

# Novela zákoníku práce – k vysílání zaměstnanců podruhé

Současně s aktuální novelou zákoníku práce proběhla i transpoziční novela směrnice Evropského parlamentu a Rady o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Změny budou mít dopad na náročnost ověřování podmínek, za nichž jsou odměňováni zaměstnanci přijímající firmy, a mohou se projevit i zvýšením nákladů na vysílání zaměstnance.



JUDr. Nataša  
Randlová, Ph.D.

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



Mgr. David Smolař

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

Slovenská část byla  
připravena ve spolupráci  
s Mgr. Dušanem  
Nitschneiderem ze  
slovenské kanceláře  
Nitschneider & Partners.

O obsahu směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „**směrnice 2018/957**“), a o chystané transpoziční novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), jsme vás již informovali ve vydání časopisu Práce a mzda č. 10/2019. S blížícím se koncem lhůty pro transpozici, která uplyne dne 30. 7. 2020, a s blížící se účinností transpoziční novely zákoníku práce jsme se rozhodli znovu shrnout podstatu vysílání zaměstnanců v rámci přeshraničního poskytování služeb, krátce připomenout ty nejzásadnější změny, které nová úprava přinese, vyjádřit se k některým praktickým aspektům vysílání a objasnit některá nejasná místa v právních předpisech. V neposlední řadě se krátce podíváme, jakými pravidly se při vysílání budou muset čeští zaměstnavatelé řídit u našich slovenských sousedů.

## Proč vlastně máme pravidla vysílání v rámci EU

Vnitřní trh EU stojí na volném pohybu zboží, služeb, osob a kapitálu – členské státy zásadně nesmí přijímat opatření, která by tuto volnost omezovala. Volný vnitřní trh ve spojení s existujícími nerovnostmi mezi členskými státy (co se týče životního standardu a pracovních podmínek) by však bez jakékoliv regulace vyústil ve zneužívání levné pracovní síly, kterou poskytují zaměstnavatelé ze „zaostalejších“ členských států, zaměstnavatelé ze států „vyspělejších“ (neboť pracovní poměr a podmínky, za kterých vyslaný zaměstnanec vykonává práci, se zásadně

nadále řídí právem vysílajícího státu, ze kterého je vyslán, nikoliv právem hostitelského státu, do kterého je vyslán). Takový stav současně jednak zbavuje vyslané zaměstnance nároků, které by jinak měli, kdyby byli trvalou součástí pracovní síly daného hostitelského státu (tj. pokud by byli zaměstnání u zaměstnavatele v hostitelském státě), jednak ohrožuje pracovní právní postavení domácích zaměstnanců. Za účelem nastolení rovnováhy mezi volným obchodováním a ochranou zaměstnanců a s cílem omezit sociální dumping byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „**směrnice 96/71/ES**“).

## Základní prvky úpravy vysílání

### Tvrdé jádro

Tzv. **tvrdé jádro** pracovních podmínek zakotvené v právu hostitelského státu (tj. státu, do něž je zaměstnanec vyslán), které se použije na pracovní poměr zaměstnance vyslaného z jiného členského státu EU – zbylé pracovní podmínky se přitom nadále řídí právem vysílajícího státu (tj. státu, ze kterého je zaměstnanec vyslán). Toto „tvrdé jádro“ se uplatní pouze v rozsahu, v jakém je výhodnější než domácí pracovní podmínky vyslaného zaměstnance podle práva vysílajícího státu.

Tvrdé jádro bylo směrnicí 2018/957 nyní rozšířeno tak, že napříště mají být vyslaným zaměstnancům v hostitelském státě vypláceny všechny lokální povinné složky odměny (v duchu zásady „stejná odměna za stejnou práci na stejném místě“), mají se na ně vztáhnout podmínky

ubytování a dále i pravidla pro poskytování cestovních náhrad.

