířil a umožňuje inspektorátu efektivněji dohlížet na soulad praxe s právními předpisy, a to nejen polské, ale také s předpisy v dalších členských státech. Příkladem může být oprávnění PIP požadovat informace týkající se vyslání zaměstnance mimo Polsko v případě, že má podezření na porušení právních předpisů ve státě, kam byl zaměstnanec vyslán.

VI. Ostatní

Porušení nově zavedené informační povinnosti ve vztahu k agenturám práce může vést k pokutě ve výši od 1 000 do 30 000 PLN.

Právní předpisy citované v článku

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

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957
- Posting Act of 12 June 2020 (Belgie)
- Employment Contracts Act of 3 July 1978 (Belgie)
- Posting Act of 5 March 2002 (Belgie)
- Novela zákona o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a některých dalších zákonů ze dne 24. července 2020 (Polsko)

KNIŽNÍ TIP

Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Praktický komentář Ivo Krýsa

Představujeme první vydání praktického komentáře vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Kromě odborného výkladu naleznete i relevantní judikaturu.

Oblast pracovnělékařských služeb představuje malou výseč v oboru zdravotnického práva, nicméně se dotýká každého, kdo je v pozici zaměstnance, pracovního či praktického lékaře či osobou odpovědnou u zaměstnavatele za zajištění systému pracovnělékařských prohlídek.

Publikace si klade za cíl přiblížit a osvětlit problematiku poskytování pracovnělékařských služeb širokému spektru uživatelů od právníků, přes lékaře, personalisty, studenty vysokých škol až po zájemce o tuto problematiku z řad široké veřejnosti.

Cena: 350 Kč, 168 s., vazba brožovaná

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.com.