



3. 7. 2020

ID: 111421

Implementace novely směrnice o vysílání pracovníků

Dne 26. června letošního roku byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „Novela“), jenž novelizuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Součástí Novely je podle tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí „zejména změna výpočtu dovolené nebo snížení administrativní náročnosti při vydávání potvrzení o zaměstnání“^[1]. Autorka článku by pak kromě dovolené, chtěla vyzdvihnout ještě změnu konceptu přechodu práv a povinností z pracovních vztahů a v neposlední řadě implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018 (dále jen „Novelizační směrnice“), kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „Směrnice“).

Vzhledem k tomu, že transpoziční lhůta je stanovena do 30. července 2020, respektive od tohoto data mají být užity v jednotlivých členských státech Evropské unie předpisy implementující Novelizační směrnici,^[2] nabývá významná část ustanovení Novely účinnosti právě 30. července 2020. Implementační změny se týkají zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie, který je vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, a přináší zejména:

- rozšíření okruhu zajištěných pracovních a mzdových podmínek pro vyslaného pracovníka^[3] při tzv. krátkodobém vyslání (nově se rozlišuje krátkodobé a dlouhodobé vyslání),
- novou úpravu práva dlouhodobě vyslaných zaměstnanců,
- informační povinnost uživatele vůči agentuře práce, pokud vyšle agenturního zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb (tzv. double posting),
- informační povinnosti vysílajícího zaměstnavatele ze státu EU vůči českým úřadům.

V této souvislosti je třeba doplnit, že se vkládá i nový § 350b, který stanoví, že se „jiným členským státem Evropské unie rozumí i stát, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru.“ Tzn., že níže uvedené práva budou mít i zaměstnanci vyslaní z Islandu, Lichtenštejnska a Norska.

Ad a) Rozšíření okruhu zajištěných pracovních a mzdových podmínek pro vyslané zaměstnance při tzv. krátkodobém vyslání

Dle stávajícího znění § 319 odst. 1 zákoníku práce se na vyslaného zaměstnance na území České republiky, s výjimkou situací uvedených v § 319 odst. 3 zákoníku práce, uplatní česká právní úprava, je-li to pro vyslaného zaměstnance výhodnější, a to ve vztahu k:

- maximální délce pracovní doby a minimální doby odpočinku,
- minimální délce dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- minimální mzdě, příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatku za práci přesčas,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- pracovním podmínkám těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- rovnému zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákazu diskriminace,
- pracovním podmínkám při agenturním zaměstnávání.

Nově se rozšíří podmínky uvedené pod písm. c) a vyslaný zaměstnanec, tak bude mít právo kromě minimální mzdy a příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy, také na veškeré povinné příplatky ke mzdě stanovené v § 114 až 118 zákoníku práce nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135 zákoníku práce. Nicméně pořád tito zaměstnanci mají nárok jen na zákonná minima, ale nikoliv na srovnatelné pracovní podmínky jako je mají držitelé karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance a cizince uvedeného v § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti (viz § 319 odst. 4 zákoníku práce).

Podle recitálu 18 Novelizační směrnice se při porovnání odměny přihlíží k hrubé výši odměny. Určité zjednodušení lze vidět v tom, že není nutné porovnávat jednotlivé složky mzdy a povinné příplatky samostatně, ale bude se porovnávat celková hrubá výše odměny poskytnutá podle pravidel platných ve státě vyslání a výše, na kterou zaměstnanec vznikne právo podle českého práva. Pro účely porovnání se vylučují příplatky za skutečně vynaložené náklady v důsledku vyslání, například cestovní výdajů a výdajů na stravu a ubytování, nicméně ostatní složky odměny by měly „být zohledněny pro účely porovnání celkové hrubé výše odměny.“

Dále pak mají vyslaní zaměstnanci ze států EU právo na:

- podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,
- náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

Jak vyplývá z recitálu 8 Novelizační směrnice, právo na cestovní náhrady v rozsahu jako lokální zaměstnanci mají mít vyslaní zaměstnanci, „kteří jsou z obvyklého místa výkonu práce v hostitelském členském státě dočasně posláni do jiného místa výkonu práce... Totéž by mělo platit v případě výdajů vzniklých vyslaným pracovníkům, kteří musí cestovat do svého obvyklého místa výkonu práce v hostitelském členském státě nebo z tohoto místa. Na druhou stranu by neměly být náhrady poskytovány dvojnásob.“