Toto rozšíření pak v kontextu českého právního řádu reflektovala transpoziční novela zákoníku práce – ustanovení § 319 zákoníku práce, které upravuje minimální pracovní podmínky zaměstnanců vyslaných na území České republiky, se s účinností od 30. 7. 2020 rozšiřuje následovně:

- kromě minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas musí být zaměstnancům vyslaným na území České republiky nově poskytovány i **další povinné složky mzdy** (tj. příplatek za ve svátek, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli);
- zaměstnancům vyslaným na území České republiky musí být zajištěny **podmínky ubytování** (odpovídající místním standardům), pokud je zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje;
- zaměstnancům vyslaným na území České republiky musí být poskytnuty **náhrady cestovních výdajů** v souvislosti s výkonem práce v České republice podle českého práva s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

Částečnou výjimku z výše uvedeného představují případy vyslání, které nepřesáhnou 30 dní v kalendářním roce – v těchto případech se neuplatní podmínky odměňování ani minimální délka dovolené (toto ovšem neplatí pro vyslání v rámci agenturního zaměstnávání). Tato výjimka nicméně není zcela v souladu se směrnicí 96/71/ES, která umožňuje členským státům podobnou výjimku využít jen ve vztahu k činnostem vypočteným v příloze této směrnice – tj. zejména ve vztahu ke stavebním, výkopovým, montážním, reparačním, opravovým, údržbovým a jiným podobným pracím.

### Status dlouhodobě vyslaného zaměstnance

Status tzv. **dlouhodobě vyslaného zaměstnance** je zcela novým prvkem úpravy vysílání. Tento status byl věrně transponován i do českého právního řádu prostřednictvím ustanovení nového § 319a zákoníku práce – pro případ, že vyslání zaměstnance v České republice překročí dobu 12 měsíců, dojde k rozšíření pracovních podmínek, které se ve vztahu k němu uplatní, přičemž na zaměstnance se budou (nad rámec tvrdého jádra) vztahovat nově i ostatní podmínky pro zaměstnávání zaměstnance v pracovním poměru podle zákoníku práce s výjimkou právní úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Uvedené odpovídajícím způsobem reaguje na situaci zaměstnanců pobývajících v hostitelském státě po dlouhou dobu, v důsledku čehož jsou součástí trhu práce tohoto státu ve větší míře.

Na základě odůvodněného písemného oznámení učiněného vysílajícím zaměstnavatelem vůči příslušnému úřadu

práce dle § 319a odst. 2 zákoníku práce a § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti lze vznik statusu dlouhodobě vyslaného zaměstnance o 6 měsíců oddálit – je-li oznámení učiněno, vyslanému zaměstnanci postačí po prvních 18 měsících vyslání zajistit pouze tvrdé jádro pracovních podmínek. Česká ani evropská legislativa uvedené nepodmiňuje získáním souhlasu (povolení) ze strany státních orgánů ani nestanovuje žádné požadavky na kvalitu důvodu v písemném oznámení – jedná se tak pouze o formalitu, která však poměrně značně oslabuje význam zakotvení statusu dlouhodobě vyslaného zaměstnance.

Aby se předešlo obcházení výše uvedených pravidel prostřednictvím neustálé rotace vyslaných zaměstnanců, platí, že dojde-li k nahrazení vyslaného zaměstnance jiným vyslaným zaměstnancem a plní-li oba tyto zaměstnanci stejné pracovní úkoly na stejném místě, doby vyslání těchto zaměstnanců se pro výše uvedené účely sčítají. Zda je plněn stejný úkol na stejném místě, bude třeba posuzovat vždy s ohledem na konkrétní okolnosti případ od případu.

### Povinnosti zahraničních zaměstnavatelů při vysílání na území ČR

Kromě povinnosti zajistit zaměstnancům (alespoň) výše uvedené tvrdé jádro pracovních podmínek musí zahraniční zaměstnavatel při vysílání zaměstnanců na území České republiky plnit i celou řadu administrativních povinností.

### Evidenční povinnost

Zaměstnavatel, který vysílá zaměstnance k výkonu práce na území České republiky, má dle § 102 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“), povinnost vést evidenci těchto zaměstnanců. Tato evidence musí obsahovat následující údaje:

- identifikační údaje vyslaného zaměstnance,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví zaměstnance;
- den nástupu a den skončení výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.

### Informační povinnosti

Zahraniční zaměstnavatel má dále dle § 87 zákona o zaměstnanosti povinnost o vyslání zaměstnance na území České republiky písemně informovat místně příslušný úřad práce,

a to nejpozději v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce. Písemná informace obsahuje údaje vedené v souladu s evidenční povinností výše.

Zahraniční zaměstnavatel je rovněž povinen hlásit úřadu práce jakoukoliv změnu těchto údajů, a to do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl. Po ukončení zaměstnání nebo výkonu práce vyslaného zaměstnance na území České republiky o této skutečnosti zaměstnavatel zpraví úřad práce nejpozději do 10 kalendářních dnů poté. Jednotlivé informační povinnosti se uplatní bez ohledu na délku vyslání, přičemž toto může být pro některé zahraniční zaměstnavatele poměrně administrativně náročné.

### Doklady v místě pracoviště

Zaměstnavatel vysílající svého zaměstnance do České republiky je též dle § 136 odst. 2 zákona o zaměstnanosti **povinen mít v místě pracoviště zaměstnance kopie dokladů prokazujících existenci pracovního vztahu** (jednou ze základních charakteristik vyslání je, že po dobu jeho trvání je zachován pracovní vztah vyslaného zaměstnance k vysílajícímu zaměstnavateli). Současně musí být zajištěn i překlad těchto dokumentů do českého jazyka – překlad nemusí být úředně ověřen, musí však odpovídat originálu. Pracovní právní doklady ve slovenštině není nutné do češtiny překládat.

### Formulář A1

Zaměstnavatel vysílající své zaměstnance do České republiky by vždy měl vyslanému zaměstnanci zařídít tzv. formulář A1 – ten osvědčuje účast zaměstnance na domovském systému sociálního zabezpečení. Upozorňujeme přitom, že pravidla pro určení příslušnosti vyslaného zaměstnance k systému sociálního zabezpečení zvláště upravují tzv. koordinační nařízení, tj. nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Ačkoliv nesplnění výše uvedené povinnosti nepodléhá v České republice žádným sankcím, český zaměstnavatel by měl formulář A1 po vysílajícím zaměstnavateli vždy požadovat – aby měl jistotu, že zaměstnanec skutečně podléhá systému sociálního zabezpečení v domovském státě a že tak není třeba odvádět za zaměstnance pojistné v České republice.

Zahraniční zaměstnavatelé nad rámec výše uvedeného musí řešit i případné daňové povinnosti a povinnosti vyplývající z imigrační legislativy (zejména povinnost občanů EU dle

§ 93 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, do 30 dnů od vstupu na území České republiky ohlásit na policii místo pobytu, pokud zamýšlí pobývat v České republice déle než 30 dní).

### Platí § 319 zákoníku práce pro české zaměstnavatele?

Úprava vysílání zaměstnanců v českém zákoníku práce může být poněkud matoucí v tom, že se neuplatní ve vztahu k českým zaměstnancům vysílaným do jiného členského státu EU, ale pouze ve vztahu k zaměstnancům vysílaným z jiných států EU na území České republiky – na doposud popsaná pravidla si tak musí dát pozor hlavně zahraniční partneři českých zaměstnavatelů, nikoliv čeští zaměstnavatelé samotní.

Pokud bude český zaměstnavatel vysílat svého zaměstnance do jiného členského státu EU, bude to na druhé straně on, kdo se bude muset seznámit s příslušnou zahraniční úpravou. Toto lze ilustrovat na příkladu **vysílání z České republiky na Slovensko**.

Bude-li český zaměstnavatel vysílat svého zaměstnance na území Slovenské republiky, musí tomuto zaměstnanci po dobu prvních 12 (resp. 18) měsíců zajistit minimálně tvrdé jádro pracovních podmínek podle ustanovení § 5 slovenského zákona č. 311/2001 Z. z., Zákoníka práce (dále jen „**zákoník práce**“), pokud jsou pro ně výhodnější než česká úprava. Upozorňujeme přitom, že obsah pojmů, kterých slovenský zákoník práce užívá, neodpovídá českému právu – například pokud slovenský zákoník práce stanoví, že zaměstnancům vysílaným na území Slovenské republiky musí být zaručena minimální mzda, rozumí se jí slovenská minimální mzda (pro rok 2020 580 EUR za měsíc a 3,333 EUR za hodinu), pokud za noční práci zaměstnanci dle českého práva náleží příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, na Slovensku náleží příplatek v minimální výši 40 % minimální mzdy, a pokud standardní výměra dovolené dle českého zákoníku práce činí 4 týdny, na Slovensku výměra dovolené zaměstnance, který dosáhl věku 33 let nebo se trvale stará o dítě, činí dle slovenského práva nejméně 5 týdnů.

**Upozornění:** V této souvislosti upozorňujeme, že transpoziční novela do zákoníku práce též vkládá nový § 222a, který stanoví, že zaměstnanci vyslanému z České republiky do jiného členského státu Evropské unie nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

Následně po uplynutí výše uvedené doby se na českého zaměstnance vyslané na území Slovenské republiky vztáhne

dále veškerá úprava pracovních podmínek obsažená ve slovenském zákoníku práce, zvláštních slovenských předpisů a příslušných slovenských kolektivních smlouvách (s výjimkou úpravy vzniku a zániku pracovněprávního vztahu a úpravy omezení výkonu jiné výdělečné činnosti v průběhu i po skončení pracovního poměru).

