

# Vysílání zaměstnanců v rámci EU

## VI. Portugalsko, Lotyšsko

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 advokáty  
z členských kanceláří Ius  
Laboris: Bruno Soeiro  
Barbosa (pbbr, Portugalsko)  
a Kristine Patmalniece  
(Cobalt, Lotyšsko).

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 ze dvou vybraných jurisdikcí členů EU, na následujících stránkách představujeme národní pravidla stanovená v Portugalsku a Lotyšsku.

### Portugalsko

*Autorem anglického originálu je Bruno Soeiro Barbosa z advokátní kanceláře pbbr.*

Portugalsko implementovalo novou úpravu později, než stanovila Směrnice, a to implementačním zákonným nařízením č. 101-E/2020 ze dne 7. prosince 2020 s účinností od 9. prosince 2020 (dále jen „implementační nařízení“).

### I. Tvrdé jádro

Implementační nařízení nově rozšiřuje portugalské „tvrdé jádro“ pracovních podmínek, které musí být dodrženo ze strany členských států

vysílajících své zaměstnance k výkonu práce do Portugalska, o následující:

- Vyslanému zaměstnanci náleží ubytování za podmínek stanovených portugalským zaměstnavatelem.
- Vyslanému zaměstnanci náleží náhrada cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování při cestě z a do obvyklého místa výkonu práce, kam byl přidělen, nebo v případě dočasného vyslání mimo toto místo.

### II. Dlouhodobé vyslání

V případě, že doba vyslání k výkonu práce do Portugalska přesáhne 12 měsíců, vyslaní zaměstnanci budou podléhat všem pravidlům a podmínkám zaměstnání stanoveným portugalským právním řádem, stejně jako závazkům vyplývajícím z obecně závazných kolektivních smluv, a to bez ohledu na právo, jímž se řídí zaměstnanecký vztah.

Výjimku z tohoto pravidla tvoří:

- pravidla týkající se sjednávání a ukončování pracovního poměru, včetně pravidel pro konkurenční doložky;
- doplňkové zaměstnanecké důchodové systémy.

Do maximální doby 12 měsíců se započítává skutečná doba vyslání, tedy i doba před 9. prosincem 2020, kdy nabylo účinnosti implementační nařízení. Na základě odůvodněného oznámení může být 12měsíční doba prodloužena až na 18 měsíců. Oznámení je třeba zaslat portugalskému inspektorátu práce přes webovou rozhraní: [www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/default.aspx).

### III. Počítání času

V případě, že vyslaného zaměstnance nahradí jiný zaměstnanec, který bude vykonávat stejnou práci na stejném místě, doby vyslání obou zaměstnanců se budou pro účely výpočtu maximální doby sčítat. Při posuzování „stejně práce na stejném místě“ je třeba přihlídnout mimo jiné k povaze poskytovaných služeb, vykonávané práci nebo k adrese pracoviště.

### IV. Informační povinnost

Pokud jde o informační povinnost týkající se agentur práce v případě vyslání jejich zaměstnanců k výkonu práce do Portugalska, stanoví tamní právní úprava následující pravidla:

- Uživatel je povinen informovat agenturu práce o veškerých pracovních podmínkách, které se na vyslaného zaměstnance vztahují (včetně pravidel ohledně odměňování).
- Portugalský uživatel je povinen předem informovat agenturu práce (ať už portugalskou nebo zahraniční) o dalším vyslání vyslaného zaměstnance do jiného členského státu.

### V. Zvláštní příplatky, náhrada výdajů

Vyslání zaměstnanci mají nárok na náhradu cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování. Náhrada cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravování náleží vyslanému zaměstnanci při cestě z a do obvyklého místa výkonu práce, kam byl přidělen, nebo v případě dočasného vyslání mimo toto místo.

### VI. Administrativní povinnosti

Správním orgánem příslušným pro oblast přeshraničního vysílání pracovníků je Inspekce práce („ACT“). Na stránkách úřadu ([www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Postingofworkers/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Postingofworkers/Paginas/default.aspx)) je možné dohledat praktické informace (částečně též v angličtině), včetně příslušných formulářů a jednotlivých kroků registračního procesu.

