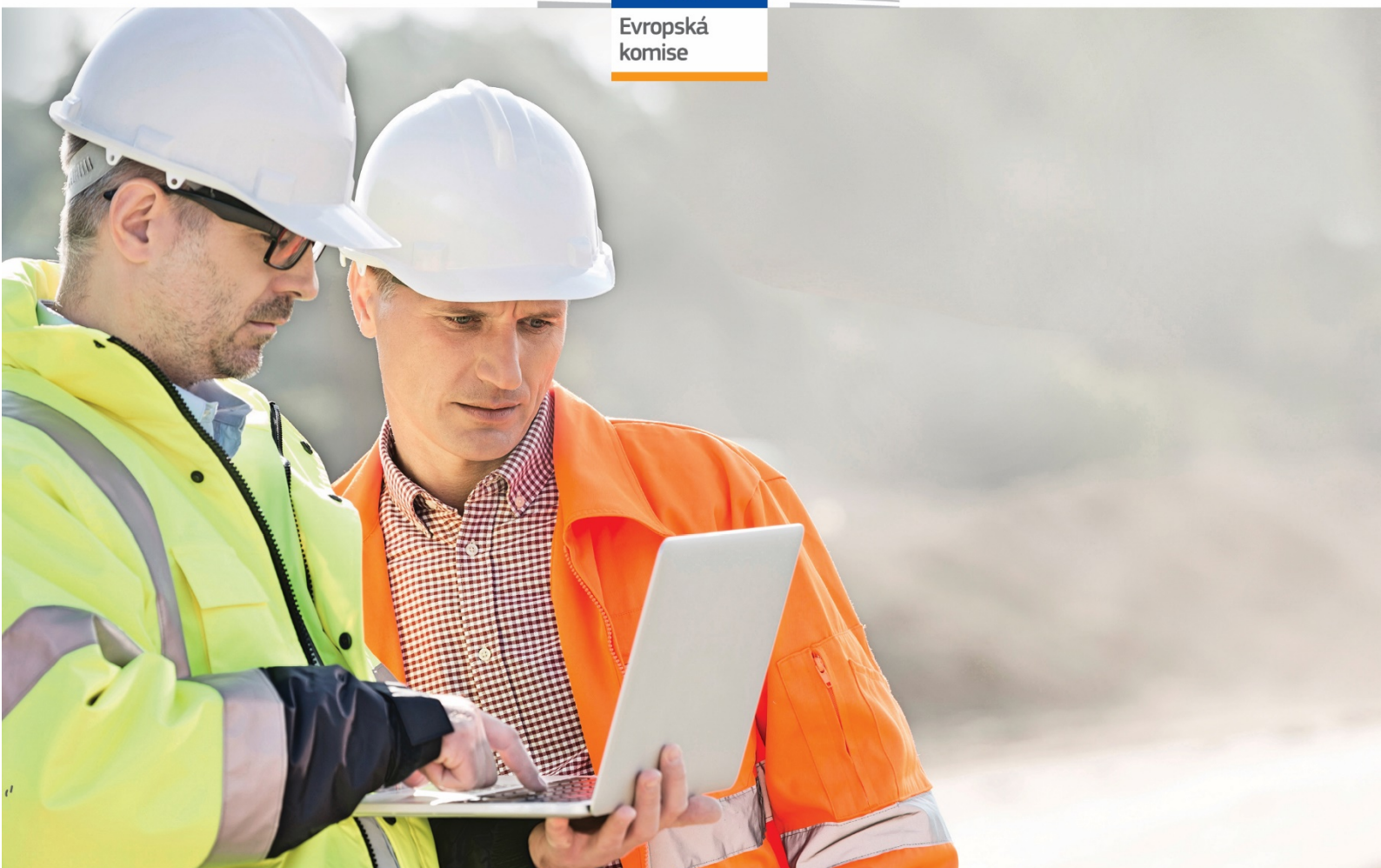




Evropská  
komise



# PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA O VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

---

Sociální  
Evropa

## OBRAŤTE SE NA

### EU

#### Osobně

Po celé Evropské unii se nachází stovky informačních středisek Europe Direct. Adresu nejbližšího střediska naleznete na internetové stránce: [https://europa.eu/european-union/contact\\_cs](https://europa.eu/european-union/contact_cs).

#### Telefonicky nebo e-mailem

Europe Direct je služba, která odpoví na vaše dotazy o Evropské unii. Můžete se na ni obrátit:

- prostřednictvím bezplatné telefonní linky: 00 800 6 7 8 9 10 11 (někteří operátoři mohou tento hovor účtovat),
- na standardním telefonním čísle: +32 22999696 neb
- e-mailem prostřednictvím internetové stránky: [https://europa.eu/european-union/contact\\_cs](https://europa.eu/european-union/contact_cs).

## VYHLEDÁVÁNÍ INFORMACÍ O EU

### On-line

Informace o Evropské unii ve všech úředních jazycích EU jsou dostupné na internetových stránkách Europa na adrese: [https://europa.eu/european-union/index\\_cs](https://europa.eu/european-union/index_cs).

### Publikace EU

Publikace EU, ať už bezplatné, nebo placené, si můžete stáhnout nebo objednat na adrese:

<https://publications.europa.eu/cs/publications>. Chcete-li obdržet více než jeden výtisk bezplatných publikací, obraťte se na službu Europe Direct nebo na místní informační střediska (viz [https://europa.eu/european-union/contact\\_cs](https://europa.eu/european-union/contact_cs)).

### Právo EU a související dokumenty

Právní informace EU včetně všech právních předpisů EU od roku 1952 ve všech úředních jazykových verzích jsou dostupné na stránkách EUR-Lex na adrese: <http://eur-lex.europa.eu>.

### Veřejně přístupná data od EU

Portál veřejně přístupných dat EU (<http://data.europa.eu/euodp/cs>) umožňuje přístup k datovým souborům z EU. Data lze bezplatně stahovat a opakovaně použít pro komerční i nekomerční účely.

Rukopis byl dokončen v září 2019

Evropská komise a žádná osoba vystupující jejím jménem není zodpovědná za využití níže uvedených informací.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2019

© Evropská unie, 2019 Ilustrace © Shutterstock

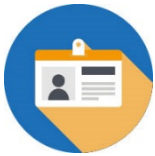
Opakované použití povoleno pod podmínkou uvedení zdroje.

Politiku opakovaného použití dokumentů Evropské komise upravuje rozhodnutí 2011/833/EU (Úř. věst. L 330, 14.12.2011, s. 39).

K veškerému použití nebo reprodukci fotografií či jiného materiálu, k nimž EU nemá autorská práva, je nutné získat svolení přímo od držitelů těchto práv.

1	ÚVOD.....	5
1.1	Proč je tento dokument zapotřebí?.....	5
1.2	Právní předpisy v kostce.....	6
2	PŘED VYSLÁNÍM .....	7
2.1	Kdy může podnik uvažovat o vyslání pracovníků do jiného členského státu? .....	7
2.2	Je třeba před zahájením poskytování služeb v jiném členském státě splnit nějaké formality?.....	8
2.3	Uvažuji o vyslání pracovníků na velmi krátkou dobu. Uplatňují se na tuto situaci stejné právní předpisy?.....	9
2.4	A co „služební cesty“ do jiného členského státu? Vztahují se předpisy o vyslání pracovníků na nějaké zahraniční mise těchto pracovníků?.....	10
2.5	Může být do členského státu vyslán státní příslušník třetí země?.....	11
2.6	Co právní předpisy EU stanoví s ohledem na pracovní podmínky vyslaných pracovníků?.....	11
2.7	Co znamená „odměna“ v souvislosti s vysláním pracovníků? .....	12
2.8	Existují specifické podmínky práce pro vyslané pracovníky agentur práce?.....	13
2.9	Jsou kolektivní smlouvy na úrovni podniku využívajícího pracovníky (přestože nejsou všeobecně použitelné) použitelné rovněž na vyslané pracovníky agentur práce?.....	14
2.10	Jak má agentura práce znát podmínky práce, které jsou uplatňovány v podniku využívajícím pracovníky (v podstatě tehdy, jsou-li stanoveny v kolektivní smlouvě na úrovni podniku)?.....	14
2.11	Může podnik využívající pracovníky vyslat pracovníka vyslaného agenturou práce do jiného členského státu („řetězové vysílání“)?.....	14
2.12	Uvažuji o vyslání pracovníků na dlouhou dobu. Jaké konkrétní předpisy se vztahují na dlouhodobé vyslání?.....	15
2.13	Co je oznámení s uvedením důvodů?.....	16
2.14	Kde mohu nalézt informace o pracovních podmínkách vyslaných pracovníků?..	16
2.15	Jsou členské státy povinny uvést částku odměny, na niž mají pracovníci vyslaní na jejich území nárok?.....	16
2.16	Jaké druhy kolektivních smluv je třeba zohlednit?.....	17
2.17	Jsou členské státy povinny poskytnout na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách text jakékoli kolektivní smlouvy, která se vztahuje na vyslané pracovníky? .....	17
2.18	Může zaměstnavatel vyslat nedávno přijaté pracovníky? .....	18
2.19	Jaké informace by měl zaměstnavatel pracovníkovi před vysláním poskytnout?18	
2.20	Musí zaměstnavatel vyslaným pracovníkům proplatit nebo uhradit cestovní výdaje?.....	19
2.21	Jaké pracovní podmínky se vztahují na pracovníky na „služebních cestách“? .....	19