U vyslání, jejichž předmětem je poskytnutí služby spočívající v prvotní montáži nebo instalaci zboží (je-li tato hlavní součástí smlouvy o dodávce zboží a provádějí-li ji kvalifikovaní odborníci dodavatele služeb) a která nepřesáhne 8 dní za 12 měsíců od začátku vyslání, se nepoužije tvrdé jádro pracovních podmínek ve vztahu k odměně a dovolené. Tato výjimka (na rozdíl od české úpravy výjimky – výše) zcela odpovídá parametrům směrnice 96/71/ES.

Také úprava administrativních povinností zaměstnavatelů vysílajících zaměstnance na Slovensko je specifická. Vysílající zaměstnavatel je povinen:

- oznámit Národnímu inspektorátu práce vyslání a další relevantní údaje;
- 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);
- uchovávat doklady o mzdě vyplacené vyslanému zaměstnanci za práci vykonanou v době vyslání.

Doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu, evidenci pracovní doby a doklady o mzdě musí vysílající zaměstnavatel na žádost předložit Národnímu inspektorátu práce (a to i po skončení vyslání). Má též povinnost v požadovaném rozsahu zajistit jejich překlad do slovenského jazyka.

Český zaměstnavatel vysílající zaměstnance k výkonu práce na území Slovenské republiky by dále měl těmto zaměstnancům obstarat formuláře A1, kterými slovenským pojišťovnám a Národnímu inspektorátu práce prokáže, že zaměstnanci podléhají českým pojistným předpisům pro účely sociálního pojištění, zdravotního pojištění a pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Nejsou-li u určitého zaměstnance podmínky pro vystavení formuláře A1 v České republice splněny, odvolání za něj musejí být hrazeny na Slovensku. Osvědčení A1 pro české zaměstnavatele vysílající do zahraničí vydává Česká správa sociálního zabezpečení.

Obdobnou úpravu má každý z členských států Evropské unie – tuto skutečnost musí mít český zaměstnavatel na mysli, kdykoliv vysílá zaměstnance k výkonu práce do jiného členského státu Evropské unie.

## Započítává se doba vyslání předcházející 30. 7. 2020?

V souvislosti s určováním délky trvání vyslání bude nutné věnovat zvláštní pozornost vysláním započatým přede dnem 30. 7. 2020 – bude vždy třeba zjistit, zda se v daném státě do doby vyslání započítává i období před tímto datem, nebo zda zaměstnavatelé k tomuto datu začnou s čistým štítem.

Ve vztahu k zahraničním zaměstnavatelům vysílajícím zaměstnance na území České republiky řeší uvedené přechodné ustanovení transpoziční novely zákoníku práce, které praví, že pro účely posouzení doby vyslání se vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, které započalo přede dnem 30. 7. 2020, považuje za vyslání započaté dnem 30. 7. 2020. Stejně řešení zvolil i slovenský zákonodárce, kdy přechodné ustanovení přijaté zákonem č. 307/2019 Z. z. zohledňuje pro účely zjištění délky vyslání až dobu po 30. 7. 2020.

Úprava se však patrně bude lišit napříč členskými státy. Francouzská úprava v Ordonnance n° 2019-116 bude do doby 12 měsíců vyslání započítávat i doby vyslání před 30. 7. 2020. Stejnou úpravu obsahují i návrhy zákonů v Belgii a v Německu. V době uzávěrky tohoto článku však nebyly předmětné předpisy ještě vyhlášeny.

## Kde se dozvědět více o zahraniční úpravě?

Pokud jde o získávání informací o zahraniční právní úpravě pracovních podmínek vyslaných zaměstnanců, klíčová je pochopitelně spolupráce se zahraničními partnery (tj. příjemci služeb). Podle příslušných směrnic jsou dále členské státy povinny vytvořit oficiální stránky, na kterých mají zveřejňovat informace o pracovních podmínkách, které musí být zaměstnancům vyslaným do jejich jurisdikce zajištěny. Tyto informace přitom musí být správné, přesné a pravidelně aktualizované. V této souvislosti upozorňujeme na užitečný rozcestník, prostřednictvím kterého je možné uvidět oficiální stránky příslušné země dohledat: [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_cs.htm).

### Právní předpisy citované v článku

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

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce