

Změny ve vysílání pracovníků po 30. 7. 2020



Vydává Centrum pro regionální rozvoj České republiky
Jitka Ryšavá
Srpen 2020

Publikace v elektronické verzi je k dispozici na <https://www.crr.cz/een/publikace-een/>. Více informací o problematice podá RNDr. Jitka Ryšavá, jitka.rysava@crr.cz.

Tato publikace vznikla v rámci projektu Enterprise Europe Network financovaného komunitárním programem pro konkurenceschopnost podniků COSME Evropské komise (grantová smlouva číslo 879523) a Ministerstvem průmyslu a obchodu.

Evropská komise ani Ministerstvo průmyslu a obchodu nenesou odpovědnost za informace zveřejněné v této publikaci. Publikace má pouze informativní charakter a nenahrazuje kvalifikované poradenství. Zpracovatel tedy nese žádnou odpovědnost za případné škody, které by mohly vzniknout při aplikaci zde uváděných informací a doporučení v praxi.

Zpracovala: RNDr. Jitka Ryšavá, Centrum pro regionální rozvoj České republiky, 2020

Změny ve vysílání pracovníků¹

Od 30. 7. 2020 se začala aplikovat směrnice 96/71/ES ve znění směrnice 2018/957 (dále v textu jako „revidovaná směrnice o vysílání pracovníků“ či „revidovaná směrnice“)². Tato revidovaná směrnice o vysílání pracovníků bohužel ještě více komplikuje situaci zaměstnavatelům, kteří vysílají své zaměstnance do jiných zemí EU³. Jedná se o **následující druhy vysílání**, kdy firmy:

1. vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vysílání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo
(Zaměstnavatel dočasně vyšle svého pracovníka, aby v jiné zemi EU dočasně poskytl službu, pracovník zůstává celou dobu v pracovním poměru u svého zaměstnavatele, případně s ním má nadále uzavřenou dohodu o pracovní činnosti.)

2. vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vysílání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo
(Vysílání v rámci skupiny podniků, tzv. koncernové vysílání – k mateřské, sesterské společnosti apod.)

3. jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky poskytnou pracovníka uživateli usazenému nebo působícímu na území některého členského státu, jestliže po dobu vysílání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na jedné straně a pracovníkem na straně druhé.
(Vysílání – přidělení – agenturou práce.)

Pozn.: Tento materiál se zabývá především pravidly pro vysílání pracovníků dle bodu 1, ostatních druhů vysílání se pouze letmo dotkne.

Do české legislativy byla revidovaná směrnice o vysílání pracovníků implementována v rámci „velké“ novely zákoníku práce 262/2006 Sb., jenž je od 30. 7. 2020 platný v tomto znění⁴. Novela českého zákoníku práce se týká vyjmenovaných pravidel pro vysílání pracovníků z jiných zemí EU do ČR. Pro pracovníky vyslané z ČR do jiné země EU zase platí pravidla země vysílání⁵, pakliže jsou pro ně výhodnější.

¹ Informace uvedené *kurzívou* představují citace z příslušné legislativy.

² Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků ve znění směrnice 2018/957 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1597309217365&uri=CELEX:01996L0071-20200730> (dále jen „revidovaná směrnice o vysílání pracovníků“ či „revidovaná směrnice“)

³ Pokud je v tomto textu uvedeno země EU, jsou tím – pokud není v textu uvedeno jinak – myšleny země EU + Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko.

⁴ Zákoník práce 262/2006 Sb. ve znění od 30. 7. 2020 <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁵ Tj. země, ve které vyslaní zaměstnanci přeshraničně poskytují služby.

Hlavní změny, které revidovaná směrnice přináší:

Odměna místo minimální mzdy

Pracovník musí během vysílání dostávat „**odměnu**“ – tento termín nově nahradil termín „minimální mzda“. Bohužel definice odměny není zcela jasná. V recitalu směrnice 2018/957 jsou pravidla pro odměnu definována takto:

- *Pravidla pro odměňování stanovují členské státy v souladu se svým vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Stanovování mezd je výhradně záležitostí členských států a sociálních partnerů. Zvláštní pozornost je třeba věnovat tomu, aby nedošlo k narušení vnitrostátních systémů stanovování mezd či k omezení svobody zúčastněných stran.*
- *Při porovnávání odměny vyplácené vyslanému pracovníkovi a odměny, která mu náleží podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí hostitelského členského státu, by měla být brána v úvahu hrubá výše odměny. Namísto jednotlivých složek odměny, které jsou podle této směrnice považovány za povinné, by se měla porovnávat celková hrubá výše odměny. S cílem zajistit transparentnost a pomoci příslušným orgánům a subjektům při provádění inspekcí a kontrol je však nezbytné, aby složky odměny mohly být dostatečně podrobně identifikovány podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí členského státu, z něhož byl pracovník vyslán. Pokud se zvláštní příplatky za vyslání netýkají výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování, měly by být považovány za součást odměny a měly by být zohledněny pro účely porovnání celkové hrubé výše odměny.*

Bohužel není tedy jasné, jakým způsobem členské státy přistupují ke stanovení výše odměny. Nemělo by se jednat o „stejnou odměnu za stejnou práci na stejném místě“, jak to bylo prezentováno během schvalování směrnice 2018/957. Spíše by mělo jít o to, aby vyslaní pracovníci obdrželi všechny příplatky (za noc, za svátky, přesčasy, bonusy apod.), které dostávají místní zaměstnanci. Problémem je, že členské státy mají sice za povinnost *zveřejnit v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi bez zbytečného odkladu a transparentním způsobem na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách informace o pracovních podmínkách včetně složek odměny*. Ale pokud tak neučiní, tato okolnost se *zohlední v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi při vyměřování sankcí za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice, a to v rozsahu nezbytném k zajištění jejich přiměřenosti*. To znamená, že i když příslušné informace nejsou členským státem zveřejněny nebo sice nějaké informace zveřejněny jsou, ale nejsou správné, tak je tato okolnost pouze „zohledněna“ při uvalování pokut vysílajícím zaměstnavatelům. Bohužel řada členských států – i z důvodu koronavirové krize – má skluz při zveřejňování těchto informací, což přináší vysílajícím zaměstnavatelům nezměrné komplikace.

Pozn.: Vedle placení odměny dle pravidel země vyslání (pokud je pro vyslané pracovníky výhodnější) je třeba dodržovat všechny **vyjmenované pracovní-právní podmínky dle článku 3** revidované směrnice o vysílání pracovníků (v případě dlouhodobých vyslání se na vyslané pracovníky bude vztahovat téměř celé pracovní právo země vyslání – viz níže). Konkrétně se jedná o tyto podmínky:

- a) *maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku;*
- b) *minimální délku placené dovolené za kalendářní rok;*

- c) *odměnu, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;*
- d) *podmínky poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;*
- e) *ochranu zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;*
- f) *ochranná opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;*
- g) *rovné zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;*
- h) *podmínky ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;*
- i) *příspěvky nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů (Písmeno i) se vztahuje výlučně na cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování vynaložené vyslanými pracovníky, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysláni, nebo z tohoto místa, nebo pokud jsou z tohoto obvyklého místa výkonu práce svým zaměstnavatelem dočasně posláni na jiné místo výkonu práce.) - Bližší informace viz dále.*

Příčemž tyto podmínky jsou stanoveny

- *právními či správními předpisy nebo*
- *kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné*

Pravidla pro poskytování cestovních náhrad

Při vyslání z České republiky do jiné země EU mají vyslaní pracovníci nárok na cestovní náhrady dle českého zákoníku práce 262/2006 Sb. (§ 170 a následující). Cestovní náhrady **nejsou** započítávány do **výše odměny**. Došlo však ke změně pro situace, kdy je pracovník vyslaný do jiné země ještě následně poslán na jiné místo výkonu práce, a to jak v rámci země vyslání, tak do další jiné země. V takovém případě musí zaměstnavatel zjistit, jaké cestovní náhrady (pro domácí či zahraniční pracovní cestu) zaměstnanci přináleží dle pravidel země prvního vyslání v řadě. Poté musí opět porovnat, zda jsou pro vyslaného zaměstnance výhodnější pravidla země původu (v našem případě ČR), nebo země vyslání.

Praktický příklad:

Zaměstnavatel z České republiky vyšle svého zaměstnance do Německa, kde bude pro něj přeshraničně poskytovat služby v Drážďanech. Český zaměstnanec bude mít v tomto případě nárok na cestovní náhrady dle českého zákoníku práce. Pokud by jej však zaměstnavatel poslal (bez přerušování vyslání) poskytovat služby do Berlína (služební cesta v rámci Německa) nebo do Rakouska (zahraniční služební cesta), musel by zaměstnavatel posoudit, jaká je výše cestovních náhrad dle německých pravidel pro tuzemské pracovní cesty (cesta do Berlína) či zahraniční pracovní cesty (cesta do Rakouska). Poté by je porovnal s českými pravidly a zaměstnanci by poskytl cestovní náhrady dle pro něj výhodnějších pravidel. Tentokrát by se v

podstatě nic nezměnilo. Maximální stravné v Německu pro tuzemské pracovní cesty je totiž cca 28,- € za 24 hod., přičemž český zaměstnanec má obecně při zahraniční pracovní cestě z ČR do Německa nárok na stravné vy výši 45,- € za 24 hod. Německé zahraniční stravné pro Rakousko je 40 €,- za 24 hod. a české stravné je opět 45,- € za 24 hod. V tomto konkrétním případě nedojde sice u českého zaměstnavatele ke zvýšení přímých nákladů na zaměstnance, protože mu bude platit cestovní náhrady dle českých pravidel, nicméně mu samozřejmě vzniknou administrativní náklady, protože se bude muset zabývat výší cestovních náhrad v jiných zemích EU a porovnávat je s výší českých cestovních náhrad. A najít informace o cestovních náhradách v zemích vyslání vůbec není jednoduché, navíc se systémy v jednotlivých zemích EU značně liší.

I toto nové pravidlo značně komplikuje některé druhy vyslání a zvyšuje riziko, že se český zaměstnavatel odchýlí od závazných předpisů, a tudíž mu budou hrozit pokuty či jiné sankce.

Dlouhodobé vyslání

Zcela nově byl do revidované směrnice o vysílání pracovníků přidán institut tzv. dlouhodobého vyslání. Dlouhodobé vyslání je definováno jako vyslání, které **trvá déle než 12 měsíců** (respektive v případě podání tzv. **odůvodněného oznámení** déle než **18 měsíců**). Pokud se bude jednat o toto dlouhodobé vyslání, tak se na vyslaného pracovníka bude po uplynutí 12 (či 18) měsíců vztahovat **téměř celé pracovní právo země vyslání** (ne tedy „pouze“ pravidla uvedená v článku 3 revidované směrnice).

Pozn.: **Odůvodněné oznámení** (v AJ - „motivated notification“) je dokument, který může zaměstnavatel využít k prodloužení doby, po níž se na vyslaného zaměstnance nebudou vztahovat pravidla pro dlouhodobé vyslání. V případě, že zaměstnavatel během dvanácti měsíců odešle příslušným institucím v zemi vyslání tento dokument, tak se tato doba prodlužuje až na 18 měsíců. Pokud tento dokument neodešle, lhůta končí po 12 měsících. Mělo by jít o pouhé ohlášení, a ne o povolení.

V revidované směrnici jsou uvedeny dvě výjimky, kdy se pravidla země vyslání pro dlouhodobé vyslání neuplatňují:

- a. *postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;*
- b. *doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.*

V revidované směrnici je také uvedeno, že při nahrazení jednoho zaměstnance druhým se doby jejich vyslání pro posouzení dlouhodobého vyslání sčítají, pokud tito zaměstnanci plní stejný pracovní úkol na stejném místě. Problémem je, že v některých členských zemích EU (např. v Německu) se do délky vyslání započítává **i doba před účinností** revidované směrnice o vysílání pracovníků (tj. před 30. 7. 2020). I v **současnosti** již tedy mohou mít některé vysílající zaměstnavatelé za **povinnost** aplikovat na své vyslané **zaměstnance téměř celé pracovní právo země vyslání**, protože u jimi vyslaných zaměstnanců již nastala situace dlouhodobého vyslání (pokud jsou jejich zaměstnanci např. vyslání do Německa od ledna 2019). S největší pravděpodobností o této své povinnosti nemají ani tušení, protože např.

Česká republika používá pro posouzení dlouhodobého vyslání jako rozhodné datum 30. 7. 2020 a vyslání uskutečněná do tohoto data pro posouzení dlouhodobého vyslání nebere v úvahu.

Rovné zacházení s pracovníky agentur práce

Pro agenturní pracovníky, kteří jsou vysláni do zahraničí, platí obecné pravidlo, že při vysílání mají mít **srovnatelné podmínky** s kmenovými zaměstnanci uživatelské firmy (firmy, ke které byli přiděleni). Nově je v revidované směrnici o vysílání pracovníků definováno tzv. **řetězové vysílání** (chain posting). Jedná se o situaci, kdy např. česká uživatelská firma vyšle v rámci přeshraničního poskytování služeb zaměstnance, kteří k ní byli přiděleni agenturou práce. Dříve nebylo zcela jasné, zda je takovéto vyslání legální. Také bylo třeba jasně stanovit, kdo je zaměstnavatelem přidělených zaměstnanců; revidovaná směrnice určila, že tímto zaměstnavatelem je agentura práce. Uživatelské firmě dala směrnice za povinnost včas informovat zaměstnavatele (agenturu práce), že chce tyto agenturní zaměstnance vyslat v rámci přeshraničního poskytování služeb do jiné země EU, aby agentura práce byla schopná splnit všechny své povinnosti s vysláním spojené.

Závěr

Na závěr je třeba upozornit na skutečnost, že při vysílání pracovníků je vedle dodržování pracovních-právních podmínek dle revidované směrnice o vysílání pracovníků nutné **dodržovat další podmínky a pravidla** týkající se:

- Sociálního a zdravotního pojištění (formulář A1 a Evropský průkaz zdravotního pojištění).
- Daní z příjmu (v zemi vyslání mohou vzniknout povinnosti ohledně daní z příjmu zaměstnavatele, zaměstnanců nebo u obou kategorií).
- DPH (pravidla jsou v rámci EU – v tomto případě pouze EU – harmonizována).
- Ohlášení (notifikace) vyslaných zaměstnanců (nějaký způsobem se uplatňuje ve všech zemích EU).
- Ohlášení kvalifikace u aktivit regulovaných v zemi vyslání.
- Některých dalších požadavků u určitých oborů, především stavebnictví (např. platba do tzv. dovolenkových pokladen, povinnost, aby všichni zaměstnanci na staveništi byli označeni příslušnými kartami, srážková daň apod.).
- Pravidel pro využívání subdodavatelů (jiných firem či OSVČ).

Příslušná pravidla jsou přehledně shrnuta v brožuře „**Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky**“ (<https://www.crr.cz/een/publikace-een/>), brožura je pravidelně (minimálně 2 x ročně) aktualizována.



RNDr. Jitka Ryšavá pracuje jako projektová manažerka v Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj České republiky. Dlouhodobě se zabývá poradenstvím o přeshraničním poskytování služeb a vysílání pracovníků. Je spoluautorkou knihy „Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí“ a autorkou dalších publikací např.: pravidelně aktualizované brožury Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky. Věnuje se též přednáškové činnosti na toto téma jak v ČR, tak i v zahraničí.