

Vysílání zaměstnanců v rámci EU

VI. Kypr, Španělsko

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
Ius Laboris



Mgr. Lucie Hořejší

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

Ve spolupráci s právníky
z členských kanceláří Ius
Laboris: Nadia Tryfonidou
(George Z. Georgiou &
Associates LLC, Kypr)
a Javier Alonso de Armiño
Rodríguez, Paula López
Gregorio, Alicia Paramio
Martínez a Ana Garicano
Sole (Sagardoy Abogados,
Španělsko).

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 zaštiťována mezinárodní aliancí Ius Laboris, jejíž 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 ze dvou vybraných jurisdikcí členů EU, na následujících řádcích představujeme národní pravidla stanovená na Kypru a ve Španělsku.

Kypr

Autorkou anglického originálu je Nadia Tryfonidou z advokátní kanceláře George Z. Georgiou & Associates LLC.

Kypr implementoval novou úpravu o několik měsíců později, než určovala Směrnice, a to zákonem č. 158(I)/2020 novelizujícím zákon č. 63(I)/2017 s účinností od 27. listopadu 2020 (dále jen „implementační zákon“).

I. Tvrdé jádro

Na pracovníky dočasně vyslané k výkonu práce na Kypr se v souladu s principem rovného zacházení vztahují následující pracovní podmínky:

- odměňování (minimální mzda a přesčasové příplatky s výjimkou doplňkových penzijních systémů),
- dovolená za kalendářní rok,
- pracovní doba,
- BOZP,
- ochrana dětí, mladistvých a těhotných žen,
- rovnost a zákaz diskriminace,
- podmínky ubytování pro zaměstnance mimo jejich obvyklé místo výkonu práce,
- zvláštní příplatky, náhrada výdajů.

II. Dlouhodobé vysílání

V případě, že doba vyslání překročí 12 měsíců, přijímající zaměstnavatel je povinen i nadále zajistit vyslanému zaměstnanci výše uvedené pracovní podmínky v rámci principu rovného zacházení se zaměstnanci, a to bez ohledu na právo rozhodné pro daný pracovněprávní vztah.

Pro prodloužení původní 12měsíční doby vyslání na celkových 18 měsíců je třeba podat Odboru práce v rámci kyperského Ministerstva práce, sociální péče a sociálního pojištění (dále jen „Odbor práce“) oznámení s uvedením důvodů. To bohužel nejde učinit online.

Na stránkách www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1k_en/page1k_en?OpenDocument nebo na telefonní lince 00357-22-400869 lze dohledat všechny potřebné informace a kontakty.

III. Počítání času

Délka vyslání se počítá na základě referenčního období jednoho roku od počátku vyslání. V tomto směru je třeba zohlednit jakékoli předchozí

období, kdy bylo předmětné pracovní místo obsazené jiným vyslaným zaměstnancem.

Jestliže původně vyslaného zaměstnance nahradí jiný zaměstnanec, který bude vykonávat stejnou práci na stejném místě (je třeba přihlídnout mimo jiné k povaze vykonávané práce nebo poskytovaných služeb nebo k adrese či adresám pracoviště), doby vyslání obou zaměstnanců se budou pro účely výpočtu maximální 12měsíční doby počítat.

IV. Agentury práce

Agentura práce je oprávněna dočasně přidělit zaměstnance k uživateli se sídlem nebo provozem na území Kypru, pokud je mezi tímto zaměstnancem a agenturou práce v době vyslání založen pracovní poměr. V případě řetězení vyslání se za vysílajícího zaměstnavatele považuje agentura práce, s níž zaměstnanec uzavřel pracovní poměr – jako taková je tudíž tato agentura povinna splňovat všechny právně stanovené povinnosti.