Oznamovací povinnost zahraničního zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance do Portugalska je splněna odesláním elektronického formuláře dostupného na adrese [www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/dtpp.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/dtpp.aspx), a to před samotným vysláním.

Formulář obsahuje následující informace:

- identifikační údaje vysílajícího zaměstnavatele;
- počet a identifikační údaje vysílaných zaměstnanců;
- určení kontaktní osoby v Portugalsku;

- předpokládanou dobu vyslání s uvedením předpokládaného data zahájení a skončení vyslání;
- adresy pracovišť;
- povahu práce odůvodňující vyslání.

### VII. Ostatní

**Pokuty:** v případě porušení výše uvedených povinností (vyjma informační povinnosti) může být zaměstnavateli udělena pokuta v rozmezí od 612 EUR do 9690 EUR za vyslaného zaměstnance.

**Výjimky:** na oblast silniční přepravy se výše uvedené změny nevztahují.

### Lotyšsko

*Autorkou anglického originálu je Kristine Patmalniece z advokátní kanceláře Cobalt.*

Lotyšsko implementovalo novou úpravu stanovenou Směrnicí novelou zákoníku práce ze dne 21. prosince 2020 s účinností od 5. ledna 2021 (dále jen „implementační novela“).

### I. Tvrdé jádro

Implementační novela rozšiřuje „tvrdé jádro“ pracovních podmínek, které musí být dodrženo ze strany členských států vysílajících své zaměstnance k výkonu práce do Lotyšska. Zaměstnanec vyslaný do Lotyšska má nově nárok na pracovní podmínky a ustanovení obsažené v národních právních předpisech i všeobecně závazných kolektivních smlouvách, které se týkají: mzdy (včetně příplatků za rizikovou, přesčasovou a noční práci a práci ve svátek), ubytovacích nároků pro zaměstnance, kteří vykonávají práci mimo své pravidelné pracoviště, pokud takové zaměstnavatel poskytuje, náhrady nákladů souvisejících s pracovními cestami vyslaného zaměstnance na území Lotyšska, včetně denního „kapesného“ pro pracovní cesty.

### II. Dlouhodobé vyslání

Jestliže doba vyslání překročí 12 měsíců, na vyslaného zaměstnance se budou vztahovat další ustanovení a pracovní podmínky obsažené v lotyšském právním řádu nebo obecně závazných kolektivních smlouvách. Výjimku tvoří pravidla týkající se uzavírání a ukončování zaměstnaneckých smluv, včetně konkurenčních doložek, a penzijních systémů.

Pokud zahraniční vysílající zaměstnavatel předloží lotyšskému státnímu inspektorátu práce odůvodněné oznámení o prodloužení vyslání (maximálně na 18 měsíců), výše uvedená ustanovení se na vyslaného zaměstnance budou

vztahovat až po uplynutí této prodloužené doby. Lotyšské právní předpisy nestanoví pro oznámení žádnou specifickou formu.

Co se týče vyslání započatých přede dnem účinnosti implementační novely, Lotyšsko šlo cestou tzv. čistého štítu – 12, resp. 18 měsíců jako maximální délka krátkodobého vyslání se tedy začíná počítat ode dne účinnosti implementační novely, tedy od 5. ledna 2021.

### III. Počítání času

Jestliže zaměstnavatel nahradí zaměstnance vyslaného k práci do Lotyšska jiným zaměstnancem, který bude vykonávat stejnou práci na stejném místě, doby vyslání obou zaměstnanců se budou pro účely výpočtu 12měsíčního maxima počítat.

### IV. Informační povinnost

Implementační novela rozšiřuje informační povinnost v případě tzv. nepřímého vyslání – tedy pokud je zaměstnanec vyslaný do Lotyšska následně vyslán lotyšským přijímacím zaměstnavatelem k výkonu práce do dalšího členského státu EU/EHS. V takovém případě musí být daný zaměstnanec svým (původně vysílajícím) zaměstnavatelem informován o:

- státu, v němž by měl vykonávat práci,
- délce vyslání,
- měně, v níž mu bude vyplácena mzda,
- benefitech, které mu v souvislosti s výkonem práce náleží,
- možnostech návratu do vlasti a procesu s tím souvisejícím,
- mzdě dle práva přijímacího zaměstnavatele,
- odměnách a způsobu, jakým jsou nahrazovány cestovní výdaje a výdaje za stravu a ubytování,
- oficiálních webových stránkách státu přijímacího zaměstnavatele, kde lze dohledat informace týkající se přeshraničního vyslání zaměstnanců.

Lotyšský přijímací zaměstnavatel je na druhou stranu povinen informovat původního vysílajícího zaměstnavatele o svém úmyslu dále vyslat tohoto zaměstnance k výkonu práce do zahraničí, a to v dostatečném předstihu tak, aby měl původní vysílající zaměstnavatel možnost splnit výše uvedenou informační povinnost ve vztahu k zaměstnanci. Stejná pravidla platí i pro agentury práce.

### V. Zvláštní příplatky, náhrada výdajů

Zvláštní příplatky za vyslání jsou považovány za součást odměny zaměstnance vyslaného k výkonu práce do Lotyšska, pouze pokud neslouží k hrazení výdajů skutečně

vynaložených v důsledku vyslání. Jestliže není možné jednoznačně určit povahu zvláštních příplatků, bude celá částka považována za náhradu skutečně vynaložených výdajů.

Jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce do zahraničí, náleží mu denní příspěvek ve výši 30 % paušální částky, kterou stanoví zvláštní právní předpis pro účely pracovních cest. To neplatí v případě, že jsou vyslanému zaměstnanci poskytována 3 jídla denně, nebo v případě, že mu náleží mzda ve stejné výši, jakou má srovnatelný zaměstnanec v hostitelském státě, kam je zaměstnanec vyslán. Tyto dvě výjimky mohou být vyloučeny v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Pokud je denní příspěvek zaměstnanci vyplácen, je považován za náhradu skutečně vynaložených výdajů, nikoli za součást mzdy.

### VI. Administrativní povinnosti

Správním orgánem příslušným pro oblast přeshraničního vyslání pracovníků je (již výše zmiňovaný) státní inspektorát práce. Na jeho stránkách [www.vdi.gov.lv/en/posting-workers](http://www.vdi.gov.lv/en/posting-workers) jsou v anglickém jazyce dostupné všechny potřebné informace.

Zahraniční zaměstnavatel je povinen informovat státní inspektorát práce před samotným vysláním, a to prostřednictvím e-mailu zasláného na adresu [vdi@vdi.gov.lv](mailto:vdi@vdi.gov.lv). Žádná závazná forma není pro tuto informaci stanovena, obsah však ano, a to následovně:

- 1) informace o zaměstnavateli: název(jméno), IČ, adresa, kontakt (telefon, e-mail), jméno manažera odpovědného ve věcech přeshraničního vyslání. Pokud je zaměstnavatel agentura práce, musí tuto informaci výslovně uvést spolu s osvědčením o oprávnění podnikat v tomto oboru ve státě, kde sídlí;
- 2) jméno vyslaného zaměstnance, číslo OP;
- 3) předpokládaná doba vyslání;
- 4) adresa pracoviště v Lotyšsku;
- 5) jméno a kontaktní údaje zástupce zaměstnavatele v Lotyšsku;
- 6) osoba, pro kterou bude práce v Lotyšsku vykonávána, a druh práce nebo služeb, kvůli kterým bylo vyslání uskutečněno;
- 7) informace ohledně certifikátu A1, včetně státu, kde byl vystaven, a čísla;
- 8) potvrzení o legálnosti zaměstnání v zemi EU/EHS, pokud jde o občana třetí země.

Vysílající zaměstnavatel se sídlem ve členském státě EU/EHS je povinen určit kontaktní osobu v Lotyšsku, která bude mít oprávnění jej zastupovat ve vztahu k lotyšským správním orgánům a soudům. Po celou dobu vyslání zaměstnance a až dva roky po skončení tohoto vyslání je kontaktní oso-

ba povinna u sebe uchovávat pracovní smlouvu vyslaného zaměstnance, způsob výpočtu mzdy, výplatní pásky a rozvržení pracovní doby a směn a tyto dokumenty kdykoli na požádání předložit správním orgánům, a to i v překladu do lotyštiny.

Vysílající zahraniční zaměstnavatel je povinen informovat přijímajícího zaměstnavatele v Lotyšsku o splnění informační povinnosti vůči státnímu inspektorátu práce.

Jakékoli změny údajů obsažených v informacích musí být nahlášeny státnímu inspektorátu práce do tří pracovních dnů.

## VII. Ostatní

**Sankce:** porušení výše uvedených pracovněprávních povinností může být sankcionováno správní pokutou,

nepatrné porušení může vést k upozornění. Výše pokut za závažnější porušení povinností v tomto směru se pohybuje mezi 35 a 350 EUR pro fyzickou osobu a 70 a 1 100 EUR pro právnickou osobu.

**Výjimky:** oblast silniční přepravy je z výše uvedených pravidel vyňata.

### 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
- Decreto-Lei n.º 101-E/2020 de 7 de dezembro – zákonné nařízení č. 101-E/2020 ze dne 7. prosince 2020 (Portugalsko)
- Darba likums, Latvijas Vēstnesis, 105, 6. 7. 2001 – zákoník práce (Lotyšsko)

## AG VZDĚLÁVACÍ AGENTURA – POZVÁNKA NA WEBINÁŘE

15. 6. 2021, webinář (bude vysíláno živě)

### DOVOLENÁ SE VŠÍM VŠUDY. AKTUALITY Z PRACOVNÍHO PRÁVA

JUDr. Petr Bukovjan, specialista na pracovní právo, člen KE AKV Praha

Více informací a možnost přihlásit se elektronicky najdete na internetových stránkách [www.agseminare.cz](http://www.agseminare.cz).

**Kontakt:** [seminare@agseminare.cz](mailto:seminare@agseminare.cz), 517 330 240, 606 072 977

## KNIŽNÍ TIP

### Zákoník práce. Komentář – 6. vydání

Petr Hůrka, Nataša Randlová, Jiří Doležilek, Dana Roučková, Margerita Vysokajová, Soňa Doudová, Michael Košnar, Vladimír Horna

**Komentář je zpracován dle právního stavu účinného k 1. 1. 2021.**

Šesté vydání podrobného komentáře k zákoníku práce zapracovává nejaktuálnější změny, které přináší novela – zákon č. 285/2020 Sb.

Cílem komentáře je podat uživateli srozumitelný komentář právních norem, které se týkají oblasti pracovního práva. Publikace je určena všem, kteří se zabývají pracovněprávními vztahy a aplikují pracovněprávní předpisy, především zaměstnavatelům, zaměstnancům, managementu společností, personalistům, mzdovým účetním, osobám profesně aplikujícím právo, studentům právních oborů ale i mnoha dalším.

Autorský tým složený z předních odborníků na pracovní právo z oblasti justice, advokacie i akademické sféry byl výrazně doplněn o odborníky, kteří novelizační ustanovení legislativně tvořili. Autoři se pracovněprávní problematikou zabývají rovněž při činnosti vzdělávací, publikační, vědecké i při samotné aplikaci práva v praxi.

Komentář je výbornou pomůckou usnadňující výklad ustanovení, která přináší nejasnosti. Výklad zákona je doplněn odkazy na související judikaturu a literaturu a obohacen o praktické příklady.

**Cena: 1 950 Kč, 848 s., vazba pevná.**

*Objednat můžete na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz).*