3	BĚHEM VYSLÁNÍ .....	20
3.1	Zaměstnavatel vyslaných pracovníků byl kontaktován odbory, aby se zapojil do kolektivního vyjednávání. Je toto v souladu s právními předpisy EU? .....	20
3.2	Jak mohou členské státy identifikovat nepravé vyslání? .....	20
3.3	Jaké dokumenty musí být k dispozici v případě inspekce? .....	21
3.4	inspektoři práce hostitelského členského státu odmítají považovat příplatky za vyslání za součást odměny. Je toto v souladu s právními předpisy EU? .....	22
3.5	Může mi zaměstnavatel z platu odečíst výdaje na stravu a ubytování? .....	24
3.6	Může hostitelský členský stát požadovat, abych dodržoval ustanovení daného členského státu týkající se náhrady cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování? .....	24
3.7	Kdo může být v případě subdodavatelského řetězce učiněn odpovědným za dodržování těchto požadavků? .....	25
3.8	Je možné zavést systém subdodavatelské odpovědnosti vztahující se pouze na přeshraniční situace? .....	25
3.9	Zaměstnavatel mi řádně neplatí. Mohu v hostitelském členském státě podat stížnost nebo zahájit soudní řízení? .....	25
3.10	Po inspekci byla uložena vysoká sankce. Je toto v souladu s právními předpisy EU? .....	26
4	PO VYSLÁNÍ .....	27
4.1	Mohu podat stížnost na svého zaměstnavatele nebo proti němu zahájit soudní řízení po skončení vyslání? Mám tak učinit v hostitelském nebo domovském členském státě? .....	27
4.2	Může hostitelský členský stát po ukončení vyslání požadovat dokumenty týkající se vyslání? .....	27



## 1 ÚVOD

Právní předpisy EU týkající se vysílání pracovníků zajišťují ochranu vyslaných pracovníků po dobu jejich vyslání v souvislosti s volným pohybem přeshraničních služeb tím, že stanoví závazná ustanovení týkající se pracovních podmínek a ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, jež musí být dodržovány. Aby se zajistil spravedlivý výkon volného pohybu služeb a zlepšení ochrany pracovníků, zahájila Junckerova Komise revizi směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků, která byla spolunormotvůrci přijata jako směrnice 2018/957/EU. Aby bylo zajištěno, že předpisy o vysílání pracovníků jsou uplatňovány jednotně, spolunormotvůrci rovněž přijali směrnicí 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES.

Cílem této reformy právního rámce je zajistit spravedlivou mobilitu pracovních sil na vnitřním trhu. Junckerova Komise za tímto účelem rovněž navrhla zřízení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (ELA), který byl zřízen nařízením (EU) 2019/1149. Evropský orgán pro pracovní záležitosti je pověřen úkolem podporovat prosazování právních předpisů EU týkajících se mobility pracovních

sil vnitrostátními orgány, a to včetně předpisů o vysílání pracovníků, usnadnit přístup k informacím pro jednotlivce, zaměstnavatele a organizace sociálních partnerů, plnit úlohu mediátora v přeshraničních sporech mezi vnitrostátními správními orgány a podporovat spolupráci členských států při řešení problematiky nehlášené práce.

### 1.1 PROČ JE TENTO DOKUMENT ZAPOTŘEBÍ?

Cílem tohoto dokumentu je pomoci pracovníkům, zaměstnavatelům a vnitrostátním orgánům porozumět právním předpisům týkajícím se vysílání pracovníků tak, jak byly revidovány přijetím směrnice 2014/67/EU a směrnice 2018/957/EU. Toto porozumění je nezbytné pro zajištění toho, aby si pracovníci byli vědomi svých práv a aby tyto právní předpisy byly vnitrostátními orgány a zaměstnavateli uplatňovány správně a důsledně v celé Evropské unii.

Dovolujeme si upozornit, že vnitrostátní opatření, jimiž se provádí směrnice 2018/957/EU, mohou být použita až ode dne 30. července 2020.

Pro snazší konzultování je tento dokument organizován dle vyjasňujících otázek, a to v pořadí, v němž tyto otázky obvykle vyvstávají: co dělat před vysláním pracovníků, během vyslání a po vyslání. Tento dokument představuje praktickou příručku o vysílání pracovníků. Nepředstavuje právní výklad ustanovení směrnic.

## 1.2 PRÁVNÍ PŘEDPISY V KOSTCE

Články 56 až 62 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) stanoví volný pohyb služeb v rámci Unie. Článek 57 upřesňuje, že poskytovatel služby může za účelem jejího poskytnutí dočasně provozovat svou činnost v členském státě, kde je služba poskytována, za stejných podmínek, jaké tento stát ukládá svým vlastním státním příslušníkům. Součástí volného pohybu služeb je právo poskytovatele služeb usazeného v některém členském státě dočasně vyslat pracovníka do jiného členského státu za účelem poskytnutí služby.

Podle judikatury Soudního dvora může být volný pohyb služeb omezen za účelem dosažení legitimního cíle, jako je například ochrana pracovníků, a to za předpokladu, že dotyčná opatření jsou vhodná pro zajištění dosažení tohoto cíle a nepřekračují mez nezbytnou k jeho dosažení.

Právní rámec EU týkající se vysílání pracovníků je tvořen různými akty.

Pokud jde o pracovní podmínky vyslaných pracovníků, jsou v platnosti tři směrnice (*dále jen „směrnice o vysílání pracovníků“, je-li odkazováno na všechny tři směrnice*):

- ▶ směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb,
- ▶ směrnice 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“), a
- ▶ směrnice 2018/957/EU, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Ustanovení této směrnice jsou použitelná až ode dne 30. července 2020. Do uvedeného data zůstává směrnice 96/71/ES použitelná ve svém původním znění.

Pokud jde o sociální zabezpečení, je pojistitelnost vyslaných pracovníků (ve smyslu směrnice 96/71/ES) upravena články 12, 13 a 16 nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a jeho prováděcím nařízením (ES) č. 987/2009. Tato nařízení poskytují právní rámec stanovující, ve kterém členském státě má být vyslaný pracovník pojištěn, jakož i další podmínky, které musí být splněny, aby byla daná osoba nadále chráněna právními předpisy o sociálním zabezpečení členského státu, kde běžně vykonává činnost jako zaměstnaná osoba.

Nedávno přijatá směrnice 2019/1152/EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii vyžaduje, aby byl každý pracovník informován o podstatných aspektech pracovního poměru. Ode dne 1. srpna 2022 nahrazuje povinnost poskytovat informace podle směrnice 91/533/EHS. Článek 6 směrnice 2019/1152/EU požaduje, aby zaměstnavatelé pracovníkům vyslaným do jiného členského státu tyto informace poskytli před jejich odjezdem, a rovněž upřesňuje další informace, které musí být pracovníkům vyslaným ve smyslu směrnice 96/71/ES poskytnuty (viz otázka 2.19.).



## 2 PŘED VYSLÁNÍM

### 2.1 KDY MŮŽE PODNIK UVAŽOVAT O VYSLÁNÍ PRACOVNÍKŮ DO JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU?

K vysílání pracovníků dochází v souvislosti s přeshraničním poskytováním služeb. Volného pohybu služeb mohou využívat pouze podniky legálně usazené v jednom z členských států („domovský členský stát“). Podnik je považován za usazený, pokud provozuje výtěžnou činnost po neurčitou dobu a prostřednictvím stálé infrastruktury, v níž je činnost poskytování služeb skutečně vykonávána.

Co se týče pracovních podmínek, směrnice 96/71/ES se na vysílání pracovníků vztahuje tehdy, dojde-li k němu v rámci přeshraničního poskytování služeb a na omezenou dobu a je-li pracovník vyslán podnikem nacházejícím se v jedné z následujících situací:

- (a) podnik uzavřel smlouvu o službách se stranou, pro kterou jsou tyto služby určeny a která je činná v jiném členském státě („hostitelský členský stát“) (*dále jen „vyslání dle smlouvy o službách“*), nebo
- (b) podnik chce vyslat pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke stejné skupině na území jiného členského státu (*dále jen „vyslání v rámci skupiny“*) nebo
- (c) jestliže se jedná o podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, který má v plánu vyslat pracovníka do podniku využívajícího pracovníky se sídlem nebo vykonávající činnost na území některého členského státu (*dále jen „vyslání v rámci podniku pro dočasnou práci“*).

Ve všech těchto případech může podnik pracovníka vyslat podle směrnice 96/71/ES pouze tehdy, jestliže po celou dobu vyslání existuje pracovní poměr s pracovníkem.

## 2.2 JE TŘEBA PŘED ZAHÁJENÍM POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB V JINÉM ČLENSKÉM STÁTĚ SPLNIT NĚJAKÉ FORMALITY?

Ano.

Pro účely sociálního zabezpečení jsou formality v domovském členském státě stanoveny v nařízeních č. 883/2004 a č. 987/2009 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení: podnik vysílající pracovníka do jiného členského státu se musí obrátit na příslušnou instituci ve vysílajícím státě, a je-li to možné, měl by tak učinit před vysláním. Příslušná instituce musí pracovníkovi poskytnout potvrzení A1 dokládající, že se na pracovníka až do konkrétního data vztahují zvláštní pravidla pro vyslané pracovníky podle nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009. Potvrzení by případně mělo rovněž uvádět, za jakých podmínek se na pracovníka vztahují zvláštní pravidla pro vyslané pracovníky. Viz také Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v EU, EHP a ve Švýcarsku<sup>1</sup>.

Co se týče pracovních podmínek vyslaných pracovníků, směrnice 2014/67/EU hostitelskému členskému státu umožňuje, avšak nenařizuje, stanovit další správní požadavky a přijmout další kontrolní opatření, ovšem za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem EU.

Ustanovení čl. 9 odst. 1 směrnice 2014/67/EU tak hostitelskému členskému státu umožňuje **před vysláním** vyžadovat zejména následující správní opatření:

- ▶ stanovit povinnost podat hlášení odpovědným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby, které bude zahrnovat nezbytné příslušné informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:
  - totožnosti poskytovatele služeb,
  - předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků,
  - spolupracujících osob a kontaktní osoby,
  - předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání,
  - adresy/adres pracoviště a
  - povahy služeb odůvodňujících vyslání,
- ▶ stanovit povinnost určit osobu, která bude úzce spolupracovat s příslušnými orgány v hostitelském členském státě,
- ▶ stanovit povinnost určit kontaktní osobu, která bude jednat jako zástupce, jejímž prostřednictvím se mohou příslušní sociální partneři pokusit přimět poskytovatele služeb vstoupit do kolektivního vyjednávání v hostitelském členském státě.

Je třeba upozornit, že hostitelské členské státy mají nárok uložit další správní požadavky, a to za předpokladu, že jsou odůvodněné a přiměřené.

1 Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v Evropské unii (EU), Evropském hospodářském prostoru (EHP) a ve Švýcarsku, dostupná na adrese: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=cs>



---

## V PRAXI

Většina členských států zavedla elektronické systémy pro předběžné hlášení.

Pokud chcete zjistit, která z těchto opatření jsou v různých členských státech zavedena, nahlédněte do tohoto dokumentu<sup>2</sup> nebo navštivte jednotlivé jediné oficiální celostátní internetové stránky, k nimž můžete získat přístup prostřednictvím internetových stránek Vaše Evropa: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_cs.htm)

---

### 2.3 UVAŽUJI O VYSLÁNÍ PRACOVNÍKŮ NA VELMI KRÁTKOU DOBU. UPLATŇUJÍ SE NA TUTO SITUACI STEJNÉ PŘÁVNÍ PŘEDPISY?

Co se týče pracovních podmínek vyslaných pracovníků, směrnice 96/71/ES se vztahuje na všechna vyslání bez ohledu na dobu jejich trvání. Některá ustanovení směrnice se však na krátkodobé vyslání nevztahují nebo hostitelským členským státům umožňují, aby na krátkodobá vyslání svá pravidla neuplatňovaly.

Zprvė, existuje povinná výjimka v případech první montáže a/nebo první instalace zboží, pokud doba vyslání nepřesáhne osm dnů. V těchto případech se neuplatňují předpisy směrnice týkající se minimální délky dovolené za kalendářní rok a odměňování (výjimka se nevztahuje na odvětví stavebnictví).

Zadruhé, hostitelské členské státy mají možnost

- ▶ se po konzultaci se sociálními partnery rozhodnout, že neuplatní předpisy týkající se minimální délky dovolené za kalendářní rok a odměňování, pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc v rámci referenčního období jednoho roku,
- ▶ se rozhodnout, že stanoví výjimky z předpisu o odměňování, a to prostřednictvím kolektivních smluv, pro vyslání dle smlouvy o službách nebo pro vyslání v rámci skupiny, pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc. Upozorňujeme, že při vyslání v rámci agentury práce toto není možné.
- ▶ se rozhodnout neuplatnit předpisy týkající se minimální délky dovolené za kalendářní rok a odměňování z důvodu malého rozsahu prací, které se mají vykonat. Upozorňujeme, že při vyslání v rámci agentury práce toto není možné.

Výše uvedené doby se vypočítávají na základě referenčního období jednoho roku. Pro účely tohoto výpočtu se přihlíží k době vyslání případně splněné nahrazeným pracovníkem.

Upozorňujeme, že veškerá ostatní ustanovení směrnice 96/71/ES se na dotčené pracovníky nadále vztahují.

Dovolujeme si upozornit, že některé hostitelské členské státy vyňaly krátkodobá vyslání či jiné druhy vyslání z určitých povinností, jež mohou uložit jako vnitrostátní kontrolní opatření podle článku 9 směrnice 2014/67/EU, zejména z povinnosti podat před vysláním hlášení.

---

<sup>2</sup> Odkaz na přílohu I zprávy o provádění

---

## ODCHYLKY V PRAXI

### BELGIE

Při vysílání pracovníků do Belgie musí poskytovatel přeshraničních služeb podat hlášení prostřednictvím platformy [Limosa](#).

Některé činnosti jsou však z povinnosti podat hlášení vyňaty, a to zejména:

- ▶ pracovníci v oblasti mezinárodní osobní a nákladní dopravy (s výjimkou vnitrozemské dopravy),
- ▶ pracovníci účastníci se setkání s uzavřeným seznamem účastníků (strategická jednání, jednání o uzavření smlouvy s klienty, hodnocení výkonu atd.),
- ▶ specializovaní technici, kteří musí provést urgentní údržbu nebo opravu strojů či zařízení (po dobu kratší než 5 dní za měsíc),
- ▶ sportovci, pracovníci zahraničních společností cestující na mezinárodní sportovní soutěži,
- ▶ umělci s mezinárodní pověstí, pokud jejich pobyt nepřesáhne délku 21 dní za čtvrtletí,
- ▶ vědci účastníci se vědeckého programu na hostitelské univerzitě nebo vědeckém institutu, pokud jejich pobyt nepřesáhne délku 3 měsíců za kalendářní rok.

---

Předpisy v oblasti sociálního zabezpečení týkající se krátkodobých vyslání viz otázka 2.4.

## 2.4 A CO „SLUŽEBNÍ CESTY“ DO JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU? VZTAHUJÍ SE PŘEDPISY O VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ NA NĚJAKÉ ZAHRANIČNÍ MISE TĚCHTO PRACOVNÍKŮ?

Pracovníci, kteří jsou posláni, aby dočasně pracovali v jiném členském státě, ale **neposkytují služby**, nejsou vyslanými pracovníky. Tento případ se týká například pracovníků na služební cestě (kde nejsou poskytovány žádné služby), pracovníků účastnících se konferencí, setkání, veletrhů, školení atd. Na tyto pracovníky se směrnice o vysílání pracovníků nevztahují a správní požadavky, a kontrolní opatření stanovená v článku 9 směrnice 2014/67/EU se na ně tedy nepoužijí.

Je třeba upozornit, že co se týče koordinace sociálního zabezpečení, nařízení (ES) č. 883/2004 a č. 987/2009 stanoví, že pokud jde o všechny přeshraniční činnosti související s prací (včetně „služebních cest“), každý dotčený zaměstnavatel nebo samostatně výdělečně činná osoba má povinnost informovat příslušný (domovský) členský stát, a to pokud možno předem, a získat přenosný dokument A1 (PD A1). Tato povinnost se vztahuje na veškerou hospodářskou činnost, tedy i na krátkodobou. Tato nařízení rovněž nestanoví žádné výjimky pro služební cesty<sup>3</sup>.

---

3 Formality týkající se služebních cest jsou v současné době projednávány v rámci revize pravidel EU pro koordinaci sociálního zabezpečení.

## 2.5 MŮŽE BÝT DO ČLENSKÉHO STÁTU VYSLÁN STÁTNÍ PŘÍSLUŠNÍK TŘETÍ ZEMĚ?

Ano. Pokud státní příslušník třetí země legálně pobývá a pracuje v členském státě, může zaměstnavatel tohoto pracovníka vyslat do jiného členského státu za stejných podmínek jako státního příslušníka Unie.

Co se týče pracovních podmínek, směrnice o vysílání pracovníků se na tyto pracovníky plně vztahují.

Evropský soudní dvůr ve svém rozhodnutí ve věci *Van der Elst* (C-43/93) vyjasnil, že hostitelské členské státy nejsou oprávněny požadovat pracovní povolení pro státní příslušníky třetích zemí, kteří byli vysláni podnikem usazeným v jiném členském státě.

V oblasti koordinace sociálního zabezpečení se na státní příslušníky třetích zemí vztahuje nařízení (EU) č. 1231/2010, pokud mají oprávněný pobyt (oprávněně pobývají a pracují) na území členského státu a jsou v situaci, která se neomezuje ve všech ohledech na jediný členský stát, a tudíž je lze považovat za vyslané podle pravidel pro koordinaci sociálního zabezpečení za stejných podmínek jako státní příslušníci EU.

## 2.6 CO PRÁVNÍ PŘEDPISY EU STANOVÍ S OHLEDEM NA PRACOVNÍ PODMÍNKY VYSLANÝCH PRACOVNÍKŮ?

Směrnice 96/71/ES ve znění směrnice 2018/957/EU (použitelná ode dne 30. července 2020) uvádí pracovní podmínky v hostitelském členském státě, které musí být vyslaným pracovníkům zaručeny:

- (a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
- (b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;
- (c) odměna<sup>4</sup>, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
- (d) podmínky poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- (e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- (f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- (g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o zákazu diskriminace;
- (h) podmínky ubytování pracovníků, pokud je pracovníkům poskytováno zaměstnavatelem ubytování mimo jejich obvyklé místo výkonu práce<sup>5</sup>;
- (i) příspěvky nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů<sup>6</sup>.

Tento seznam je úplný s jedinou výjimkou: hostitelský členský stát může v souladu se Smlouvou a na základě rovného zacházení vyžadovat uplatnění pracovních podmínek rovněž na jiné záležitosti, než jaké jsou uvedeny výše, a to v **případě předpisů o veřejném pořádku**.

4 Od 30. července 2020. Do uvedeného data „minimální mzda“.

5 Od 30. července 2020.

6 Od 30. července 2020..

Pojem „předpisy o veřejném pořádku“ je třeba vykládat restriktivně. Může se vztahovat pouze na vnitrostátní ustanovení, jejichž dodržování je považováno za natolik zásadní pro ochranu politického, společenského nebo hospodářského řádu v dotčeném členském státě, že je jejich dodržování vyžadováno od všech osob přítomných na území daného členského státu, jakož i v rámci všech právních vztahů v rámci daného státu.

Rovněž je třeba uvést, že směrnice uvádějí prvky právních předpisů hostitelského členského státu, které se vztahují na vyslané pracovníky, ale neharmonizují jejich podstatu. Je proto ponecháno na členském státě, aby například stanovil úroveň a složky odměny a rozhodl, zda a jak bude vnitrostátní právo upravovat veškeré pracovní podmínky uvedené v čl. 3 odst. 1.

## 2.7 CO ZNAMENÁ „ODMĚNA“ V SOUVISLOSTI S VYSÍLÁNÍM PRACOVNÍKŮ?

Směrnice 2018/957/EU pojem „odměna“<sup>7</sup> nedefinuje. Stanoví však, že pokud jde o vyslané pracovníky, odměna zahrnuje „veškeré povinné složky odměny stanovené vnitrostátními právními předpisy (...) nebo kolektivními smlouvami, které byly (...) prohlášeny za všeobecně použitelné“.

Směrnice 2018/957/EU stanoví, že pojem „odměna“ je určen na odpovídající úrovni, tj. vnitrostátním právem nebo zvyklostmi hostitelského členského státu. Směrnice se tedy nepokouší určit pojem odměny ani definovat žádnou z jejích složek.

Odměna (a její různé složky) pracovníka hostitelského členského státu může být stanovena předpisy různé povahy: právními a dalšími regulačními předpisy, různými druhy kolektivních smluv (vnitrostátní, odvětvové, místní, na úrovni podniku) a jednotlivými pracovními smlouvami uzavřenými mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V případě vyslaných pracovníků se za odměnu považují pouze ty složky odměny, které jsou povinně použitelné na všechny pracovníky v dané zeměpisné oblasti či v daném odvětví. Za povinně použitelné se považují ty složky, které jsou uvedeny ve vnitrostátním právu nebo ve všeobecně použitelných kolektivních smlouvách, nebo ty, které jsou v souladu s čl. 3 odst. 8 použitelné na všechny pracovníky v dané zeměpisné oblasti či v daném odvětví.

Upozorňujeme, že pro pracovníky agentur práce platí zvláštní pravidla, viz otázka 2.8.

<sup>7</sup> Dovolujeme si upozornit, že pojem „odměna“ podle směrnice 2018/957/EU je použitelný až ode dne 30. července 2020. Do uvedeného data mají vyslaní pracovníci nárok na „minimální mzdu“ podle směrnice 96/71/ES.

---

## V PRAXI

Podle směrnice 96/71/ES byla vyslaným pracovníkům zaručena pouze „minimální mzda“.

V souladu se směrnicí 2018/957/EU mají vyslaní pracovníci nárok na všechny povinné složky odměny, které jsou stanovené právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, které jsou všeobecně použitelné nebo jinak uplatnitelné v souladu s čl. 3 odst. 8, bez ohledu na jejich označení.

Například v Rakousku v odvětví stavebnictví sem spadají sazby za přesčasy, příplatky za práci v noci, příplatky za práci o nedělích nebo o státních svátcích, náhrady za dovolenou, příplatek za dovolenou navíc, bonus na konci roku a bonus v podobě 13. platu. Bonusy za špinavou, namáhavou nebo nebezpečnou práci se na vyslané pracovníky vztahují, pokud tito pracovníci splňují podmínky pro to, aby z nich mohli profitovat.

---

## 2.8 EXISTUJÍ SPECIFICKÉ PODMÍNKY PRÁCE PRO VYSLANÉ PRACOVNÍKY AGENTUR PRÁCE?

Ano. Směrnice 2018/957/EU stanoví specifická pravidla pro vyslané pracovníky agentur práce. Zaměstnavatel (agentura práce) musí vyslaným pracovníkům agentury práce zaručit podmínky práce, které se uplatní podle článku 5 směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, tj. v zásadě alespoň ty, které by se uplatnily, pokud by tito pracovníci byli na stejnou práci zaměstnání přímo podnikem využívajícím pracovníky.

Členské státy mohou také vyžadovat kromě ustanovení článku 5 směrnice 2008/104/ES, aby vyslaní pracovníci agentur práce měli prospěch z příznivějších podmínek, které se na pracovníky agentur práce uplatní na vnitrostátní úrovni.

---

## V PRAXI

Pronajímání pracovníků agenturou pro dočasnou práci nebo podnikem poskytujícím pracovníky usazenými v jiném členském státě, než je členský stát podniku využívajícího pracovníky, představuje zvláštní formu vysílání.

Soudní dvůr ve věci *Rush Portuguesa* rozhodl, že podnik zabývající se poskytováním pracovní síly, přestože se jedná o poskytovatele služeb ve smyslu Smlouvy, vykonává činnosti, které jsou konkrétně určeny k tomu, aby pracovníkům umožnily získat přístup na trh práce hostitelského členského státu.

Tato zvláštní vazba na trh práce hostitelského členského státu odůvodňuje to, že pracovníci vyslaní prostřednictvím agentur pro dočasnou práci požívají výhod zásady rovného zacházení.

---

### 2.9 JSOU KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NA ÚROVNI PODNIKU VYUŽÍVAJÍCÍHO PRACOVNÍKY (PŘESTOŽE NEJSOU VŠEOBECNĚ POUŽITELNÉ) POUŽITELNÉ ROVNĚŽ NA VYSLANÉ PRACOVNÍKY AGENTUR PRÁCE?

Ano, na rozdíl od jiných typů vyslaných pracovníků nejsou podmínky práce vyslaných pracovníků agentur práce omezeny pouze na podmínky stanovené právními předpisy nebo všeobecně použitelnými kolektivními smlouvami. Pokud na úrovni podniku využívajícího pracovníky existuje kolektivní smlouva, musí být na základě směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání uplatněna na vnitrostátní pracovníky agentur práce – ledaže hostitelský členský stát uplatňuje jednu nebo několik alternativ k tomuto pravidlu stanovených v dané směrnici – a na vyslané pracovníky agentur práce v souladu se směrnicí 2018/957/EU.

### 2.10 JAK MÁ AGENTURA PRÁCE ZNÁT PODMÍNKY PRÁCE, KTERÉ JSOU UPLATŇOVÁNY V PODNIKU VYUŽÍVAJÍCÍM PRACOVNÍKY (V PODSTATĚ TEHDY, JSOU-LI STANOVENY V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ NA ÚROVNI PODNIKU)?

Podnik využívající pracovníky je povinen informovat agenturu práce o podmínkách práce, které uplatňuje na pracovní podmínky a odměnu.

### 2.11 MŮŽE PODNIK VYUŽÍVAJÍCÍ PRACOVNÍKY VYSLAT PRACOVNÍKA VYSLANÉHO AGENTUROU PRÁCE DO JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU („ŘETĚZOVÉ VYSÍLÁNÍ“)?

Co se týče podmínek práce, je-li pracovník vyslaný agenturou práce k podniku využívajícímu pracovníky tímto podnikem poslán do jiného členského státu, pak se na tohoto pracovníka pohlíží jako na vyslaného agenturou práce, s nímž je v pracovněprávním vztahu.

Agentura práce proto musí dodržet veškerá ustanovení směrnic o vysílání pracovníků včetně všech příslušných správních požadavků a kontrolních opatření.

Aby byla agentura práce schopna všechny výše uvedené povinnosti splnit, musí ji podnik využívající pracovníky informovat v přiměřené době před tím, než vyslaný pracovník agentury práce začne provádět úkoly v jiném členském státě.

## V PRAXI

Agentura pro dočasnou práci usazená v členském státě A poskytne pracovníka podniku využívajícímu pracovníky v členském státě B. O měsíc později podnik využívající pracovníky v rámci smlouvy o službách vyśle téhož pracovníka na práci do členského státu C.

V tomto případě musí orgány členského státu C vzít na vědomí, že vyslání provedla agentura práce usazená v členském státě A. Agentura práce je odpovědná za dodržování správných podmínek práce, ale také například za to, že před vysláním podá ohlášení.

Pracovník má v tomto případě nárok na ty pracovní podmínky, které jsou z těchto dvou výhodnější, tj.:

- ▶ buď na podmínky práce použitelné v případě podniku využívajícího pracovníky v členském státě B,
- ▶ nebo na podmínky práce použitelné v členském státě C.

Pokud jde o pravidla pro koordinaci sociálního zabezpečení týkající se situací, kdy jsou pracovníci zaměstnáni v jednom členském státě pro vyslání do jiného členského státu; situací, kdy jsou pracovníci vysláni, aby pracovali v několika podnicích, a situací, kdy předpisy v oblasti sociálního zabezpečení týkající se vysílání pracovníků nelze použít, viz Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v EU, EHP a ve Švýcarsku<sup>8</sup> points 5, 6, and 7.

## 2.12 UVAŽUJI O VYSLÁNÍ PRACOVNÍKŮ NA DLOUHOU DOBU. JAKÉ KONKRÉTNÍ PŘEDPISY SE VZTAHUJÍ NA DLOUHODOBÉ VYSLÁNÍ?

V případě vyslání na dlouhou dobu je vazba mezi trhem práce hostitelského členského státu a pracovníky vyslanými do tohoto členského státu posílena směrnicí 2018/957/EU, která stanoví použití **všech povinně použitelných podmínek práce hostitelského členského státu**, jakmile skutečná doba vyslání překročí 12 měsíců (nebo 18 měsíců v návaznosti na **oznámení s uvedením důvodů** učiněné zaměstnavatelem)<sup>9</sup>.

Z tohoto pravidla existují dvě výjimky, jak je uvedeno výše: na pracovníky vyslané na dlouhou dobu podle pravidel hostitelského členského státu se neuplatňují postupy a podmínky hostitelského členského státu týkající se uzavírání a ukončování pracovních smluv, jakož i pravidla týkající se doplňkových podnikových systémů zaopatření v důchodu.

Co se týče oblasti koordinace sociálního zabezpečení, nařízení (ES) č. 883/2004 a (ES) č. 987/2009 nedělají žádné rozdíly v závislosti na době trvání vyslání. Platí však, že aby se na dotčenou osobu vztahovaly právní předpisy o sociálním zabezpečení vysílajícího členského státu, pokud předpokládaná doba trvání práce či činnosti dané osoby v přijímajícím členském státě překročí 24 měsíců, musí být dohodnuto prodloužení podle článku 16 nařízení (ES) č. 883/2004. Není-li takové dohody o prodloužení uplatňování právních předpisů vysílajícího státu podle článku 16 dosaženo, stanou se po skončení období vyslání použitelnými právní předpisy členského státu, v němž daná osoba skutečně pracuje. Více informací viz Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v EU, EHP a ve Švýcarsku, bod 12<sup>10</sup>.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=cs>

9 Použitelná ode dne 30. července 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=cs>

## 2.13 CO JE OZNÁMENÍ S UVEDENÍM DŮVODŮ?

Směrnice 2018/957/EU<sup>11</sup> stanoví, že členské státy prodlouží dobu 12 měsíců na 18 měsíců v případě, že poskytovatel služeb předloží oznámení s uvedením důvodů.

Dovolujeme si upozornit, že prodloužení nemůže podléhat schvalovacímu procesu (jedná se o „oznámení“, nikoli o „žádost“), členské státy však mohou požadovat, aby poskytovatelé služeb uvedli důvody pro prodloužení.

## 2.14 KDE MOHU NALÉZT INFORMACE O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH VYSLANÝCH PRACOVNÍKŮ?

Hostitelské členské státy mají podle článku 5 směrnice 2014/67/EU povinnost vytvořit a udržovat jediné aktualizované celostátní internetové stránky obsahující informace o pracovních podmínkách vztahujících se na pracovníky vyslané na jejich území. Tyto informace musí být všeobecně dostupné, bezplatné, jasné, transparentní, srozumitelné a snadno přístupné na dálku a pomocí elektronických prostředků a ve formátech, které jsou v souladu s normami v oblasti dostupnosti webu, které zajišťují přístup osobám se zdravotním postižením. Je-li to možné, internetové stránky by měly obsahovat odkazy na existující internetové stránky a na další kontaktní místa, zejména na příslušné sociální partnery.

Je třeba uvést, že směrnice 2018/957/EU<sup>12</sup> stanoví, že pokud informace na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách neuvádějí, které pracovní podmínky se mají použít, zohlední se tato okolnost při vyměřování sankcí za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice.

Podnik plánující vyslání má ve většině případů kontaktní místo v hostitelském členském státě: podnik, s nímž byla podepsána (nebo má být podepsána) smlouva o službách, podnik stejné skupiny usazený v domovském členském státě nebo podnik využívající pracovníky. Toto může sloužit jako první zdroj informací o pracovních podmínkách použitelných během vyslání.

Dovolujeme si upozornit, že podnik využívající pracovníky je povinen informovat agenturu práce o podmínkách práce, které uplatňuje na pracovní podmínky a odměnu.

## 2.15 JSOU ČLENSKÉ STÁTY POVINNY UVÉST ČÁSTKU ODMĚNY, NA NIŽ MAJÍ PRACOVNÍCI VYSLANÍ NA JEJICH ÚZEMÍ NÁROK?

Ne, hostitelský členský stát nemá podle směrnice 2014/67/EU povinnost poskytnout částku skutečné odměny, která má být vyplacena. Členské státy mají povinnost poskytnout informace o pracovních podmínkách včetně složek odměny, které se uplatní na pracovníky vyslané na jejich území. Stanovení částky, která musí být na základě těchto informací v každém konkrétním případě vyslanému pracovníkovi vyplacena, však zůstává odpovědností zaměstnavatele.

<sup>11</sup> Použitelná ode dne 30. července 2020.

<sup>12</sup> Použitelná ode dne 30. července 2020.



## 2.16 JAKÉ DRUHY KOLEKTIVNÍCH SMLUV JE TŘEBA ZOHLEDNIT?

Existují dvě kategorie kolektivních smluv hostitelského členského státu, které musí být uplatněny na vyslané pracovníky:

- ▶ ty, o nichž příslušné vnitrostátní orgány rozhodly, že jsou všeobecně použitelné,
- ▶ ty, které jsou všeobecně použitelné pro všechny podobné podniky v dané zeměpisné oblasti, v dotčené profesi nebo odvětví nebo které byly uzavřeny těmi nejreprezentativnějšími sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a které jsou uplatňovány napříč územím daného členského státu.

Druhá kategorie kolektivních smluv se použije pouze v rozsahu, v jakém jejich uplatnění na vysílající podniky zajišťuje rovné zacházení, které je definováno takto:

- ▶ na vnitrostátní podniky v podobném postavení se v daném místě nebo v dotčeném odvětví vztahují stejné povinnosti jako na přeshraniční podniky,
- ▶ vnitrostátní podniky musí plnit tyto povinnosti se stejným účinkem jako přeshraniční podniky.

Je na hostitelském členském státě, aby identifikoval, které kolektivní smlouvy splňují výše uvedená kritéria. Jak bylo uvedeno v otázce 2.14, členské státy musí informace o pracovních podmínkách použitelných na vyslané pracovníky zveřejnit na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách, a to včetně informací vyplývajících z kolektivních smluv, o nichž vnitrostátní orgány rozhodly, že jsou všeobecně použitelné, nebo z těch, které splňují výše uvedené podmínky.

Upozorňujeme, že pro pracovníky agentur práce platí zvláštní pravidla, viz otázka 2.8.

## 2.17 JSOU ČLENSKÉ STÁTY POVINNY POSKYTNOUT NA JEDINÝCH OFICIÁLNÍCH CELOSTÁTNÍCH INTERNETOVÝCH STRÁNKÁCH TEXT JAKÉKOLI KOLEKTIVNÍ SMLOUVY, KTERÁ SE VZTAHUJE NA VYSLANÉ PRACOVNÍKY?

Členské státy mají povinnost poskytnout informace o pracovních podmínkách, které se uplatní na pracovníky vyslané na jejich území, tedy včetně jakýchkoli kolektivních smluv splňujících podmínky pro to, aby se uplatnily na vyslané pracovníky (viz otázka 2.14).

Co se týče kolektivních smluv, směrnice 2014/67/EU<sup>13</sup> stanoví, že členské státy musí zajistit, že na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách budou všeobecně dostupné informace o tom:

1. které kolektivní smlouvy se použijí, a
2. na koho se vztahují, a
3. které pracovní podmínky mají poskytovatelé služeb z jiných členských států dodržovat, a pokud je to možné, včetně odkazů na stávající internetové stránky a jiná kontaktní místa, zejména na příslušné sociální partnery.

Neexistuje žádná výslovná povinnost, která by ukládala zajistit dostupnost textů kolektivních smluv, buď v plném znění, nebo jejich shrnutí na jediných celostátních internetových stránkách. Jediné celostátní internetové stránky však musí přeshraničním poskytovatelům služeb umožnit snadnou identifikaci toho, které kolektivní smlouvy jsou v jejich případě použitelné. Poskytnuté informace by

<sup>13</sup> Použitelná ode dne 30. července 2020.

rovněž měly zahrnovat složky odměny, metodu jejího výpočtu a případně kvalifikační kritéria pro klasifikaci v různých mzdových kategoriích.

Některé členské státy překračují rámec toho, co vyžaduje směrnice 2014/67/EU, a za účelem snadnějšího přístupu k příslušným ustanovením poskytly texty kolektivních smluv přeložené do několika jazyků a/nebo jejich shrnutí.

## 2.18 MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL VYSLAT NEDÁVNO PŘIJATÉ PRACOVNÍKY?

Co se týče pracovních podmínek, směrnice 96/71/EC vyžaduje, aby po celou dobu vyslání existoval pracovní poměr mezi vyslaným pracovníkem a vysílajícím podnikem. Směrnice se proto na vyslané pracovníky vztahuje i tehdy, kdy pracovní poměr nevznikl určitou dobu před vysláním za předpokladu, že pracovní smlouva existuje od začátku do konce vyslání.

Co se týče koordinace sociálního zabezpečení, podle nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009 bude osoba, která byla zaměstnána s cílem vyslání do jiného členského státu, považována za osobu pojištěnou v rámci systému sociálního zabezpečení členského státu, v němž je zaměstnavatel usazen, pouze tehdy, pokud se na tuto dotyčnou osobu bezprostředně před zahájením jejího zaměstnání již vztahují právní předpisy daného členského státu. V praxi se správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení domnívá, že pracovník tento požadavek splňuje, pokud se na něj právní předpisy vysílajícího členského státu vztahují alespoň jeden měsíc před začátkem vyslání. Viz rozhodnutí A2 správní komise<sup>14</sup>

## 2.19 JAKÉ INFORMACE BY MĚL ZAMĚSTNAVATEL PRACOVNÍKOVI PŘED VYSLÁNÍM POSKYTNOUT?

Podle právních předpisů EU nedávno přijatá směrnice (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách vyžaduje, aby zaměstnavatelé plánující vyslat zaměstnance do jiného členského státu těmto zaměstnancům před jejich odjezdem písemně poskytli informace o<sup>15</sup>:

- ▶ zemi (zemích), v níž (nichž) má být práce v zahraničí vykonávána,
- ▶ odhadované délce výkonu práce v zahraničí,
- ▶ měně, ve které je vyplácena odměna za práci,
- ▶ případně o peněžním či věcném plnění vyplývajícím z výkonu pracovního úkolu,
- ▶ tom, zda je zajištěn návrat pracovníka, a pokud ano, jaké jsou podmínky jeho návratu,
- ▶ odměně, na niž má nárok v souladu s platnými právními předpisy hostitelského členského státu,
- ▶ případně o zvláštních příplatcích za vyslání a podmínkách pro náhradu výdajů za cestovné, ubytování a stravu,
- ▶ odkazu na jediné oficiální celostátní internetové stránky zřízené hostitelským členským státem (viz otázka 2.14).

Tyto informace musí být povinně poskytnuty všem pracovníkům, kteří jsou vysláni na delší období než na čtyři po sobě jdoucí týdny. Členské státy mohou tyto požadavky týkající se poskytování informací rozšířit na pracovníky vyslané na kratší dobu.

Tato povinnost existuje vedle požadavku informovat pracovníky o podstatných aspektech jejich pracovního vztahu, a to včetně označení institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> Do 1. srpna 2022 se práva a povinnosti stanovené v této směrnici vztahují na všechny pracovní vztahy. Zaměstnavatel však poskytne uvedené informace pouze na žádost pracovníka, který je k tomuto datu již zaměstnán.

příspěvky sociálního zabezpečení, jak je stanoven v článku 4 směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách.

## 2.20 MUSÍ ZAMĚSTNAVATEL VYSLANÝM PRACOVNÍKŮM PROPLATIT NEBO UHRADIT CESTOVNÍ VÝDAJE?

K vyslání pracovníků dochází z iniciativy a v zájmu zaměstnavatele. Je tudíž logické, že zaměstnavatel uhradí náklady související s přemístěním z obvyklého místa výkonu práce v domovském členském státě do místa výkonu práce v hostitelském členském státě.

Směrnice 2018/957/EU zavedla ustanovení, podle kterého je zaměstnavatel povinen nahradit vyslanému pracovníkovi cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi použitelnými pro daný pracovní poměr, což obecně znamená v souladu s právem a zvyklostmi domovského členského státu.

Je třeba poznamenat, že částky vyplacené zaměstnavatelem (nebo jejich náhrady) týkající se cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování nejsou součástí odměny. Proto nejsou tyto částky zohledňovány při porovnávání částek, které byly pracovníkovi skutečně proplaceny, a částek, které mají být vyplaceny v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu: jsou vyplaceny nebo nahrazeny vedle odměny (viz otázka 3.5).

Upozorňujeme, že, jak je uvedeno v otázce 2.19, pracovníci musí být informováni o podmínkách pro náhradu cestovních výdajů a výdajů za ubytování a stravu.

## 2.21 JAKÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY SE VZTAHUJÍ NA PRACOVNÍKY NA „SLUŽEBNÍCH CESTÁCH“?

Směrnice o vysílání pracovníků neupravují pracovní podmínky pracovníků, kteří nespádají do kategorie vyslaných pracovníků.

Pracovníci, kteří v hostitelském členském státě vykonávají činnost, ale nekvalifikují se jako vyslaní pracovníci, se mohou nacházet ve velmi odlišných situacích a pracovní podmínky, které se na ně uplatní, není možné zobecnit: příslušné orgány hostitelského členského státu budou muset provést posouzení jednotlivých případů a rozhodnout na základě všech skutečností každého případu.

Použitelné právní předpisy budou muset být stanoveny v souladu s nařízením o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (*Řím I*). Toto nařízení stanoví zásadu svobodné volby rozhodného práva, ale upřesňuje, že tato volba práva však nesmí mít za následek to, že zaměstnanec bude zbaven ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se dle zákona nelze odchýlit, a jež by se v případě neexistence volby práva jinak použila. Pokud volba rozhodného práva pro pracovní smlouvu nebyla učiněna, použije se právo země, v níž nebo z níž zaměstnanec obvykle vykonává svou práci při plnění smlouvy. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když pracovník dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.

Je nicméně třeba upozornit, že je-li prokázáno, že podnik neoprávněně či podvodně vytváří dojem, že situace pracovníka spadá do oblasti působnosti směrnic o vysílání pracovníků, členské státy, v nichž je práce vykonávána, musí zajistit, že pracovník požívá výhod příslušného vnitrostátního práva a zvyklostí a **v žádném případě se na něho nevztahují méně příznivé podmínky než ty, které se vztahují na vyslané pracovníky.**

Předpisy v oblasti sociálního zabezpečení týkající se služebních cest viz otázka 2.4.



## 3 BĚHEM VYSLÁNÍ

### 3.1 ZAMĚSTNAVATEL VYSLANÝCH PRACOVNÍKŮ BYL KONTAKTOVÁN ODBORY, ABY SE ZAPOJIL DO KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ. JE TOTO V SOULADU S PRÁVNÍMI PŘEDPISY EU?

Poskytovateli služeb se může stát, že bude kontaktován odbory hostitelského členského státu, aby se zapojil do kolektivního vyjednávání například o odměnách, které mají být zaručeny vyslaným pracovníkům. K této situaci obvykle dochází ve Švédsku a v Dánsku.

Dovolujeme si upozornit, že směrnice 2014/67/EU hostitelskému členskému státu umožňuje, aby vyžadoval určení kontaktní osoby, prostřednictvím které se mohou příslušní sociální partneři pokusit oslovit poskytovatele služeb, aby vstoupil do kolektivního vyjednávání v rámci hostitelského členského státu.

Aniž je dotčena samostatnost sociálních partnerů, ustanovení čl. 3 odst. 1 a 1a směrnice 96/71/ES ve znění směrnice 2018/957/EU zůstávají v takovéto situaci nadále použitelné a kolektivní vyjednávání by se mělo týkat položek uvedených v těchto ustanoveních.

### 3.2 JAK MOHOU ČLENSKÉ STÁTY IDENTIFIKOVAT NEPRAVÉ VYSLÁNÍ?

Aby mohly členské státy ověřit, zda lze pracovníka považovat za vyslaného pracovníka, musí provést celkové posuzování, při němž vezmou v úvahu všechny skutečnosti. Například aby bylo možné podle čl. 4 odst. 2 směrnice 2014/67/EU zjistit, zda podnik v členském státě, z něhož může být vyslán uskutečněno, skutečně vykonává **podstatné činnosti**, mohou členské státy vzít v úvahu zejména:

- ▶ místo, kde má podnik své sídlo a správu, kde využívá kancelářské prostory, platí daně a příspěvky sociálního pojištění atd.,

- ▶ místo, kde jsou nabíráni vyslaní pracovníci a odkud jsou vysíláni,
- ▶ místo, kde podnik vykonává svou hlavní podnikatelskou činnost a kde zaměstnává administrativní pracovníky,
- ▶ počet smluv a/nebo výši obrátu uskutečněného v členském státě usazení, s přihlédnutím ke specifické situaci zejména nově založených podniků a malých a středních podniků.

Aby bylo možné podle čl. 4 odst. 3 směrnice 2014/67/EU vyhodnotit **dočasnou povahu** činnosti vykonávané vyslaným pracovníkem, členské státy mohou vyhodnotit zejména tyto skutečnosti:

- ▶ zda je práce po omezenou dobu vykonávána v jiném členském státě,
- ▶ zda je vyslání uskutečněno do jiného členského státu než je ten, v němž pracovník obvykle vykonává svou práci,
- ▶ zda se vyslaný pracovník vrátí nebo zda se očekává, že se vrátí do práce v domovském členském státě,
- ▶ zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který pracovníka vysílá, a pokud ano, způsob poskytování či proplácení,
- ▶ jakákoli předchozí období, během kterých bylo dané pracovní místo obsazeno týměž nebo jiným vyslaným pracovníkem.

Podle článku 4 směrnice 2014/67/EU jsou tyto skutečnosti pouze orientační pro celkové posouzení, a nelze je tedy posuzovat samostatně.

### 3.3 JAKÉ DOKUMENTY MUSÍ BÝT K DISPOZICI V PŘÍPADĚ INSPEKCE?

Směrnice 2014/67/EU umožňuje hostitelskému členskému státu stanovit:

- ▶ povinnost mít k dispozici nebo poskytnout či uchovávat v tištěné nebo elektronické podobě kopie pracovní smlouvy, výplatní pásky, pracovní výkazy a doklady o vyplacení mezd nebo kopie rovnocenných dokladů,
- ▶ povinnost poskytnout překlad dokladů uvedených výše do úředního jazyka hostitelského členského státu, nebo do jiného jazyka uznaného či jazyků uznaných hostitelským členským státem.

Co se týče koordinace sociálního zabezpečení, nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 stanoví, že pokud jde o všechny přeshraniční činnosti související s prací (včetně „služebních cest“), každý dotčený zaměstnavatel nebo samostatně výdělečně činná osoba má povinnost informovat příslušný (domovský) členský stát, a to pokud možno předem, a získat přenosný dokument A1 (PD A1). Viz také Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v EU, EHP a ve Švýcarsku, bod 11.

### 3.4 INSPEKTOŘI PRÁCE HOSTITELSKÉHO ČLENSKÉHO STÁTU ODMÍTAJÍ POVAŽOVAT PŘÍPLATKY ZA VYSLÁNÍ ZA SOUČÁST ODMĚNY. JE TOTO V SOULADU S PRÁVNÍMI PŘEDPISY EU?

Podle směrnice 2018/957/EU musí zaměstnavatel vyslaného pracovníka zaručit, že částka, která je pracovníkovi během vyslání skutečně vyplacena, je minimálně ekvivalentem „odměny“<sup>16</sup> vyžadované v souladu s předpisy hostitelského členského státu. Aby bylo možné pochopit, jaká částka má být vyplacena, je nutné provést porovnání částky, která byla pracovníkovi skutečně vyplacena, a částky, která má být vyplacena v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu, a musí být založena na hrubé odměně tuzemských pracovníků (tj. před příplatky, srážkami nebo zdaněním), nikoliv na jednotlivých složkách odměny.

Odměna zahrnuje příplatky konkrétně se vztahující k vyslání, pokud nejsou vyplaceny jako náhrada či kompenzace cestovních výdajů a výdajů týkajících se stravy a ubytování.

Náhrada či kompenzace cestovních výdajů a výdajů týkajících se stravy a ubytování nejsou považovány za odměnu, a proto nemohou být při porovnávání vztahy v úvahu. Pokud není zjevné, které složky příplatku za vyslání jsou vyplaceny jako náhrada za výdaje, které skutečně vznikly z důvodu vyslání, pak je celý příplatek považován za vyplacení náhrady výdajů, nikoli za odměnu.

---

#### V PRAXI

Aby mohly být uplatněny směrnice o vysílání pracovníků, je třeba vzít v úvahu dva soubory předpisů:

1. předpisy hostitelského členského státu, které stanoví požadovanou „odměnu“ včetně případných pravidel stanovených v kolektivních smlouvách, které jsou všeobecně použitelné nebo jinak uplatnitelné;
2. předpisy domovského členského státu, které stanoví odměnu, jež musí být pracovníkovi vyplacena, a to včetně právních předpisů, veškerých všeobecně použitelných kolektivních smluv a konkrétní pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel musí zajistit, že částka vyplacená pracovníkovi je minimálně ekvivalentem odměny vyžadované v souladu s předpisy hostitelského členského státu.

Porovnávány by měly být celkové hrubé částky odměny, nikoliv jednotlivé složky odměny.

Při provádění tohoto porovnávání nemohou být některé složky vyplacené pracovníkovi v souladu s předpisy domovského členského státu v hostitelském členském státě zohledněny jako složky vyžadované odměny: jedná se o sazby za přesčasy, platby týkající se výdajů vzniklých v důsledku vyslání a jakékoli platby kompenzující pracovníkovi to, že musel vykonat dodatečnou práci či práci za určitých podmínek.

---

<sup>16</sup> Od 30. července 2020. Do uvedeného data „minimální mzda“.

Níže jsou uvedeny některé příklady tohoto porovnání.

Hrubá částka, která má být vyplacena v souladu s čl. 3 odst. 1 – hostitelský členský stát		Skutečně vyplacená hrubá částka	
Mzda pro danou kategorii	1 550	Mzda	500
		Příplatek za vyslání	1 100
		Kompensace za stravu a ubytování	500
Celkem	1 550		2 100

V tomto případě vyplacená částka splňuje požadavky čl. 3 odst. 1. Kompensace za náklady není zohledněna, ale mzda a příplatek za vyslání jsou společně vyšší než částka, která má být vyplacena v souladu s předpisy hostitelského členského státu.

Hrubá částka, která má být vyplacena v souladu s čl. 3 odst. 1 – hostitelský členský stát		Skutečně vyplacená hrubá částka	
Mzda pro danou kategorii	1 550	Mzda	800
Denní příspěvek	400	Příplatek za vyslání	900
Kompensace za dobu strávenou cestováním	150	Kompensace za náklady na ubytování	400
Celkem	2 100		2 100

V tomto případě vyplacená částka nesplňuje požadavky čl. 3 odst. 1, jelikož kompenzace za náklady na ubytování nemůže být zohledněna, a vyplacená částka je tak nižší než částka, která má být vyplacena v souladu s předpisy hostitelského členského státu.

Hrubá částka, která má být vyplacena v souladu s čl. 3 odst. 1 – hostitelský členský stát		Skutečně vyplacená hrubá částka	
Mzda pro danou kategorii	1 550	Mzda	800
		Příplatek za vyslání	600
		Sazba za přesčasy a práci o nedělích	400
Total	1 550		1 800

V tomto případě vyplacená částka nesplňuje požadavky čl. 3 odst. 1: pokud zaměstnavatel požaduje, aby pracovník vykonával dodatečnou práci nebo pracoval v určitých podmínkách, kompenzace za tuto dodatečnou službu se pro účely výpočtu odměny nezohledňují.

### 3.5 MŮŽE MI ZAMĚSTNAVATEL Z PLATU ODEČÍST VÝDAJE NA STRAVU A UBYTOVÁNÍ?

Ne. Náhrada či kompenzace cestovních výdajů a výdajů týkajících se stravy a ubytování je poskytována vedle odměny. Zaměstnavatel proto nemůže tyto výdaje odečíst z odměny vyplácené pracovníkovi.

### 3.6 MŮŽE HOSTITELSKÝ ČLENSKÝ STÁT POŽADOVAT, ABYCH DODRŽOVAL USTANOVENÍ DANÉHO ČLENSKÉHO STÁTU TÝKAJÍCÍ SE NÁHRADY CESTOVNÍCH VÝDAJŮ A VÝDAJŮ NA STRAVU A UBYTOVÁNÍ?

Směrnice 2018/957/EU stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit vyslanému pracovníkovi cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi použitelnými pro daný pracovní poměr, což obecně znamená v souladu s právem a zvyklostmi domovského členského státu. Směrnice stanoví zásadu, podle níž musí být tyto výdaje zaměstnavatelem uhrazeny, regulaci této záležitosti však ponechává na vnitrostátním právu nebo na zvyklostech (včetně kolektivních smluv na jakékoliv úrovni) domovského členského státu.

Nicméně platí, že pokud je vyslaný pracovník, od něhož je **během vyslání** požadováno, aby cestoval do obvyklého místa výkonu práce v hostitelském členském státě nebo z tohoto místa, svým zaměstnavatelem dočasně poslán z tohoto obvyklého místa výkonu práce na jiné místo výkonu práce, má nárok na jakékoliv příspěvky nebo náhrady výdajů, které jsou v hostitelském členském státě vyžadovány právními předpisy nebo jakoukoliv kolektivní smlouvou, která je všeobecně použitelná nebo jinak uplatnitelná v souladu s čl. 3 odst. 8 směrnice 96/71/ES ve znění pozdějších předpisů.

---

## V PRAXI

Portugalský pracovník je na šest měsíců vyslán na stavbu do Ostende (Belgie).

Během vyslání je pracovník na týden poslán do města Liège (Belgie), aby se tam zúčastnil odborného školení.

V Belgii obecně závazná kolektivní smlouva stanoví, že vyslanému pracovníkovi v odvětví stavebnictví mají být vyplaceny příspěvky na stravování a ubytování za dobu, kdy pracuje mimo stálé pracoviště (v tomto případě Ostende) v hostitelském členském státě.

---



### 3.7 KDO MŮŽE BÝT V PŘÍPADĚ SUBDODAVATELSKÉHO ŘETĚZCE UČINĚN ODPOVĚDNÝM ZA DODRŽOVÁNÍ TĚCHTO POŽADAVKŮ?

Předpisy týkající se subdodavatelské odpovědnosti jsou stanoveny v článku 12 směrnice 2014/67/EU a lze je shrnout následovně:

- ▶ členské státy mohou zavést nediskriminační a přiměřenou subdodavatelskou odpovědnost, aby zajistily, že v subdodavatelských řetězcích může vyslaný pracovník činit vedle nebo místo zaměstnavatele odpovědným i příjemce služby, jehož je zaměstnavatel přímým poskytovatelem, za veškeré neproplacené čisté odměny,
- ▶ co se týče odvětví stavebnictví, členské státy musí tuto subdodavatelskou odpovědnost zajistit,
- ▶ členské státy mohou stanovit nediskriminační a přiměřená přísnější pravidla odpovědnosti s ohledem na oblast a rozsah subdodavatelské odpovědnosti,
- ▶ místo výše uvedených pravidel odpovědnosti mohou členské státy přijmout jiná vhodná donucovací opatření, která umožní účinné a přiměřené sankce vůči příjemci služby.

Stručně řečeno, systém subdodavatelské odpovědnosti musí být zaveden pro odvětví stavebnictví, a to tak, aby byl odpovědný příjemce služeb v přímém subdodavatelském vztahu. V jiných hospodářských odvětvích mohou členské státy zavést systém subdodavatelské odpovědnosti, a to i v rozšířené oblasti a rozsahu, ovšem za předpokladu, že bude nediskriminační a přiměřený.

Je třeba poznamenat, že směrnice členskými státy umožňuje vyjmout ze společné odpovědnosti příjemce služeb, který splnil „povinnost vynaložit náležitou péči“ v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

### 3.8 JE MOŽNÉ ZAVÉST SYSTÉM SUBDODAVATELSKÉ ODPOVĚDNOSTI VZTAHUJÍCÍ SE POUZE NA PŘESHraničNÍ SITUACE?

Jak je uvedeno v otázce 3.7, jakýkoli systém subdodavatelské odpovědnosti zavedený v souladu se směrnicí 2014/67/EU musí být nediskriminační a přiměřený. Členské státy proto nemohou zavést systém subdodavatelské odpovědnosti, který by se vztahoval pouze na přeshraniční poskytovatele služeb, jelikož by se jednalo o přímou diskriminaci těchto poskytovatelů služeb. Tento systém by mohl zákazníky a dodavatele odrazovat od toho, aby uzavírali dodavatelské či subdodavatelské smlouvy s podniky v jiných členských státech.

### 3.9 ZAMĚSTNAVATEL MI ŘÁDNĚ NEPLATÍ. MOHU V HOSTITELSKÉM ČLENSKÉM STÁTĚ PODAT STÍŽNOST NEBO ZAHÁJIT SOUDNÍ ŘÍZENÍ?

Ano. Členské státy musí zajistit, že pro vyslané pracovníky existují účinné mechanismy pro přímé podávání stížností na jejich zaměstnavatele, jakož i to, že v hostitelském členském státě mají rovněž právo zahájit soudní nebo správní řízení.

Členské státy musí odborům a dalším třetím stranám umožnit, aby se jménem vyslaných pracovníků nebo jejich zaměstnavatele, pokud s tím tito souhlasí, zapojily do jakéhokoli soudního nebo správního řízení, či je v tomto řízení podpořily, a to s cílem vymáhat práva a povinnosti vyplývající ze směrnic o vysílání pracovníků.

### 3.10 PO INSPEKCI BYLA ULOŽENA VYSOKÁ SANKCE. JE TOTO V SOULADU S PRÁVNÍMI PŘEDPISY EU?

Směrnice 2014/67/EU ukládá členským státům povinnost zavést vhodné a účinné kontroly a sledovací mechanismy, které musí být nediskriminační a přiměřené.

Směrnice rovněž stanoví, že členské státy musí stanovit sankce za porušení vnitrostátních předpisů provádějících tuto směrnici a přijmout veškerá nezbytná opatření, aby zajistily jejich provádění a dodržování.

Stanovené sankce musí být **účinné, přiměřené a odrazující**.





## 4 PO VYSLÁNÍ

### 4.1 MOHU PODAT STÍŽNOST NA SVÉHO ZAMĚSTNAVATELE NEBO PROTI NĚMU ZAHÁJIT SOUDNÍ ŘÍZENÍ PO SKONČENÍ VYSLÁNÍ? MÁM TAK UČINIT V HOSTITELSKÉM NEBO DOMOVSKÉM ČLENSKÉM STÁTĚ?

Ano, směrnice 2014/67/EU výslovně stanoví, že členské státy musí mít zavedeny mechanismy pro podávání stížností nebo pro zahájení soudního řízení i po skončení pracovního poměru, a to tehdy, týkají-li se neproplacených nároků vyplývajících ze smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a vyslaným pracovníkem či jakékoli ztráty nebo škody v důsledku nedodržení předpisů týkajících se vysílání pracovníků. Tyto mechanismy musí být k dispozici poté, co se pracovníci vrátili z členského státu, do něhož byli vysláni.

### 4.2 MŮŽE HOSTITELSKÝ ČLENSKÝ STÁT PO UKONČENÍ VYSLÁNÍ POŽADOVAT DOKUMENTY TÝKAJÍCÍ SE VYSLÁNÍ?

Může, směrnice 2014/67/EU členskými státy umožňuje, aby od poskytovatelů služeb požadovaly poskytnutí určitých dokumentů (pracovní smlouva, výplatní pásky, pracovní výkazy, z nichž je patrný začátek, konec a délka denní pracovní doby, a doklady o vyplacení mezd), a to v přiměřené lhůtě po ukončení vyslání.

Ve směrnici o vysílání pracovníků EU stanoví řadu pravidel pro vysílání pracovníků, která se týkají postupu, v jehož rámci zaměstnavatelé vysílají své zaměstnance s cílem dočasně poskytovat služby v jiné zemi EU. Tato publikace obsahuje podrobné informace o pravidlech platných před vysláním, během něj a po něm. Porozumění těmto záležitostem je nezbytné s cílem zajistit, aby si pracovníci byli vědomi svých práv a aby vnitrostátní orgány a zaměstnavatelé v celé EU správně a důsledně uplatňovali pravidla.

Naše publikace si můžete stáhnout nebo se zdarma přihlásit k jejich odběru na:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Chcete-li o Generálním reditelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování dostávat pravidelné aktuální informace, zaregistrujte se na <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter> a zdarma budete odebírat elektronický zpravodaj Sociální Evropa.



Social Europe



EU\_Social