V. Zvláštní příplatky, náhrada výdajů

Zvláštní příplatky za vyslání k pokrytí cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování v případě, kdy je vyslaný zaměstnanec pryč z domova z pracovních důvodů, je třeba upravit v rámci pracovních podmínek vyslání obsažených buď v pracovní smlouvě, nebo ve vysílacím dopise. Tyto zvláštní příplatky jsou vypláceny k náhradě cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování výlučně v případě, kdy je vyslaný zaměstnanec dočasně přidělen do jiného místa výkonu práce než obvykle.

VI. Administrativní povinnosti

Vysílající zaměstnavatel je povinen před samotným započítáním vyslání (a bez ohledu na jeho předpokládanou délku) doručit Odboru práce následující dokumenty v angličtině nebo řečtině, a to v písemné formě, online podání bohužel není možné.

- Písemné prohlášení s následujícími informacemi:
 - název vysílající společnosti, její centrála, adresa a právní forma,
 - zástupce vysílajícího a zástupce přijímajícího zaměstnavatele na Kypru po dobu vyslání,
 - adresa místa výkonu práce či poskytování služeb vyslaného zaměstnance a název, adresa a právní forma společnosti, která tyto služby přijímá,
 - počáteční den a předpokládaná délka vyslání,
 - povaha vykonávané práce;
- seznam vyslaných zaměstnanců s uvedením celých jmen, čísla pasu a povolání;

- informace ohledně tzv. kontaktní osoby vysílajícího zaměstnavatele pro účely komunikace s kyperskými správními úřady;
- informace ohledně kontaktní osoby vysílajícího zaměstnavatele pro účely kolektivního vyjednávání v době vyslání.

Jakékoli změny výše uvedených údajů jsou společností povinny hlásit Odboru práce nejpozději do 15 dnů od okamžiku změny. Další praktické informace lze dohledat přímo na webových stránkách Odboru práce: www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/index_en/index_en?OpenDocument.

VII. Další

Pokuty a tresty: v případě porušení některé z výše uvedených povinností může být zaměstnavateli udělena správní pokuta až do výše 10 000 EUR za vyslaného zaměstnance, resp. 20 000 EUR v případě opakovaného porušování. Stejně tak může porušení výše uvedených povinností vést v případě prokázání viny i k trestním sankcím ve formě odnětí svobody do dvou let nebo ve formě peněžitého trestu do výše 50 000 EUR, případně k jejich kombinaci.

Výjimky: zde uvedená pravidla se nevztahují na případy obchodních přepravních společností a jejich pracovníků na námořních plavidlech.

Španělsko

Autory anglického originálu jsou Javier Alonso de Armiño Rodriguez, Paula López Gregorio, Alicia Paramio Martinez a Ana Garicano Sole z advokátní kanceláře Sagardoy Abogados

Španělsko implementovalo novou úpravu stanovenou Směrnicí královským nařízením č. 7/2021 ze dne 27. dubna 2021 s účinností od 29. dubna 2021 (dále jen „implementační nařízení“).

I. Tvrdé jádro

Implementační nařízení nově rozšiřuje seznam pracovních podmínek, tzv. tvrdé jádro, které musí být dodrženo ze strany členských států vysílajících své zaměstnance k výkonu práce do Španělska, o následující:

- Podmínky dočasného přidělení zaměstnanců k uživateli.
- Minimální standard ubytování v případě vyslání zaměstnanců k výkonu práce na jiné pracoviště, než jejich obvyklé (pokud takové ubytování zaměstnavatel běžně poskytuje).
- Náhrada cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování při cestě z obvyklého místa výkonu práce a do něj,

kam byl vyslaný zaměstnanec přidělen, nebo v případě dočasného vyslání mimo toto místo.

- Povinnost agentur práce a jejich klientských společností dodržovat povinné pracovní podmínky týkající se vyslaných zaměstnanců i v případě přidělených agenturních zaměstnanců.