Samozřejmě v případě, že jsou podmínky pro vyslaného zaměstnance výhodnější podle předpisů vysílajícího státu, poskytne se mu plnění pro něj výhodnější. Výhodnost se má posuzovat u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

Ad b) Práva dlouhodobě vyslaných zaměstnanců

Jak vyplývá z definice „vyslaného pracovníka“^[4] a recitálu 9 Novelizační směrnice, vyslání by mělo být dočasné, a vyslaný pracovník^[5] by se měl vrátit do členského státu, z něhož byl vyslán. Směrnice ve znění Novelizační směrnice zajišťuje, aby zaměstnanec, jenž je vyslán na dobu delší než 12 měsíců, měl v hostitelském státě zajištěny, co nejširší pracovní podmínky. Uvedenou dobu 12 měsíců prodlouží členský stát, kam byl zaměstnanec vyslán, až na 18 měsíců, pokud poskytovatel služeb (vysílající zaměstnavatel) předloží oznámení s uvedením důvodů.^[6]

Podle Směrnice tak mají členské státy zajistit „bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr“, aby vysílající zaměstnavatelé zaručovali pracovníkům, kteří jsou dlouhodobě vysláni na jejich území, veškeré mzdové a pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, kde se práce vykonává (bez ohledu na to, zda jsou stanoveny: (i) právními či správními předpisy nebo (ii) kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezky, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné), s výjimkou: (i) úpravy uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních dohod a b) doplňkových podnikových systémů zaopátrání v důchodu.

úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru (§ 319a odst. 1 zákoníku práce), ledaže jsou práva zakotvena v právní úpravě členského státu Evropské unie, ze kterého je zaměstnanec vyslán, pro něj výhodnější. Výhodnost práv se posuzuje u každého práva samostatně.

Doba 12 měsíců, po jejímž uplynutí dochází k rozšíření uplatnění širšího okruhu práv zaměstnanců plynoucích z české právní úpravy, je-li tento okruh práv pro vyslaného zaměstnance výhodnější, se prodlužuje až na 18 měsíců, pokud vysílající zaměstnavatel písemně oznámí před uplynutím 12 měsíců krajské pobočce Úřadu práce v souladu s novým zněním § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, důvody a identifikace právnícké nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byl zaměstnanec vyslán na území České republiky svým zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Ze schváleného znění dovozují, že se tak automaticky prodlouží „krátkodobé vyslání“ až na dobu 18 měsíců, aniž by Úřad práce vydával nějaké rozhodnutí, či posuzoval relevantnost uvedených důvodů.

V případě vyslání nového zaměstnance namísto stávajícího vyslaného zaměstnance, tj. vyslání v rámci plnění stejného pracovního úkolu na stejném místě, se jednotlivé doby vyslání všech zaměstnanců vyslaných na „stejně místo“ pro účely § 319a zákoníku práce (tj. zajištění širšího okruhu práv) sčítají (nový § 319a odst. 3 zákoníku práce). Stejně místo pak znamená „stejnou činnost na stejném místě“, která se má s ohledem na znění čl. 3 odst. 1a pododst. 5 uvažovat „mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.“

Pro autorku překvapivě není zahrnuta do výčtu vyloučených ustanovení, která se aplikují na dlouhodobě vyslané zaměstnance na území ČR, ustanovení o konkurenční doložce, které dle názoru autorky nelze bez dalšího podřadit pod ustanovení o skončení pracovního poměru. Česká právní úprava stanoví pravidla omezení konkurenční činnosti (i) za trvání pracovního poměru a (ii) po skončení pracovního poměru, kdy samozřejmě práva jsou příznivější zaměstnancům spíše v rámci úpravy konkurenční doložky po skončení zaměstnání. Ačkoliv se samotná konkurenční doložka bude aplikovat po skončení zaměstnání, a tedy i po skončení vysílání, např. omezení pro odstoupení od konkurenční doložky by mohla být aplikovatelná již během vysílání.

Přechodné ustanovení pak stanoví, že pro účely posouzení doby trvání tzv. dlouhodobého vysílání se veškerá vysílání započatá přede dnem nabytí účinnosti Novely posuzují tak, že vysílání začala 30. července 2020.

Ad c) Informační povinnost uživatele vůči agentuře práce – nový § 309a zákoníku práce

V případech, kdy uživatel zamýšlí vyslat agenturního zaměstnance na území jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie (tzv. double posting), musí agentuře práce (právnímu zaměstnavateli zaměstnance a osobě primárně odpovědné za poskytnutí plnění agenturnímu zaměstnanci, podle Směrnice se agentura práce bude považovat za vysílajícího zaměstnavatele)[Z] v dostatečném předstihu (bude předmětem výkladu a lze čekat, že lhůta bude ujednána mezi agenturou práce a uživatelem) zaslat informace alespoň o následujícím:

- místo výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,
- pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat,
- dobu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance,
- předpokládané době vysílání zaměstnance a
- o tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vysílání se mu přičítá podle § 319a odst. 3.

Lze tedy očekávat, že agentury práce si budou ve smlouvách s uživateli vymíňovat zákaz vysílání mimo území ČR, aby na ně nedopadly předpisy implementující Směrnici platné v hostitelském státě, případně si nastaví podmínky, za jakých bude uživateli dovoleno vyslat agenturní zaměstnance k výkonu práce do dalších členských zemí Evropské unie.

Ad d) Informační povinnosti vysílajícího zaměstnavatele ze státu EU vůči českým úřadům

Nové znění § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoví zaměstnavateli usazenému v jiném členském státu Evropské unie, který vysílá v rámci nadnárodního poskytování služeb své zaměstnance na území ČR, aby o této skutečnosti informoval příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a to nejpozději v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce. Pokud výkon práce skončí k datu nahlášenému při nástupu zaměstnance k výkonu práce, nebude již třeba ohlašovat skončení výkonu práce na území ČR.

Všem zaměstnavatelům (z EU i mimo EU) je uložena povinnost mít v místě pracoviště v ČR evidenci o vyslaných zaměstnancích v předepsaném rozsahu (§ 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti), stejně jako doklady prokazující pracovní právní vztah (tato povinnost je stanovena v § 136 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

V neposlední řadě je třeba zmínit přechodné ustanovení k Novele, které v souladu s čl. 3. odst. 3 Novelizační směrnice stanoví, že ustanovení „§ 309a, § 319 odst. 1 písm. c), h) a i) a § 319a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaného k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahují ode dne nabytí účinnosti“ Novely.

Implementace Směrnice ve znění Novelizační směrnice klade důraz na rovné podmínky pro podnikatele v rámci EU a dodržování práv zaměstnanců při výkonu základních pilířů EU, kterými jsou volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb. Vysílající zaměstnavatelé tedy čeká porovnávání jednotlivých práv zaměstnanců a notifikační povinnost vůči Úřadu práce.



JUDr. Eva Procházková, Ph.D.,
advokátka

Weinhold Legal

Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] K dispozici >>> zde.

[2] Čl. 3 odst. 1 Novelizační směrnice

[3] Vysíláním pracovníkem se v souladu s čl. 2 odst. Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, „rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje.“

[4] Čl. 2 odst. 1 Směrnice

[5] Pro účely tohoto článku používá autorka pojem „zaměstnanec“ a „pracovník“ ve shodném významu, byť české pracovní právo tento pojem pracovník už dlouho dobu nepoužívá.

[6] Recitál 11 Novelizační směrnice a čl. 3 odst. 1a pododst. 2 Směrnice

[7] Viz nový § 14 odst. 5 v zákoně o zaměstnanosti: „Zaměstnanec, který byl dočasně přidělen svým zaměstnavatelem, jenž je oprávněn v souladu s právními předpisy jiného členského státu Evropské unie zprostředkovávat zaměstnání, k výkonu práce u uživatele usazeného v tomto nebo jiném členském státě Evropské unie, a který byl dále vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb 18) na území České republiky, se považuje za vyslaného na území České republiky svým zaměstnavatelem, s nímž uzavřel pracovní právní vztah.“