II. Dlouhodobé vyslání

Po uplynutí 12 měsíců se na vyslané zaměstnance budou vztahovat všechny podmínky a náležitosti v oblasti pracovního práva stanovené španělským právním řádem a obecně závaznými kolektivními smlouvami, bez ohledu na právní řád, jímž se pracovní poměr vyslaného zaměstnance řídí. Výjimky tvoří pravidla týkající se uzavírání a ukončování zaměstnaneckých smluv, včetně konkurenčních doložek a systému penzijního připojištění.

Původní 12měsíční doba vyslání může být prostřednictvím odůvodněného oznámení prodloužena až na 18 měsíců. Odpovědnými správními orgány ve věcech přeshraničního vysílání zaměstnanců jsou úřady (orgány) v jednotlivých autonomních oblastech a regionech Španělska (dále jen „regionální správní úřady“). Jejich seznam a kontakty jsou dostupné na: www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/datoscontacto-autlaborales/index.htm. Zastřešujícím orgánem na národní úrovni je poté Generální ředitelství pro zaměstnanost (sgon@meys.es).

Odůvodněné oznámení podávané regionálním správním úřadům musí obsahovat popis hlavních úkolů, které zaměstnanec vyslaný k výkonu práce do Španělska v rámci svého pobytu rozvíjí, a konkrétní důvody pro prodloužení vyslání.

V případě zaměstnanců, kteří byli do Španělska vysláni před účinností implementačního nařízení (tedy před 29. dubnem 2021), se maximální 12měsíční doba vyslání uplatní pouze za předpokladu, že vyslání neskončí dříve než 29. října 2021 (tedy po uplynutí 6 měsíců ode dne účinnosti). V takovém případě – kdy vyslání neskončí dříve než 29. října 2021 – se poté do maximální doby vyslání započítá plná délka vyslání, včetně doby před účinností implementačního nařízení.

Maximální 12měsíční doba vyslání není přerušována dovolenou ani jinými dočasnými absencemi v práci.

III. Počítání času

V případě, že zaměstnance vyslaného k práci do Španělska nahradí jiný zaměstnanec, který bude vykonávat stejnou práci na stejném místě, doby vyslání obou zaměstnanců se budou pro účely výpočtu 12měsíčního maxima počítat. Při posuzování stejné práce na stejném místě je třeba přihlídnout

mimo jiné k povaze vykonávané práce nebo poskytovaných služeb nebo k adrese pracoviště.

IV. Informační povinnost

Španělský zaměstnavatel-uživatel je povinen předem informovat agenturu práce (ať už španělskou, nebo zahraniční) o případném vyslání agenturního zaměstnance k výkonu práce do jiného státu. Stejně tak musí v dohodě o dočasném přidělení specifikovat den, kdy dočasné přidělení agenturního zaměstnance do zahraničí začíná a končí.

Zahraniční zaměstnavatel-uživatel je poté povinen předem informovat agenturu práce o tom, že její zaměstnanec bude vyslán k výkonu práce do Španělska. Zároveň je odpovědný za to, že agentura práce z pozice zaměstnavatele dodrží svou oznamovací povinnost ohledně vyslání zaměstnance k výkonu práce do Španělska ve vztahu ke španělským regionálním správním úřadům.

V. Zvláštní příplatky, náhrada výdajů

Vyslání zaměstnanci mají právo na zvláštní příplatky za vyslání a/nebo náhradu cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování za stejných podmínek jako španělské zaměstnanci. Tyto příplatky nebo náhrady jsou vypláceny k náhradě cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování výlučně v případech, kdy vyslaný zaměstnanec cestuje z/do svého pravidelného místa výkonu práce nebo když je dočasně přidělen do jiného místa výkonu práce než obvykle.

Jestliže není možné jednoznačně určit povahu zvláštních příplatků (zda jsou součástí odměny, nebo slouží jako náhrada skutečně vynaložených výdajů), bude celá částka považována za náhradu skutečně vynaložených výdajů.

VI. Administrativní povinnosti

V souladu se zákonem č. 45/99 je třeba zamýšlené vyslání zaměstnance k výkonu práce do Španělska předem oznámit regionálnímu správnímu úřadu místně příslušnému podle místa budoucího výkonu práce.

Každý regionální správní úřad má svůj oficiální formulář, který je třeba vyplnit, ne všechny však mají oficiální webové stránky, jejichž prostřednictvím je možné oznámení podat elektronickou cestou. Odkaz na seznam regionálních úřadů a kontaktů na ně je uveden výše v bodu II.

Oznámení je třeba učinit vždy, když délka vyslání přesáhne 8 dní. Pokud půjde o vyslání kratší, vysílající zaměstnavatel není povinen regionální správní úřad informovat (to neplatí v případě, že zaměstnance vysílá agentura práce – ta musí oznámení učinit vždy).

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

- dobu vyslání,
- informace o vysílajícím zaměstnavateli,
- informace o přijímajícím zaměstnavateli a pracovišti, kde bude vyslaný pracovník působit,
- potvrzení o vzájemném vztahu společností, mezi nimiž dochází k vyslání (zda bude vyslání realizováno na základě smlouvy mezi společnostmi nebo jde např. o vyslání v rámci koncernu),
- informace o vyslaném zaměstnanci (celé jméno, číslo OP či pasu, občanství),
- ustanovení kontaktní osoby (fyzické nebo právnické) pro účely komunikace se španělskými orgány a osoby zastupující vysílajícího zaměstnavatele v procesech informování a projednávání ve věcech vyslaných pracovníků.

V průběhu vyslání je dále zaměstnavatel povinen uchovávat následující dokumenty: pracovní nebo obdobnou smlouvu, výplatní pásky, evidenci pracovní doby vyslaného zaměstnance a oprávnění vykonávat práci pro příslušníky třetích

zemí. Všechny tyto dokumenty je třeba předložit také v oficiálním překladu do španělštiny.

VII. Ostatní

Sankce: Porušení výše uvedených povinností může být sankcionováno peněžní pokutou ve výši 626 až 6 250 EUR. V případě porušení oznamovací povinnosti před vlastním vysláním zaměstnance podle bodu VI. může výše pokuty dosáhnout od 6 251 do 187 515 EUR.

Výjimky: Výše uvedená pravidla se nevztahují na oblast silniční přepravy.

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, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- zákon č. 158(I)/2020 (Kypr)
- zákon č. 63(I)/2017 (Kypr)
- královské nařízení č. 7/2021 ze dne 27. dubna 2021 (Španělsko)
- zákon č. 45/99 (Španělsko)

TIP NA SEMINÁŘ

www.obchod.wolterskluwer.cz

Nová úprava dovolené – příklady a cvičení (po čtvrt roce praxe) – ZÁZNAM WEBINÁŘE

Lektor: JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

Cíl semináře:

Podrobně seznámit účastníky s praktickými dopady změn zákoníku práce v oblasti dovolené

Obsah webináře:

- příklady výpočtů dovolené v hodinách, různé situace
- příklady zápočtů překážek v práci (delší pracovní neschopnost, rodičovská dovolená apod.)
- čerpání dovolené v den svátku, omezení, sporné situace
- převádění (části) dovolené
- zaokrouhlování, příklady krácení dovolené
- výkladové problémy
 - změna délky pracovní doby v průběhu kalendářního roku,
 - dovolená čerpaná po mateřské dovolené,
 - tzv. nadúvazková práce,
 - přečerpání dovolené a řešení důsledků,
 - přechodná ustanovení
- příklady krácení dovolené
- příklady na dodatkovou dovolenou
- diskuse a dotazy účastníků, aktuality ke dni konání semináře

Komu je webinář určen: personalistům, mzdovým účetním, vedoucím zaměstnancům, firemním právníkům, advokátům, odborovým funkcionářům a dalším zájemcům z řad odborné veřejnosti

Cena: 1 090 Kč

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz