

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jakub Franc

Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 10. 5. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 174 575 znaků včetně mezer.

Jakub Franc

V Praze dne

Tímto bych rád poděkoval panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za vedení mé práce a za užitečné konzultace. Dále bych rád poděkoval své rodině, která mě během celého studia podporovala.

Obsah

Úvod.....	1
1. Právní úprava vysílání pracovníků v rámci primárního práva Evropské unie.....	3
1.1 Seco.....	4
1.2 Rush Portuguesa.....	5
1.3 Vander Elst.....	6
2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb	8
2.1 Územní působnost.....	8
2.2 Věcná působnost	8
2.3 Osobní působnost.....	10
2.3.1 Podnik usazený v členském státě (zaměstnavatel).....	10
2.3.2 Vyslaný pracovník (zaměstnanec)	11
2.4 Pracovní podmínky - tvrdé jádro	12
2.5 Výjimky z aplikace pracovních podmínek.....	14
2.6 Výhodnější pracovní podmínky	14
2.7 Všeobecně použitelné kolektivní smlouvy a rozhodčí nálezy	16
2.8 Spolupráce v oblasti informací, opatření a soudní pravomoc	17
2.9 Provádění a přezkum Komisí.....	18
2.10 Příloha směrnice 96/71/ES.....	18
3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb	19
3.1 Předmět úpravy	20
3.2 Zamezení zneužití a obcházení pravidel – opatření vedoucí ke zlepšení provádění a lepšímu sledování používání pojmu vysílání.....	20
3.3 Přístup k informacím.....	22
3.4 Správní spolupráce členských států a vzájemná pomoc	23
3.5 Sledování a dodržování právních předpisů	23
3.6 Inspekce	25
3.7 Podávání stížností	25
3.8 Subdodavatelská odpovědnost	25
3.9 Přeshraniční prosazování správních pokut a sankcí.....	26
3.10 Sankce	27
3.11 Systém IMI.....	27
3.12 Provedení a přezkum.....	27
4. Revize směrnice 96/71/ES	28
4.1 Plánované změny směrnice 96/71/ES v rámci návrhu ze dne 8. 3. 2016	29
5. Rozhodné právo a mezinárodní soudní pravomoc	32

5.1 Kolizní normy pro určení rozhodného práva a jejich časová působnost	32
5.1.1 Římská úmluva	32
5.1.2 Nařízení Řím I.....	33
5.1.2.1 Obvyklý výkon práce	33
5.1.2.2 Provozovna, která zaměstnance zaměstnala	34
5.1.2.3 Užší spojení pracovní smlouvy s jinou zemí	34
5.1.2.4 Imperativní ustanovení.....	35
5.1.3. Zákon o mezinárodním právu soukromém	35
5.1.3.1 Starý ZMPS.....	36
5.1.3.2 Nový ZMPS	36
5.2 Mezinárodní pravomoc soudů.....	36
6. Koordinace systémů sociálního zabezpečení	38
6.1 Nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.....	38
6.2 Formální požadavky využití institutu vyslání - dokument A1	42
7. Vysílání pracovníků v právních předpisech České republiky.....	44
7.1 Implementace směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES	44
7.2 Implementace prosazovací směrnice 2014/67/EU	47
7.2.1 Novela zákona o zaměstnanosti	48
7.2.2 Novela zákona o inspekci práce	49
7.2.3 Novela zákoníku práce	50
7.3 Vyslání zaměstnance do ČR a povinnosti s tím spojené.....	50
7.4 Vyslání zaměstnance z ČR do jiného členského státu EU.....	53
7.4.1 Vyslání na zahraniční pracovní cestu.....	54
7.4.2 Přeložení zaměstnance	56
7.4.3 Dočasné přidělení zaměstnance	57
7.4.4 Dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce.....	58
7.4.5 Dočasná změna místa výkonu práce	60
7.5 Cestovní náhrady při vyslání do zahraničí.....	60
Závěr	64
Seznam použitých zdrojů.....	
Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce	
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce.....	

Úvod

Vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb představuje jeden ze základních nástrojů k provádění volného pohybu služeb na vnitřním trhu Evropské unie.¹ S narůstající globalizací roste i počet zaměstnavatelů, kteří ročně tímto způsobem své služby v jiném členském státě nabízejí a za tímto účelem vysílají své zaměstnance. Samotné vyslání představuje komplexní právní institut, který v sobě zahrnuje nejen prvky pracovního práva, ale je nutné se při něm též vypořádat s prvky mezinárodního práva soukromého a práva sociálního zabezpečení. I když by se mohlo zdát, že se na poli Evropské unie nejedná o žádnou novinku (směrnice o vysílání pracovníků byla přijata již v roce 1996), podnikatelé využívající tohoto institutu k prosazení se na vnitřním trhu stále narážejí na komplikace, které složitost celého postupu přináší.

Toto téma jsem si vybral na základě mého ročního studijního pobytu na Universiteit Antwerpen, kde jsem se s daným institutem v rámci pracovního práva Evropské unie poprvé blíže seznámil. Cílem této práce je podrobně zmapovat institut vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb, a to jak s ohledem na úpravu danou právem Evropské unie, tak následně úpravu danou právem České republiky, a jejich zhodnocení.

Nejprve nastíním pozici této právní úpravy v právním řádu Evropské unie, kdy zdůrazním souvislosti s vnitřním trhem a s volným pohybem služeb, který se v rámci členských států uplatňuje. S pomocí judikatury Soudního dvora Evropské unie (dále jen "SDEU") ilustruji vývoj institutu vyslání v době, kdy daná problematika nebyla regulována sekundárním právem Evropské unie, a bylo potřeba práva a povinnosti týkající se vyslání vymezovat pouze v rámci primárního práva Evropské unie a rozhodnutí SDEU. Následně se budu věnovat později přijatým aktům sekundárního práva souvisejících s tímto tématem, a tedy především směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, a v návaznosti na tuto směrnici také směrnici Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Zde se budu věnovat jednotlivým bodům úpravy, kterou tyto směrnice přináší, a důslednému zmapování práv a povinností, které jsou na jejich základě členské státy povinny implementovat do svých právních řádů. V této souvislosti dále přidám část týkající se aktuální revize směrnice 96/71/ES a poukážu na konkrétní úpravy, které přináší návrhy na její změnu. V samostatné části zmíním "nástrahy" mezinárodního práva soukromého, ve světle kterého je nutno celou danou problematiku vykládat. Za tímto účelem dle jednotlivých pramenů nastíním pravidla určení rozhodného práva a mezinárodní soudní pravomoci, které se týkají

¹ Také Evropského hospodářského společenství a Švýcarska, viz dále.

pracovněprávních vztahů. Jak již bylo řečeno, při vyslání je nutné vzít v potaz také ustanovení práva sociálního zabezpečení, a proto samostatnou část věnuji koordinaci systémů sociálního zabezpečení, kde se zaměřím na jednotlivé zásady koordinace a také její základní pramen - nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Pomyslná druhá část se bude věnovat právní úpravě vyslání obsažené v českém právním řádu. Nejprve si práce dává za cíl analyzovat provedení implementace směrnice 96/71/ES, a poukázat tím na několik možných nedostatků. Následně se budu zabývat implementací prosazovací směrnice 2014/67/EU, která představuje především novelizaci tří hlavních předpisů - zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce. Zaměřím se zároveň na problematiku spojenou s vysláním zaměstnance z některého členského státu do České republiky a administrativní povinnosti s tím spojené. Konec práce bude věnován vyslání zaměstnance z České republiky do jiného členského státu a poukázání na instituty, které k tomu lze dle českého právního řádu využít, přičemž doplním část, ve které jsou popsány nároky týkající se cestovních náhrad těchto zaměstnanců.

Nutno podotknout, že s ohledem na rozsah dané úpravy se budu v práci věnovat pouze pracovněprávním vztahům, a to pouze v soukromém sektoru. V práci tak nebudou analyzovány případy týkající se osob samostatně výdělečně činných nebo zaměstnanců sektoru veřejného. Dále obsah této práce vymezují pouze na záležitosti týkající se práva pracovního, práva sociálního zabezpečení a souvisejících ustanovení mezinárodního práva soukromého. V práci proto nebudou řešeny například daňové aspekty vyslání.

K pojmům “pracovník” a “zaměstnanec” bych rád dodal, že se jedná o pojmy plně ekvivalentní², a proto budou v práci libovolně zaměňovány. Vzhledem k tomu, že úprava obsažená v právu Evropské unie pracuje s pojmem “pracovník”, bude v souvislosti s touto úpravou použit první pojem, naopak v souvislosti s právní úpravou České republiky, která pracuje výhradně s pojmem “zaměstnanec”, bude použit pojem druhý.

Práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 20. 4. 2018.

² SMEJKAL, Ladislav: *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie*. Rigorózní práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2007, str. 50-53.

1. Právní úprava vysílání pracovníků v rámci primárního práva Evropské unie

Evropská unie (dále jen “EU”) vytváří vnitřní trh.³ Vnitřním trhem se rozumí prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu, přičemž k vytvoření nebo zajištění fungování vnitřního trhu přijímá EU příslušná opatření.⁴ V souvislosti s vysíláním pracovníků v rámci prostoru EU je klíčový právě volný pohyb služeb, na jehož základě se vysílání realizuje.

Volný pohyb služeb je založen na principu zákazu jakéhokoliv omezení volného pohybu služeb uvnitř EU pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb, přičemž Evropský parlament a Rada EU mohou řádným legislativním postupem rozšířit použitelnost této kapitoly též na poskytovatele služeb, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí a kteří jsou usazeni v EU.⁵ Za službu se pokládá jakákoliv výdělečná činnost poskytovaná zpravidla za úplatu⁶, pokud nejsou upraveny ustanoveními o volném pohybu zboží, kapitálu a osob. Služby zahrnují zejména činnosti průmyslové povahy, činnosti obchodní povahy, řemeslné činnosti a činnosti v oblasti svobodných povolání. Smlouva o fungování EU (dále jen “SFEU”) pak stanoví, že aniž jsou dotčena ustanovení kapitoly týkající se práva usazování, může poskytovatel služby za účelem jejího poskytnutí dočasně provozovat svou činnost v jiném státě, kde je služba poskytována, za stejných podmínek, jako tento stát ukládá svým vlastním státním příslušníkům.⁷

Volný pohyb služeb umožňuje podnikům usazeným v jednom členském státě EU, Evropského hospodářského společenství nebo Švýcarska (dále jen “členský stát”) poskytovat služby klientům z jiných členských států, zahrnuje tedy takové poskytování služeb na vnitřním trhu, které vykazuje přeshraniční prvek.⁸ To se vztahuje na následující tři situace:⁹

1. Poskytnutí služby klientovi za současného přesunu klienta.
2. Poskytnutí služby bez přesunu klienta nebo poskytovatele.
3. Poskytnutí služby za současného přesunu poskytovatele.

³ Čl. 3 Smlouvy o Evropské unii (konsolidované znění).

⁴ Čl. 26 Smlouvy o fungování Evropské unie (konsolidované znění).

⁵ Čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie (konsolidované znění).

⁶ Čl. 4 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006 o službách na vnitřním trhu.

⁷ Čl. 57 Smlouvy o fungování Evropské unie (konsolidované znění).

⁸ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6, str. 167.

⁹ Tamtéž, str. 168.

Poslední ze situací je pak právě příkladem realizace volného pohybu služeb pomocí institutu vysílání pracovníků. Odpadnutím administrativních překážek a volným přístupem na trhy ostatních členských států tak mají zaměstnavatelé možnost poskytovat své služby v zahraničí, získávají zakázky v jiném členském státě a za tímto účelem vysílají své zaměstnance k výkonu práce do tohoto státu.¹⁰

Vysláním pracovníka v rámci nadnárodního poskytování služeb rozumíme situaci, kdy pracovník dočasně vykonává práci pro svého zaměstnavatele v jiném členském státě, než je členský stát sídla zaměstnavatele, a po celou dobu vyslání existuje velmi těsný vztah mezi dotyčným vyslaným pracovníkem a jeho zaměstnavatelem. Ve vztahu je charakteristická podřízenost vyslaného pracovníka jeho právnímu zaměstnavateli, protože i nadále vyplácí zaměstnanci mzdu, dává mu pokyny a jeho práci řídí. Přestože nejčastěji dochází k vyslání pracovníků v rámci poskytování služeb, o vyslání se může jednat i v případě, kdy neexistuje odběratel. Například když jsou pracovníci vysláni k provedení marketingového průzkumu nebo průzkumu trhu.¹¹

Jak potvrdil i SDEU ve svém rozsudku *Finalarte*¹², je zde nutné vymezit, že takto vyslaní pracovníci nejsou migrujícími pracovníky ve smyslu čl. 45 SFEU. Tito pracovníci totiž pouze dočasně vstupují na území hostitelského státu za účelem poskytnutí služby a ihned po provedení prací se vrací zpět do domovského státu. Proto tito pracovníci nevstupují ani nijak nevyhledávají vstup na pracovní trh hostitelského členského státu, ale zachovává se jejich příslušnost k pracovnímu trhu státu, ze kterého byli vysláni.

V době, kdy ještě neplatily předpisy usilující na úrovni EU o jednotnou regulaci této problematiky, byla pro vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb důležitá judikatura SDEU. Nebylo totiž zcela jasné, jak si v kontextu volného pohybu služeb na vnitřním trhu vysílání pracovníků do zahraničí vykládat, a jaká ustanovení svého právního řádu může hostitelský stát na vyslané pracovníky aplikovat.

1.1 Seco

Důležitým zde byl rozsudek *Seco* týkající se vysílání pracovníků francouzské společnosti, kteří byli občany třetí země, ale legálně usazení ve Francii, k výkonu práce na území Lucemburska a povinnosti se v Lucembursku účastnit příspěvky na systému sociálního zabezpečení - jak pro ně,

¹⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 16.

¹¹ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4, str. 107-108.

¹² Rozsudek ze dne 25. října 2001, *Finalarte*, C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/98, ECLI:EU:C:2001:564, bod 22, 23.

tak pro zaměstnavatele, i v případě, že na podobném systému byli již účastni ve Francii a v Lucembursku by to pro pracovníky zjevně neznamenal žádný sociální benefit. Mimo jiné zde SDEU, již opakovaně, poukázal, že je zakázána jakákoliv diskriminace osoby poskytující služby na základě její národnosti nebo na faktu, že je usídlena v jiném státě, než je stát, kde je služba poskytována. Doplnil, že v tomto smyslu je zakázána veškerá diskriminace, včetně nepřímé - tedy případu, kdy jsou stanovena zdánlivě neutrální kritéria, ale v praxi to vede ke stejnému diskriminačnímu výsledku.¹³

Potvrdil však, že členské státy mohou rozšířit působnost jejich legislativy nebo kolektivních smluv, které souvisejí s minimální mzdou, na jakoukoliv osobu zaměstnanou na území daného členského státu, bez ohledu na to, kde je usídlen její zaměstnavatel. Nic také nezabraňuje tomu, aby tato pravidla členský stát přiměřeným způsobem vynucoval. V případě povinnosti platit příspěvky sociálního zabezpečení i v Lucembursku ale odpověděl soud záporně, protože pro pracovníky nevytváří žádný benefit.¹⁴

1.2 Rush Portuguesa

Rozsudek, který následoval, byl v případě portugalské společnosti Rush Portuguesa, která za účelem stavby železnice na území Francie vyslala z Portugalska své pracovníky. Ti ale opět byli občany třetí země, a tak Francie vyžadovala, v souladu s její legislativou, kdy občany třetí země může na území Francie zaměstnávat pouze *Office national d' immigration*, zaplatit speciální příspěvek, který je povinen zaplatit zaměstnavatel, který zaměstnává cizí zaměstnance v rozporu se zákoníkem práce. Během soudního řízení byly vzneseny předběžné otázky SDEU, a to především, zdali je v pořádku, aby Francie zakazovala portugalské stavební společnosti dovézt si pro realizaci služby své vlastní pracovníky z Portugalska, kteří budou vykonávat práce jejím jménem a na její účet a kteří se ihned po provedení prací opět vrátí zpět do Portugalska. Dále zdali jsou v pořádku požadavky na speciální pracovní povolení nebo zaplacení příspěvku pro *Office national d' immigration*.

SDEU na tyto otázky odpověděl záporně.¹⁵ V odůvodnění pak připomněl závěr z rozsudku *Seco*, tedy že právo Společenství nebrání členským státům, aby rozšířily působnost své legislativy nebo kolektivních smluv na kteroukoliv osobu, která je zaměstnaná, i dočasně, na jejich území, bez

¹³ Rozsudek ze dne 3. února 1982, *Seco a Desquenne*, C-62/81 a C-63/81, ECLI:EU:C:1982:34, bod 8.

¹⁴ Rozsudek ze dne 3. února 1982, *Seco a Desquenne*, C-62/81 a C-63/81, ECLI:EU:C:1982:34, bod 14.

¹⁵ Rozsudek ze dne 27. března 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142, bod 19, 20.

ohledu na to, ve které zemi sídlí její zaměstnavatel. Stejně tak není bráněno k vynucování takovýchto opatření přiměřenými způsoby.¹⁶

1.3 Vander Elst

Podstatným byl též rozsudek Vander Elst týkající se pracovních povolení v případě vyslání k výkonu práce do jiného členského státu. Pan Vander Elst, belgický podnikatel, vyslal své zaměstnance - občany Maroka žijící a pracující v Belgii k výkonu práce na území Francie. Francouzští inspektoři ale při kontrole na stavbě vyhodnotili, že tito pracovníci musí mít pro takovou činnost i pracovní povolení vydané Francií.

SDEU v tomto případě rozhodl, že právo Evropských společenství musí být interpretováno v tom smyslu, že členský stát nemůže vyžadovat po zaměstnavatelích, usídlených v jiném členském státě, kteří legálně zaměstnávají občany třetích zemí, aby při poskytování služeb v hostitelském státě měli tito pracovníci pracovní povolení vydané imigračním úřadem hostitelského státu, pod hrozbou pokuty v případě nedodržení této povinnosti.¹⁷ To soud odůvodnil tím, že takové požadavky jsou pro zaměstnavatele zatěžující a jdou nad rámec toho, co může být stanoveno jako podmínka pro poskytování služeb, pokud jde o pracovníky, kteří jsou občany třetích zemí, ale jsou legálně zaměstnáni v členském státě, ze kterého jsou vysíláni, a kteří disponují platnými dokumenty, které jim umožňují v členském státě, kde jsou služby poskytovány, zůstat tak dlouho, jak to bude nezbytné pro provedení práce, a kteří nevyhledávají přístup na trh práce hostitelského státu, pokud se ihned po dokončení práce vrátí do země svého původu nebo bydliště.¹⁸

Tyto případy částečně ilustrují vývoj problematiky vysílání pracovníků na úrovni EU. Na základě závěrů SDEU o možnosti rozšíření vlastní legislativy, především týkající se minimální mzdy, na vyslané pracovníky k výkonu práce na jejich území, se ve spoustě členských států začaly přijímat zákony, které by na vyslané pracovníky aplikovaly.¹⁹ To bylo způsobeno hlavně mzdovými rozdíly mezi členskými státy, které se na vnitřním trhu vyskytovaly a stále vyskytují. Společnosti sídlící ve státech s nízkými mzdami a nízkou sociální ochranou zaměstnanců tak mohly ve státech, kde jsou obecně mzdy a sociální ochrana vyšší, činit nabídky svých služeb za mnohem nižší ceny než společnosti z daného státu. Tomu se snažily tyto členské státy zabránit a svoji legislativou tyto rozdíly vyrovnávat.

¹⁶ Rozsudek ze dne 27. března 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142, bod 18.

¹⁷ Rozsudek ze dne 9. srpna 1994, *Vander Elst*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310, bod 26.

¹⁸ Rozsudek ze dne 9. srpna 1994, *Vander Elst*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310, bod 15 - 22.

¹⁹ RIESENHUBER, Karl. *European employment law: a systematic exposition*. Portland [Oregon]: Intersentia, 2012. *Ius communitatis*, v. 4. ISBN 9781780680804, str. 195.

Vše výše uvedené vyústilo v roce 1996, kdy na úrovni práva EU začala režim vyslaných pracovníků řešit Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen "Směrnice" nebo "směrnice 96/71/ES").

2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice byla přijata na půdě Evropského parlamentu a Rady dne 16. prosince 1996 na základě koordinační kompetence podle článků 53 odst. 1 SFEU a 62 SFEU. Jejím hlavním cílem bylo vyrovnání soutěžních výhod zaměstnavatelů ze států s nízkými mzdami a slabší sociální ochranou a poskytnutí co nejvyšší ochrany pro vyslané pracovníky. Za tímto účelem Směrnice zavádí soubor ochranných pracovněprávních opatření, tzv. tvrdé jádro, která hostitelský stát aplikuje na vyslaného pracovníka z jiného členského státu - především ze státu, kde je jeho ochrana a mzda tradičně nižší.

2.1 Územní působnost

Čl. 1 Směrnice, týkající se oblastí působnosti, stanovuje, že se Směrnice použije na podniky, tedy zaměstnavatele, usazené v některém členském státě EU, kteří vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb, v případech dále stanovených Směrnicí, pracovníky na území jiného členského státu EU. Kromě 28 členských států EU se pravidla ve Směrnici použijí také na pracovníky, kteří byli vysláni z nebo do členského státu Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.²⁰

2.2 Věcná působnost

Směrnice bude aplikována v případech, kdy zaměstnavatel dočasně vyšle pracovníka v rámci nadnárodního poskytování služeb k výkonu práce na území jiného členského státu. Po celou dobu vyslání je předpokládáno, že trvá pracovní poměr mezi vyslaným pracovníkem a jeho zaměstnavatelem.²¹ Směrnice určuje ve svém čl. 1 odst. 3 tři skutkové situace, na které se vztahuje.

- a) Situace, kdy zaměstnanec vyšle pracovníka na území jiného členského státu, na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené se stranou, pro kterou jsou služby určeny, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a pracovníkem.
- b) Situace, kdy zaměstnavatel vyšle pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území jiného členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a pracovníkem. Touto úpravou se má předcházet situacím, kdy si zaměstnavatel v jiném členském státě pouze založí pobočku a své zaměstnance

²⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 46-47.

²¹ Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus, C-307/09 až C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64, bod 44.

do ní bude vysílat ze státu původu, přičemž koncernem a koncernovým právem se Směrnice dále nezabývá.²²

- c) Situace, kdy podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšle pracovníka do podniku, který jej využije, a který sídlí nebo vykonává činnost na území jiného členského státu. Opět je po dobu vyslání předpokládán pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem - zaměstnavatelem a vyslaným pracovníkem. Jinými slovy je to situace týkající se agentur práce, kdy vyšlou svého zaměstnance k uživateli, jež sídlí nebo vykonává činnost v jiném členském státě. SDEU v rozsudku Vicoplus upřesnil, že se tímto způsobem jedná o poskytování služeb za úplatu, v jehož rámci zůstává vyslaný pracovník ve službách podniku, který je poskytovatelem, aniž je s podnikem, který jej využívá, uzavřena jakákoli pracovní smlouva. Doplňuje, že pro vysílání pracovníků je charakteristická okolnost, že vyslání pracovníka do hostitelského členského státu představuje samotný předmět poskytování služeb, které provádí podnik, který je poskytovatelem, a že tento pracovník plní své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využívá.²³

Tyto tři způsoby, které jsou ve Směrnici explicitně vyjmenovány, jsou případy, kdy se ustanovení Směrnice použijí vždy. Lze je ale považovat pouze za základní, protože nepokrývají zpravidla všechny možnosti, se kterými se lze v praxi setkat. Pro vysílajícího zaměstnavatele je proto příhodné se před vysláním informovat, jak hostitelský stát implementoval Směrnici do svého právního řádu.²⁴ Pro určení, že se jedná o nadnárodní poskytování služeb, není rozhodující státní příslušnost zaměstnance ani zaměstnavatele. Stačí aby zaměstnavatel primárně vykonával činnost v jednom členském státě a vyslal své pracovníky k výkonu práce na území odlišného členského státu EU.²⁵ Službou se pak dle výše uvedeného rozumí výkon poskytovaný zpravidla za úplatu, přičemž představuje zejména činnosti průmyslové povahy, činnosti obchodní povahy, řemeslné činnosti a činnosti v oblasti svobodných povolání.

Důležitým aspektem u přeshraničního poskytování služby dle této Směrnice je její dočasnost. Nikde ale není jasně stanoveno, co znamená dočasná povaha vyslání, přičemž ani SDEU

²² ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 47-48.

²³ Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus, C-307/09 až C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64, bod 51.

²⁴ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6, str. 184.

²⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 49.

neposkytl k této problematice jasné vysvětlení. V případech Gebhard a Schnitzer²⁶ zdůraznil, že dočasnost nelze posuzovat pouze na základě délky poskytování služby, ale je třeba zohlednit také ostatní aspekty, jako její pravidelnost a opakující se nebo pokračující povahu. Například u složitých stavebních projektů by zohlednění pouze její délky mohlo být zavádějící, vzhledem k tomu, že v těchto případech takové vyslání může trvat až několik let. V rozsudku Schnitzer SDEU také upozornil, že pokud je činnost vykonávána permanentně nebo v časovém ohraničení, které nelze dopředu předpovědět, nespadá tato činnost do svobody poskytování služeb.²⁷

Nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení stanoví maximální délku vyslání na 2 roky a také zakazuje nahrazení vyslaného pracovníka jiným pracovníkem, který bude vykonávat stejnou práci, kdy by tímto způsobem docházelo k obcházení této maximální doby. Aktuální znění směrnice 96/71/ES žádné takové omezení neobsahuje, touto problematikou se nicméně již zabývá návrh na její novelizaci (viz část týkající se revize směrnice 96/71/ES).

2.3 Osobní působnost

2.3.1 Podnik usazený v členském státě (zaměstnavatel)

Směrnice se dle čl. 1 aplikuje na podniky, kteří jsou usazeni v některém členském státě, a kteří v rámci nadnárodního poskytování služeb dočasně vyšlou své pracovníky k výkonu práce na území jiného členského státu. S pojmem zaměstnavatel Směrnice nepracuje. Štefko uvádí, že zaměstnavatelem může být takovýto podnik s právní subjektivitou, tak i bez právní subjektivity, pokud má skutečné centrum činnosti v členském státě. Za podnik (zaměstnavatele) usazeného v členském státě se považuje takový podnik, který zde má své hlavní sídlo nebo pobočku. Musí se ale jednat o zařízení zřízené na dobu neurčitou, jehož prostřednictvím podnik vykonává určitou hospodářskou činnost.²⁸

V čl. 1 odst. 4 Směrnice je pak stanoveno, že podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.

Dlouhodobě je vyzdvihována nejasnost týkající se samotného “usazení” podniku v členském státě, kdy směrnice 96/71/ES neposkytovala vodítka, jak takové usazení podniku určit, a to vedlo k obcházení pravidel pro přeshraniční poskytování služeb, jako například vzniku tzv. letter box

²⁶ Rozsudek ze dne 30. listopadu 1995, Gebhard, C-55/94, ECLI:EU:C:1995:411 a rozsudek ze dne 11. prosince 2003, Schnitzer, C-215/01, ECLI:EU:C:2003:662.

²⁷ VOSS, Eckhard., Michele FAIOLI, Jean-Philippe LHERNOULD, Feliciano IUDICONE. *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 2016, str. 29.

²⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 49-50.

společností, falešným subdodávkám, ilegálnímu agenturnímu zaměstnávání nebo falešné samostatné výdělečné činnosti.²⁹ Až nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (ve spojitosti s nařízením 987/2009) a nyní tzv. prosazovací směrnice 2014/67/EU stanovují kritéria, která se pro účel určení, zda je takový podnik v členském státě usazen, mají zhodnotit (viz kapitoly týkající se nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a prosazovací směrnice 2014/67/EU).

2.3.2 Vyslaný pracovník (zaměstnanec)

Dle čl. 2 se vyslaným pracovníkem rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Jazykovou interpretací lze dojít k závěru, že tato definice nezahrnuje pracovníky, kteří byli zaměstnáni pouze na dobu konkrétního vyslání do zahraničí, ale jinak ve svém domovském státě u svého zaměstnavatele obvykle nepracují.³⁰ Definici pracovníka Směrnice nenabízí. Je stanoveno, že pro účely Směrnice je pojem “pracovník” vymezen podle právních předpisů členského státu, na jehož území byl pracovník vyslán. I když to v některých případech může vést k určité právní nejistotě, je tímto stylem úpravy podpořen hlavní cíl Směrnice, tedy rozšíření ochranných ustanovení hostitelské země na vyslané pracovníky. Užitečné to může být například v situacích, kdy je členskými státy rozdílně posuzována falešná samostatná výdělečná činnost - v České republice tzv. švarcsystém.³¹

Je na místě připomenout, že po celou dobu vyslání musí trvat pracovněprávní vztah mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem. Dle Evropské komise (dále jen “Komise”) se jedná o situaci, kdy je vyslaný zaměstnanec pod autoritou svého zaměstnavatele a existuje mezi nimi vztah podřízenosti. V případě hodnocení takového vztahu jsou pak na místě hlavně otázky, kdo platí mzdu a kdo je oprávněn dát v případě pochybení při výkonu práce zaměstnanci výpověď.³²

Pro určení, zda se jedná o vyslání zaměstnance a jestli se na něj bude Směrnice aplikovat, je podstatný dočasný charakter jeho vyslání. Zde je důležité, aby se vyslaný zaměstnanec po skončení práce na území hostitelského státu nebo po uplynutí doby, na kterou byl vyslán, vrátil do státu, kde obvykle vykonává práci, a aby tak v hostitelském státě nevstoupil na pracovní trh. Proto se o

²⁹ VOSS, Eckhard., Michele FAIOLI, Jean-Philippe LHERNOULD, Feliciano IUDICONE. *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 2016, str. 29 - 30.

³⁰ RIESENHUBER, Karl. *European employment law: a systematic exposition*. Portland [Oregon]: Intersentia, 2012. Ius communitatis, v. 4. ISBN 9781780680804, str. 202.

³¹ Tamtéž.

³² KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Commission's service report on the implementation of the Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. COM(2006) 159 final. 4. 4. 2006, str. 11.

vyslání jedná jen v případech, kdy byl zaměstnanec vyslán do zahraničí na dobu určitou nebo na dobu plnění určitých časově omezených prací. Přesný časový rámeček ale pro dobu vyslání ve Směrnici stanoven není.³³

Dle čl. 1 odst. 2 se Směrnice neaplikuje na podniky obchodního loďstva a jejich posádky. Toto vyjmutí z působnosti je dle Komise většinou členských států považováno za odůvodněné, především pro specifickou “potulnou” povahu práce vykonávanou touto skupinou pracovníků a praktickými obtížnostmi, které jsou spojeny s jejich monitoringem.³⁴

2.4 Pracovní podmínky - tvrdé jádro

Členské státy dle čl. 3 odst. 1 Směrnice musí zajistit, aby zaměstnavatelé zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr zaměstnancům vyslaným na jejich území pracovní podmínky, které jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny

- právními či správními předpisy
- a/nebo kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezmi, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, jedná-li se o stavební činnosti uvedené v příloze směrnice, týkající se:
 - a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku,
 - b) minimální délky dovolené za kalendářní rok,
 - c) minimální mzdy, včetně sazeb za přesčasy - tento bod se ale nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu,
 - d) podmínek poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím agentur práce,
 - e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
 - f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
 - g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o nediskriminaci.

Jedná se o taxativní výčet oblastí, ve kterých členské státy mohou dát přednost pravidlům platným v hostitelském členském státě.³⁵ Toto tzv. “tvrdé jádro” bývá kritizováno, že ačkoliv obsahuje instituty, které mají pro vyslaného zaměstnance největší význam, chybí důvěryhodné

³³ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 52-53.

³⁴ KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Commission's service report on the implementation of the Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. COM(2006) 159 final. 4. 4. 2006, str. 12.

³⁵ Rozsudek ze dne 19. června 2008, Komise vs. Lucembursko, C-319/06, ECLI:EU:C:2008:350, bod 26.

zdůvodnění výběru.³⁶ Neobsahuje důležité oblasti jako je ochrana proti neoprávněnému propuštění nebo dávky nemocenského pojištění, kromě ochrany specifické skupiny pracovníků v písm. g). To je dle Riesenhubera v souladu s pouze dočasným charakterem vyslání, proto tyto oblasti Směrnice neřeší. Nicméně upozorňuje, že takové vysvětlení není úplně přesvědčivé například u dávek nemocenského pojištění.³⁷

Pojem “minimální mzda” v písm. c) dle Směrnice vymezují vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je zaměstnanec vyslán. Dle judikatury SDEU je ale určení, jaké jsou podstatné složky minimální mzdy pro účely použití této Směrnice, přenecháno právu dotčeného členského státu jen do té míry, *pokud tato definice, tak jak vyplývá z právních předpisů nebo z relevantních vnitrostátních kolektivních smluv nebo z výkladu podaného vnitrostátním soudy, nemá za následek omezení volného pohybu služeb mezi členskými státy*.³⁸ Ustanovení o minimální mzdě v písm. c) také nejde rozšířit na jiná pravidla pro mzdy - například pravidla týkající se automatického přizpůsobení jiných mezd, nežli mezd minimálních, vzhledem k vývoji životních nákladů.³⁹ Obecně je nedostatek definice pojmu minimální mzdy považován za jeden z aplikačních problémů směrnice, kdy není úplně jasné, jaké komponenty mzdy v různých členských státech mají být za součást minimální mzdy považovány. Přístup Směrnice je v tomto případě sice flexibilní, ale odkazuje na různé varianty definic minimální mzdy v rámci členských států, což vede k značným právním nejasnostem.⁴⁰ V rozsudku Komise vs. Německo SDEU dále doplnil, že *“navýšení a příplatky, které nejsou vymezeny právními předpisy nebo zvyklostmi členského státu, na jehož území je pracovník vyslán, a které mění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, jako složky tvořící součást minimální mzdy, nemohou být považovány za takové složky na základě ustanovení směrnice 96/71.”*⁴¹

Na tuto problematiku opět reaguje návrh revize směrnice 96/71/ES, který za tímto účelem nahrazuje pojem “minimální mzda” pojmem “odměna” (dále viz část týkající se revize směrnice 96/71/ES).

³⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 56.

³⁷ RIESENHUBER, Karl. *European employment law: a systematic exposition*. Portland [Oregon]: Intersentia, 2012. Ius communitatis, v. 4. ISBN 9781780680804, str. 202.

³⁸ Rozsudek ze dne 7. listopadu 2013, Isbir, C-522/12, ECLI:EU:C:2013:711, bod 37.

³⁹ Rozsudek ze dne 19. června 2008, Komise vs. Lucembursko, C-319/06, ECLI:EU:C:2008:350, bod 47.

⁴⁰ VOSS, Eckhard., Michele FAIOLI, Jean-Philippe LHERNOULD, Feliciano IUDICONE. *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 2016, str. 32.

⁴¹ Rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise vs. Německo, C-341/02, ECLI:EU:C:2005:220, bod 39.

2.5 Výjimky z aplikace pracovních podmínek

Směrnice v čl. 3 odst. 2 - 5 stanoví případy, kdy není nutné aplikovat výše vyjmenované pracovní podmínky.

Ustanovení týkající se minimální délky dovolené a minimální mzdy, včetně sazeb za přesčasy, se nepoužijí v případech, kdy se jedná o první montáž a/nebo první instalaci zboží, a to pokud tvoří podstatnou část smlouvy o dodávce zboží a jsou nezbytné pro uvedení dodaného zboží do provozu. Zároveň musí být splněna podmínka, že činnost provádějí zkušení a/nebo specializovaní pracovníci dodavatelského podniku, a doba vyslání nesmí přesáhnout 8 dní. Tuto výjimku také není možné uplatnit v případě stavebních prací uvedených v příloze Směrnice.

Stejná ustanovení se neuplatní v případech, kdy se mají během vyslání vykonat pouze práce malého rozsahu. Pokud se členský stát rozhodne této možnosti využít, musí ve svých vnitrostátních předpisech stanovit kritéria, která práci malého rozsahu definují.

Státy mohou dále po konzultaci se sociálními partnery (odborové organizace a asociace zaměstnavatelů) v souladu s obvyklými postupy a zvyklostmi rozhodnout, že se ustanovení o minimální mzdě nevztahuje na podniky, pokud doba vyslání pracovníků na území daného státu nepřesáhne 1 měsíc.

Odst. 4 pak povoluje, aby členské státy v souladu s vnitrostátními předpisy a/nebo zvyklostmi stanovily odchylky od aplikace minimální mzdy, včetně sazeb za přesčasy, nebo neaplikaci rozhodnutí dle odst. 3 - viz výše, a to všeobecně použitelnými kolektivními smlouvami, pokud doba vyslání opět nepřesáhne 1 měsíc.

Žádná z těchto výjimek se neuplatní na agentury práce, jak je uvedeno u jednotlivých ustanovení přímo ve Směrnici. U první montáže nebo první instalace zboží, kde to výslovně stanoveno není, je to podle Štefka nutno odvodit od povahy takového vyslání. Jak uvádí, v tomto případě nejsou odborníci k odběrateli vysláni k provedení více úkolů dle jeho pokynů, ale jejich úkolem je pouze provést montáže či instalace zboží jednorázově přímo u dodavatele.⁴² Doba vyslání se pak dle Směrnice ve všech případech vypočítává na základě referenčního období jednoho roku od počátku vyslání.

2.6 Výhodnější pracovní podmínky

Žádná z těchto výjimek nebrání dle čl. 3 odst. 7 směrnice použití jakýchkoliv pracovních podmínek, které by byly pro vyslané pracovníky výhodnější. Toto ustanovení směřuje k výhodnějším podmínkám hlavně ve smyslu práva, které se bude aplikovat, tedy klasicky práva

⁴² ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 63.

domovského státu podle čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I (viz část práce o rozhodném právu). Vychází to z principu, že minimální standardy (tvrdé jádro) hostitelského státu, jsou aplikovány pouze v případech, kdy jsou výhodnější než úprava aplikovatelného práva - tedy dle rozhodného práva právo vysílajícího státu.⁴³ V recitálu 17 Směrnice se uvádí, že hostitelský stát nesmí mít ve svých vnitrostátních předpisech kogentní ustanovení pro minimální ochranu, která by bránila použití pracovních podmínek, pokud jsou pro vyslané pracovníky výhodnější. SDEU v rozsudku Rüffert⁴⁴ vyjádřil své stanovisko ohledně pojmu “pracovní podmínky, které jsou pro pracovníky výhodnější”, kdy výrazně omezil aplikaci tohoto ustanovení na výhodnější pracovní podmínky domovského státu, a odmítl aplikaci výhodnějších pracovních podmínek státu hostitelského, které by byly nad rámec pracovních podmínek vyjmenovaných v čl. 3 odst. 1 směrnice.⁴⁵

V čl. 3 odst. 10 Směrnice nevylučuje, aby státy na základě rovného zacházení a v souladu s právem EU uplatňovaly na vnitrostátní podniky a na podniky ostatních členských států

- pracovní podmínky vztahující se na jiné záležitosti, než jsou záležitosti “tvrdého jádra”, pokud jsou dodržovány předpisy o veřejném pořádku nebo
- pracovní podmínky stanovené v kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezích, které se týkají jiných než stavebních činností uvedených v příloze Směrnice.

V rozsudku Laval SDEU k této problematice upřesnil, že tato úprava ale nesmí být vykládána v tom smyslu, že umožňuje hostitelskému státu podřídít poskytování služeb na jeho území dodržování pracovních podmínek, které jdou nad kogentní ustanovení pro minimální ochranu. Směrnice totiž, pokud jde o oblasti minimálních pracovních podmínek, výslovně stanoví stupeň ochrany, jehož dodržování má hostitelský stát právo uložit podnikům usazeným v jiných členských státech ve prospěch jejich pracovníků vysílaných na jeho území. Takový výklad by zbavil uvedenou směrnici užitečného účinku.⁴⁶

Předpisy o veřejném pořádku se dle Komise rozumí ty závazné předpisy, od nichž se není možné odchýlit a které svou povahou a cílem splňují naléhavé požadavky veřejného zájmu. Patří mezi ně zejména zákaz nucené práce nebo zapojení orgánů veřejné moci do kontroly dodržování

⁴³ RIESENHUBER, Karl. *European employment law: a systematic exposition*. Portland [Oregon]: Intersentia, 2012. Ius communitatis, v. 4. ISBN 9781780680804, str. 206.

⁴⁴ Rozsudek ze dne 3. dubna 2008, Rüffert, C-346/06, ECLI:EU:C:2008:189.

⁴⁵ VOSS, Eckhard., Michele FAIOLI, Jean-Philippe LHERNOULD, Feliciano IUDICONE. *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 2016, str. 31.

⁴⁶ Rozsudek ze dne 18. prosince 2007, Laval, C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809, bod 80.

právních předpisů o pracovních podmínkách.⁴⁷ SDEU ve své judikatuře upřesnil, že se jedná o takové vnitrostátní předpisy, jejichž dodržování je považováno za tak zásadní pro ochranu politického, společenského nebo hospodářského uspořádání v dotyčném členském státě, že vyžaduje, aby všechny osoby přítomné na území tohoto členského státu a všechny právní vztahy v tomto státě byly v souladu s těmito předpisy.⁴⁸

V případech agenturního zaměstnávání Směrnice členskými státy umožňuje stanovit, že vysílající podniky musí zajistit svým agenturním zaměstnancům podmínky, které se vztahují na agenturní zaměstnance v tom členském státě, ve kterém má být práce vykonávána.

2.7 Všeobecně použitelné kolektivní smlouvy a rozhodčí nálezy

V mnoha členských státech hraje kolektivní vyjednání důležitou roli při stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnanosti, přičemž nejvíce se týká především problematiky minimálních mezd, placené dovolené a pracovní doby. Na základě toho kolektivní smlouvy představují jakýsi dodatek k ochraně, která je poskytována samotnou legislativou.⁴⁹

Dle Směrnice se jedná o kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné dle vnitrostátních předpisů členského státu a kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti.

Směrnice dále stanovuje, že pokud v členském státě neexistuje systém, který by je prohlásil za všeobecně použitelné, mohou státy považovat za takové smlouvy

- ty, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti a/nebo
- kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni členského státu a které se uplatňují na celém vnitrostátním území.

Použití těchto kolektivních smluv a rozhodčích nálezů Směrnice omezuje pouze na případy, kdy zajišťuje rovné zacházení v oblastech vyjmenovaných pracovních podmínek mezi těmito podniky a podniky, které se nacházejí v podobné situaci. V tomto smyslu se rovným zacházením dle Směrnice myslí situace, kdy se vnitrostátní podniky nacházejí v podobné situaci, mají v daném

⁴⁷ KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Communication from the Commission to the Council, European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States. COM(2003) 458 final. 25. 7. 2003, str. 13.

⁴⁸ Rozsudek ze dne 23. listopadu 1999, Arblade, C-369/96 a C-376/96, ECLI:EU:C:1999:575, bod 30.

⁴⁹ KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Commission's service report on the implementation of the Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. COM(2006) 159 final. 4. 4. 2006, str. 18.

místě nebo dotyčném odvětví stejné povinnosti jako vysílající podniky v záležitostech týkajících se vyjmenovaných pracovních podmínek a musí tyto povinnosti plnit se stejným účinkem. V rozsudku Rüffert SDEU potvrdil, že pokud kolektivní smlouvy nejsou v hostitelském státě prohlášeny za všeobecně použitelné, nemusí být zaměstnavateli, kteří do země vysílají své pracovníky, respektováni.⁵⁰

2.8 Spolupráce v oblasti informací, opatření a soudní pravomoc

Pro účely správného provádění Směrnice určí členské státy v souladu s vlastními vnitrostátními předpisy a/nebo zvyklostmi jedno nebo více kontaktních míst nebo jeden nebo více příslušných vnitrostátních orgánů, které budou poskytovat informace týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnanosti, které se podle Směrnice budou aplikovat, přičemž tato administrativní pomoc je poskytována zdarma. Státy dále dle Směrnice upraví vztahy mezi veřejnými orgány, které jsou v souladu s vnitrostátními právními předpisy příslušné pro dohled nad pracovními podmínkami týkajících se “tvrdého jádra”. Je upřesněno, že tato spolupráce spočívá v odpovědích na odůvodněné žádosti těchto orgánů o informace o nadnárodním poskytování pracovníků, včetně informací o otevřeném zneužívání nebo o možných případech nezákonných nadnárodních aktivit. Tyto orgány také úzce spolupracují s cílem prošetřit všechny obtíže, které mohou nastat při uplatňování čl. 3 odst. 10 Směrnice. Dle SDEU je nutno vykládat takto zavedený systém spolupráce v oblasti informací jako systém zároveň omezující některé další nástroje pro výměnu informací, které by mohly představovat nepřiměřenou překážku ve volném pohybu služeb.⁵¹

Směrnice stanovuje povinnost, aby každý stát učinil vhodná opatření, aby všeobecně zpřístupnil informace o pracovních podmínkách uvedených v čl. 3, které budou aplikovány na vyslané pracovníky z jiného členského státu. Každý členský stát také uvědomí ostatní státy a Komisi o těchto kontaktních místech a příslušných orgánech. K tomuto článku Směrnice SDEU uvedl, že členské státy mají v tomto směru značný prostor pro volnou úvahu. Musí ale stále respektovat svobody zaručené SFEU, a v tomto ohledu tedy hlavně svobodu volného pohybu služeb.⁵²

V souladu s těmito požadavky pak členské státy musí přijmout opatření pro případ, kdy tato Směrnice nebude dodržena a bude jednáno v rozporu s ní. Za tímto účelem musí zejména zajistit,

⁵⁰ VOSS, Eckhard., Michele FAIOLI, Jean-Philippe LHERNOULD, Feliciano IUDICONE. *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 2016, str. 32.

⁵¹ Rozsudek ze dne 19. června 2008, Komise vs. Lucembursko, C-319/06, ECLI:EU:C:2008:350, bod 85-95.

⁵² Rozsudek ze dne 12. října 2004, Wolff & Müller, C-60/03, ECLI:EU:C:2004:610, bod 30.

aby pracovníkům nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených touto Směrnicí. Dle čl. 6 pak Směrnice zaručuje, že pro uplatnění práv na pracovní podmínky zaručené Směrnicí je možné zahájit soudní řízení v členském státě, na jehož území pracovník je nebo byl vyslán, aniž by bylo dotčeno právo zahájit soudní řízení v jiném státě podle stávajících mezinárodních úmluv o soudní pravomoci.

2.9 Provádění a přezkum Komisí

V závěrečných dvou člancích je stanovena povinnost pro členské státy Směrnicí implementovat do vnitrostátního právního řádu nejpozději do 16. prosince 1999 a neprodleně o tom uvědomit Komisi. Vnitrostátní opatření, jak právní, tak správní předpisy, musí obsahovat odkaz na tuto Směrnicí nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení, přičemž způsob odkazu stanoví členské státy.

S tímto souvisí i závěrečný článek, kde je uvedeno, že nejpozději do 16. prosince 2001 měla Komise povinnost přezkoumat provádění této Směrnice s cílem navrhnout Radě EU v případě potřeby nezbytné změny.

2.10 Příloha směrnice 96/71/ES

Příloha směrnice 96/71/ES specifikuje činnosti, které jsou zmiňované v čl. 3 odst. 1 druhé odrážce. Tyto činnosti zahrnují všechny stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov, a zejména těchto prací: *výkopové práce, přemísťování zeminy, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílců, zařízení nebo vybavení, úpravy, renovace, opravy, demontáž, demolice, údržba, malířské a úklidové práce v rámci služby a asanace.*

3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Protože se v praxi při aplikování směrnice 96/71/ES objevovaly její nedostatky a množily se případy, kdy docházelo k jejímu obcházení, začalo se na půdě institucí EU hovořit o přesné identifikaci těchto problémů a návrzích k jejich odstranění. V roce 2003 Komise přijala zprávu, kde bylo stanoveno několik nedostatků a problémů spojených s nesprávným prováděním směrnice 96/71/ES v konkrétních členských státech.⁵³ V roce 2007 pak byly zdůrazněny nedostatky způsobu, jímž byly v některých členských státech prováděny kontroly, a dále ve vztahu k nedostatečné kvalitě správní spolupráce a přístupu k informacím.⁵⁴ V následujících letech série rozsudků SDEU (Viking, Laval, Rüffert a Komise vs. Lucembursko) vyvolala v EU diskuzi o důsledcích volného pohybu služeb a svobody usazování pro ochranu práv pracovníků a úlohy odborů při ochraně práv pracovníků v přeshraničních situacích, přičemž byly tyto rozsudky některými označovány jako “licence pro sociální dumping”.⁵⁵ V roce 2011 na základě příspěvků rozsáhlé veřejné diskuze Komise přijala sdělení *Akt o jednotném trhu - Dvanáct nástrojů k podnícení hospodářského růstu a posílení důvěry*, který obsahoval i legislativní iniciativy týkající se vysílání pracovníků. Konkrétně byly zmíněny „*právní předpisy, které zlepší a posílí provedení, uplatňování a praktické dodržování směrnice o vysílání pracovníků, budou obsahovat opatření k zabránění a potrestání každého zneužití a obcházení platných pravidel a budou je provázet právní předpisy, jež mají vyjasnit výkon svobody usazování a volného poskytování služeb se základními sociálními právy*”.⁵⁶

Vyústěním veřejných diskuzí bylo přijetí Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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“), dále jen jako “prosazovací směrnice”.

Byla přijata 15. května 2014 na stejném právním základě jako směrnice 96/71/ES a tedy na čl. 53 odst. 1 a na článku 62 SFEU.

⁵³ KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Communication from the Commission to the Council, European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States. COM(2003) 458 final. 25. 7. 2003.

⁵⁴ KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Communication from the Commission to the Council, European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Posting of workers in the framework of the provision of services: maximising its benefits and potential while guaranteeing the protection of workers, COM(2007) 304 final. 13. 6. 2007.

⁵⁵ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2012) 131 final. 21. 3. 2012, str. 6.

⁵⁶ Tamtéž, str. 8.

Jejím cílem bylo zlepšit způsob, jakým je směrnice 96/71/ES v praxi prováděna na území EU, aniž by se přitom měnil její text. Zavádí vhodná ustanovení pro lepší provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES a pokouší se zamezit zneužití a obcházení jejích pravidel, zároveň pak zaručuje ochranu práv vysílaných pracovníků a odstranění nepotřebných překážek volného poskytování služeb.⁵⁷

3.1 Předmět úpravy

V článku 1 prosazovací směrnice je vymezen předmět její úpravy a její cíl. Jak již bylo nastíněno výše, hlavními cíli, které si prosazovací směrnice klade, jsou společný rámec pro příslušná ustanovení, opatření a kontrolní mechanismy nezbytné pro lepší a jednotné provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES v praxi, včetně zamezení jakéhokoliv jejího zneužití a obcházení předpisů s ní souvisejících. Zaměřuje se na ochranu práv pracovníků vyslaných za účelem přeshraničního poskytování služeb, zejména pak podmínek platných v hostitelském členském státě, které mají být podle směrnice 96/71/ES vyslaným pracovníkům poskytnuty, dále pak na usnadnění volného pohybu služeb, spravedlivou hospodářskou soutěž a podpoření vnitřního trhu.

3.2 Zamezení zneužití a obcházení pravidel – opatření vedoucí ke zlepšení provádění a lepšímu sledování používání pojmu vysílání

Směrnice 96/71/ES vyslaného pracovníka v čl. 2 odst. 1 definuje jako pracovníka, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Upřesnění ohledně toho, jak určit zaměstnavatelovo usazení v členském státě nebo konkrétnější specifikace dočasné povahy práce v ní chybí, což v praxi vedlo k několika problémům týkajících se jejího uplatňování a prosazování.⁵⁸

V článku 4 prosazovací směrnice proto nalezneme orientační skutečnosti, které mají příslušným orgánům pomoci při provádění inspekci a kontrol, v případech, kdy mají důvod se domnívat, že daného pracovníka nelze podle směrnice 96/71/ES považovat za vyslaného.

Pro zjištění, zda daný podnik skutečně vykonává jiné podstatné činnosti než čistě interní nebo administrativní činnost, provedou celkové posouzení všech skutečností charakterizujících činnosti, jež podnik provádí v členském státě, ve kterém je usazen, v případě ve státě hostitelském, a to za delší časové období. Dle prosazovací směrnice se jedná zejména o skutečnosti:⁵⁹

⁵⁷ Tamtéž, str. 11.

⁵⁸ Tamtéž, str. 13.

⁵⁹ Článek 4 odst. 2 písm. a) - e) prosazovací směrnice.

- a) místo, kde má podnik své sídlo a správu, využívá kancelářské prostory, platí daně a příspěvky sociálního pojištění, případně kde má v souladu s vnitrostátním právem profesní oprávnění nebo je zaregistrován u obchodní komory nebo jiných profesních subjektů;
- b) místo, kde jsou nabíráni vyslaní pracovníci a odkud jsou vysíláni;
- c) právo rozhodné pro smlouvy uzavřené podnikem s jeho pracovníky na jedné straně a s jeho klienty na straně druhé;
- d) místo, kde podnik vykonává svou hlavní podnikatelskou činnost a kde zaměstnává administrativní pracovníky;
- e) počet smluv nebo výše obrátu uskutečněného v členském státě usazení, s přihlédnutím ke specifické situaci zejména nově založených podniků a malých a středních podniků.

Za účelem zjištění, zda vyslaný pracovník vykonává svou práci dočasně v jiném členském státě, než v členském státě, ve kterém obvykle pracuje, zkoumají příslušné orgány všechny skutečnosti charakterizující tuto práci a situaci daného pracovníka. Zde se může jednat zejména o skutečnosti:⁶⁰

- a) práce je po omezenou dobu vykonávána v jiném členském státě;
- b) datum, ke kterému bylo vyslání pracovníka zahájeno;
- c) pracovník je vyslán do jiného členského státu, než je ten, v němž nebo z něž vyslaný pracovník obvykle vykonává svoji práci podle nařízení (ES) č. 593/2008 (Řím I) nebo Římské úmluvy;
- d) po dokončení práce nebo poskytnutí služeb, kvůli kterým byl vyslán, se vyslaný pracovník vrátí nebo se očekává, že se vrátí, do členského státu, ze kterého byl vyslán;
- e) povaha činnosti;
- f) skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který pracovníka vysílá; a pokud ano, způsob poskytování či proplácení;
- g) jakákoli předchozí období, během kterých bylo dané pracovní místo obsazeno týměž nebo jiným (vyslaným) pracovníkem.

Toto nevyčerpávající nastínění jednotlivých prvků, které slouží jako vodítko pro jasnější identifikaci, zdali se jedná o dočasně vyslaného pracovníka nebo zdali se jedná o podnik usazený v členském státě, může pomoci zabránit případům, které nejsou řádným vysláním dle směrnice

⁶⁰ Článek 4 odst. 3 písm. a) - g) prosazovací směrnice.

96/71/ES.⁶¹ Hlavním cílem tohoto ustanovení bylo identifikovat zastřené vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb prostřednictvím tzv. “letter box” společností. “Letter box společnostmi” se rozumí subjekty (dceřiné společnosti), které jsou usazené v členském státě pouze prostřednictvím fiktivního sídla za účelem obcházení zejména daňových, pracovněprávních a jiných předpisů členského státu, ve kterém vykonávají skutečné hospodářské činnosti.⁶² Blíže k této problematice například rozsudky SDEU C-196/04 Cadbury Schweppes plc, Cadbury Schweppes Overseas Ltd nebo C-341/04 Eurofood IFSC Ltd.

3.3 Přístup k informacím

Článek 5 prosazovací směrnice zaručuje zlepšený přístup k informacím pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou vyslat své zaměstnance k výkonu práce do jiného členského státu. Informace se týkají

- pracovních podmínek podle směrnice 96/71/ES,
- částí vnitrostátního či regionálního práva hostitelského státu,
- kolektivních smluv,

kteří mají být zaměstnavateli uplatňovány a dodržovány. Takové informace mají být nyní obecně dostupné bezplatně, jasným, transparentním, uceleným a snadno přístupným způsobem. Taková úprava byla zavedena hlavně kvůli malým a středním podnikům, které měly problémy se získáním relevantních informací týkajících se implementovaných pracovních podmínek dle směrnice 96/71/ES do právního řádu hostitelského státu, protože mají malou kapacitu na to, aby si taková pravidla samy ověřovaly. S lepším přístupem k informacím má dojít ke snižování nákladů spojených s prověřováním těchto pracovních podmínek a k dodržování práv vyslaných pracovníků a jejich ochraně.⁶³

Aktuální informace mají být uvedeny na jedné oficiální celostátní webové adrese, případně dalším jiným vhodným způsobem, a to podrobně, uživatelsky vstřícným způsobem a v přístupném formátu. Mají být zpřístupněny v úředním jazyce či jazycích hostitelského členského státu a také v nejvhodnějších jazycích s ohledem na požadavky na jeho trhu práce. Za účelem lepší

⁶¹ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2012) 131 final. 21. 3. 2012, str. 14.

⁶² SEIDL, Petr a Monika CHROMEČKOVÁ. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců*. Práce a mzda. 2017/5 [cit. 2018-02-14]. Dostupné v systému ASPI. LIT232396CZ.

⁶³ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2012) 131 final. 21. 3. 2012, str. 14.

informovanosti také členský stát určí kontaktní místo a kontaktní osobu pověřenou vyřizováním žádostí o informace, a také na které subjekty a orgány se mohou pracovníci a podniky obracet se žádostí o obecné informace o vnitrostátních právních předpisech a zvyklostech.

3.4 Správní spolupráce členských států a vzájemná pomoc

Články 6 - 7 prosazovací směrnice upravují oblast správní spolupráce. Jsou to především opatření vedoucí k usnadnění prosazování a uplatňování prosazovací směrnice a směrnice 96/71/ES. Za tímto účelem členské státy úzce spolupracují a poskytují si bez zbytečného odkladu vzájemnou pomoc. Jejich spolupráce spočívá především v odpovědích na odůvodněné žádosti příslušných orgánů o informace a v provádění kontrol, inspekcí a šetření a s tím související i zasílání a doručování dokumentů. Článek 8 poté zavádí i možnost finanční podpory za účelem dalšího zlepšení právní spolupráce a posílení vzájemné důvěry.

3.5 Sledování a dodržování právních předpisů

Tato část prosazovací směrnice se vztahuje na vnitrostátní kontrolní opatření. Ta zahrnují i opatření, která mohou být použita na legálně pobývajících a zákonně zaměstnané státní příslušníky třetích zemí, kteří jsou vysláni v rámci EU svým zaměstnavatelem.⁶⁴ V článku 9 prosazovací směrnice uvádí, že členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností, a také za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem EU.

Opatření, která za tímto účelem může členský stát přijmout jsou zejména následující povinnosti pro vysílajícího zaměstnavatele:

- Podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby, a to v úředním jazyce hostitelského státu, případně jazyce, který tento stát uznává. S tím poskytnete i údaje zahrnující potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly totožnosti poskytovatele služeb, předpokládaného počtu jasně identifikovatelných pracovníků, kontaktních osob, na které se budou moci případně obracet příslušné orgány nebo sociální partneři, předpokládané doby vyslání (plánované datum začátku a konce vyslání), adresy (adres) pracoviště a povahy služeb odůvodňujících vyslání.

⁶⁴ Tamtéž, str. 15.

- Mít k dispozici kopie pracovní smlouvy nebo rovnocenného dokladu ve smyslu směrnice Rady 91/533/EHS⁶⁵, dále mít k dispozici výplatní pásky, pracovní výkazy, z nichž je možné zjistit začátek, konec a délku pracovní doby, a doklady o vyplacení mezd nebo rovnocenných dokumentů po dobu vyslání. Tyto dokumenty musí být k dispozici na přístupném místě a zřetelně označeném místě, jako je pracoviště nebo staveniště. V případě mobilních pracovníků v dopravě pak provozovna nebo vozidlo, s nímž je služba poskytována. Dále může být pro zaměstnavatele stanovena povinnost, že tyto dokumenty budou přeloženy do úředního nebo jiného uznaného jazyka hostitelského členského státu nebo povinnost takové dokumenty na žádost příslušných orgánů po skončení vyslání v přiměřené době odevzdat.

- Určit osobu, která bude úzce spolupracovat s příslušnými orgány v hostitelském státě a v případě potřeby přijímat dokumenty nebo oznámení. Kromě této osoby může být také stanovena povinnost určit osobu, která bude v případě potřeby jednat jako zástupce, prostřednictvím něhož se mohou příslušní sociální partneři pokusit přimět zaměstnavatele vstoupit do kolektivního vyjednávání v hostitelském státě po dobu, v němž je na jeho území práce vykonávána. Tato osoba nemusí být v hostitelském státě přítomna, ale musí být k dispozici na základě přiměřené a odůvodněné žádosti.

Členské státy mají povinnost zajistit, aby tyto postupy a formality mohly podniky uživatelsky vstřícným způsobem provádět na dálku a pokud možno elektronicky.

Pokud by došlo k situaci, že stávající správní požadavky a kontrolní opatření nejsou dostatečné nebo účinné, mohou členské státy uložit další takové požadavky nebo opatření, za předpokladu, že jsou oprávněné a přiměřené. Musí především splňovat podmínku, že činnosti poskytovatele služeb, poskytujícího legálně služby na území hostitelského státu, nesmí být těmito opatřeními znemožněny, ztíženy, nebo učiněny méně atraktivními.⁶⁶

Na základě judikatury SDEU členské státy nesmějí poskytovatelům služeb (zaměstnavatelům) usazeným v jiném členském státě ukládat některý z požadavků, jako je například povinnost být usazen na jejich území, povinnost získat od příslušných orgánů hostitelského státu povolení nebo být u nich registrován, povinnost určit zástupce ad hoc, který pobývá v daném státě, zakazovat na území státu určitý druh infrastruktury (například kanceláře) nebo nepřiměřené požadavky v souvislosti s dokumenty týkajícími se sociálních a pracovních

⁶⁵ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

⁶⁶ Rozsudek ze dne 24. ledna 2002, *Portugaia Construções*, C-164/99, ECLI:EU:C:2002:40, bod 16.

podmínek.⁶⁷ Tyto kritéria pak také podle některých odborníků nesplňují některá opatření spočívající v uložení domácímu příjemci služby pozastavení plateb poskytovateli služby a zaplacení jistoty, jež byla zavedena v Rakousku (případ C-33/17 Čepelnik d. o. o.), nebo opatření, dle kterých by vyslaní pracovníci museli ovládat jazyk hostitelského státu.⁶⁸

3.6 Inspekce

S cílem kontrolovat a sledovat dodržování daných pravidel týkajících se vysílání pracovníků členské státy zajistí, aby byly prováděny vhodné a účinné kontroly a sledovací mechanismy. Vedle provádění namátkových kontrol pak příslušné orgány v rámci inspekce vycházejí z pravidelně prováděných posouzení rizik. Posouzení rizik se může týkat hlavně odvětví činnosti, do kterých patří vyslaní pracovníci. Může se také přihlížet k realizaci velkých infrastrukturních projektů, existenci dlouhých řetězců subdodavatelů, nebo třeba dřívějšímu porušení předpisů a také zranitelnosti určitých skupin pracovníků.

3.7 Podávání stížností

Z důvodu prosazování povinností plynoucích ze směrnice 96/71/ES a prosazovací směrnice mají členské státy povinnosti zajistit, aby byly k dispozici dostupné účinné mechanismy, pomocí kterých mohou vyslaní pracovníci přímo podat stížnost na svého zaměstnavatele, a také právo zahájit soudní nebo správní řízení, a to právě na území členského státu, na které byli tito pracovníci vysláni, a to i potom, co již skončil vztah, v rámci něhož mělo dojít k nedodržení příslušných předpisů. Tímto však není dotčena příslušnost soudů v členských státech, která je stanovena příslušnými právními akty EU nebo mezinárodními úmluvami. Kromě samotných pracovníků mají dle prosazovací směrnice právo jejich jménem nebo jménem zaměstnavatele s jejich souhlasem jednat i sdružení, organizace a jiné právnické osoby, které mají dle vnitrostátních předpisů oprávněný zájem na plnění povinností plynoucích z obou směrnic. Zároveň musí být zajištěno, že pracovníci, kteří se rozhodnou využít soudního nebo správního řízení, budou chráněni před jakýmkoliv nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele.

3.8 Subdodavatelská odpovědnost

V praxi se objevují případy, kdy dochází pouze k využití vyslaných pracovníků a není jim vyplacena mzda podle pravidel směrnice 96/71/ES. V tomto smyslu jsou pak nejvíc ohroženy

⁶⁷ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2012) 131 final. 21. 3. 2012, str. 17.

⁶⁸ SEIDL, Petr a Monika CHROMEČKOVÁ. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců*. Práce a mzda. 2017/5 [cit. 2018-02-14]. Dostupné v systému ASPI. LIT232396CZ.

pracovníci ve stavebnictví, pracující v rámci subdodavatelských řetězců, které jsou v EU rozšířeny. V některých případech pracovníci nemusí být schopni vymoci své mzdové pohledávky vůči svému zaměstnavateli, který pracovníka vyslal, protože daná společnost zanikla, nebo nikdy skutečně neexistovala. Z tohoto důvodu prosazovací směrnice zavádí účinná a odrazující opatření, aby zajistily plnění právních závazků ze strany subdodavatelů, hlavně těch týkajících se práv vyslaných pracovníků.⁶⁹

Prosazovací směrnice tak v rámci boje proti podvodnému jednání a zneužívání předpisů zavádí povinnost, aby členské státy přijaly opatření, která zajistí, aby vyslaný pracovník mohl u subdodavatelských řetězců činit odpovědným vedle nebo místo svého zaměstnavatele také příjemce služby, kterou zaměstnavatel vyslaného pracovníka poskytuje. Může si tak u něho činit nároky na veškeré neproplacené čisté odměny odpovídající minimální mzdě nebo nezaplaceným příspěvkům do společných fondů nebo institucím sociálních partnerů, pokud se na ně vztahuje směrnice 96/71/ES.

S ohledem na oblast a rozsah subdodavatelské činnosti mohou členské státy stanovit nediskriminační a přiměřená přísnější pravidla odpovědnosti, a to i v jiných odvětvích, než těch stavebních uvedených v příloze směrnice 96/71/ES, přičemž taková pravidla musí být v souladu s ustálenou judikaturou SDEU a pravidly týkajícími se volného pohybu služeb.

V souvislosti s výše uvedeným prosazovací směrnice dodává, že daná odpovědnost nemusí být absolutní. Členské státy mohou stanovit, že není odpovědný ten příjemce služeb, který splní povinnost vynaložit náležitou péči stanovenou ve vnitrostátním právu.

3. 9 Přeshraniční prosazování správních pokut a sankcí

Nadnárodní charakter poskytování služeb v rámci EU vyžaduje vzájemné uznávání a prosazování sankcí mezi členskými státy. Zejména jde o uznávání sankcí v zemi, kde je usazen zaměstnavatel provádějící vyslání do jiné země, kde byla sankce uvalena. Absence takového mechanismu byla v minulosti identifikována jako jeden ze zásadních praktických problémů spojených s prosazováním pravidel týkajících se vysílání pracovníků.⁷⁰

Přestože již existovaly nástroje pro uznávání a výkon soudních rozhodnutí, pokud šlo o spory občanskoprávní povahy (Brusel I bis), případně pokud šlo o uložené sankce trestněprávní

⁶⁹ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2012) 131 final. 21. 3. 2012, str. 17

⁷⁰ KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Communication from the Commission to the Council, European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States. COM(2003) 458 final. 25. 7. 2003, str. 20 a KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Commission's service report on the implementation of the Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. COM(2006) 159 final. 4. 4. 2006, str. 28–29.

povahy, neexistovaly takové nástroje pro pokuty a peněžité tresty správní povahy, které mohou být předmětem odvolání k jiným soudům než trestněprávním.⁷¹ Na tento nedostatek, který byl v praxi velmi závažným, právě reaguje prosazovací směrnice svými články 13 - 19, kde stanovuje systém přeshraničního prosazování takových správních pokut a sankcí, přičemž byl tento systém inspirován systémem zavedeným pro vymáhání pohledávek v oblasti sociálního zabezpečení podle nařízení 987/2008, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, a pohledávek vyplývajících z daní dle směrnice 2010/24/EU o vzájemné pomoci při vymáhání pohledávek vyplývajících z daní, poplatků, cel a jiných opatření.⁷²

3.10 Sankce

Článek 20 prosazovací směrnice dává povinnost členským státům stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení vnitrostátních předpisů provádějících tuto prosazovací směrnici a přijmout veškerá opatření, aby zajistily jejich provádění a dodržování.

3.11 Systém IMI

Dle článku 21 se správní spolupráce a vzájemná pomoc mezi příslušnými orgány dle této směrnice provádí prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (systém IMI), který byl zaveden nařízením 1024/2012/EU. Článek 22 pak obsahuje změny zmíněného nařízení, nezbytné pro tyto účely.

3.12 Provedení a přezkum

Členské státy měly povinnost tuto směrnici transponovat do svých právních řádů do 18. června 2016. Zhruba polovina států ale do uvedeného data, včetně České republiky, směrnici netransponovala. Ve Španělsku, Portugalsku a Řecku dokonce na toto téma v rámci legislativního procesu neproběhly žádné diskuze a nebyly připraveny žádné návrhy.⁷³ Článek 24 směrnice stanoví, že Komise přezkoumá její uplatňování a provádění v členských státech a do 18. června 2019 o tom předloží Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému výboru zprávu a popřípadě navrhne nezbytné změny nebo úpravy.

⁷¹ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2012) 131 final. 21. 3. 2012, str. 21.

⁷² Tamtéž.

⁷³ *EU-level: Member States' progress in transposing Enforcement Directive on posting of workers* [online]. 18. 10. 2016 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/eu-level-member-states-progress-in-transposing-enforcement-directive-on-posting-of-workers>

4. Revize směrnice 96/71/ES

Ještě před účinností prosazovací směrnice Komise předložila návrh na revizi směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES s cílem odstranit nekalé praktiky a prosadit zásadu, podle které mají být za tutéž práci na téže místě pracovníci odměňováni stejným způsobem. Návrh nijak neupravuje záležitosti, kterým se věnuje prosazovací směrnice, naopak doplňuje to, čím se prosazovací směrnice nezabývala, a upravuje regulační rámec EU, který stanovila původní směrnice 96/71/ES. Návrh proto předpokládá, že se revidovaná směrnice 96/71/ES s prosazovací směrnicí doplní, umocní svůj účinek a přispěje k vytvoření lepšího a spravedlivějšího jednotného trhu.⁷⁴

Návrh na revizi směrnice o vysílání nebyl členskými státy EU přijat jednotně, a v podstatě je názorově rozdělil na dva tábory - státy, které jsou často cílem vyslání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, a “vysílající země”. Rakousko, Belgie, Francie, Německo, Lucembursko, Nizozemsko a Švédsko byly pro modernizaci směrnice, a pro uplatnění zásady “stejná mzda za stejnou práci na stejném místě”. Tyto státy se také vyjádřily pro rozšíření sociálních a pracovních podmínek vztahujících se na vyslané pracovníky, hlavně ve smyslu jejich odměňování. Dále poukazyvaly na potřebu zavedení maximální doby vyslání kvůli souladu s nařízením EU o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, na potřebu dostatečného vyjasnění podmínek týkajících se odvětví silniční dopravy a na potřebu zlepšení přeshraniční spolupráce inspekčních útvarů. Navrhly také studii rozsahu a dopadů falešné samostatné výdělečné činnosti při vysílání pracovníků.⁷⁵

Naopak “vysílající státy” jako Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Polsko, Slovensko a Rumunsko mají za to, že mzdové rozdíly jsou pro poskytovatele služeb legitimní složkou konkurenční výhody, a proto mají tyto členské státy obavu, že by se zvažovaná zásada stejné odměny za stejnou práci na stejném místě nemusela slučovat s jednotným trhem. Pro účely sociálního zabezpečení by pak dle těchto států měli vyslaní pracovníci stále podléhat právním předpisům vysílajícího členského státu. Považovaly proto přezkum směrnice za předčasný, a dle jejich názoru by měl být proveden až po uplynutí lhůty k provedení prosazovací směrnice, po náležitém vyhodnocení jejího fungování a po důkladné analýze problémů a zvláštností týkajících se přeshraničního poskytování služeb.⁷⁶

Ve prospěch uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci na stejném místě se také vyjádřily Evropská konfederace odborových svazů (EKOS) nebo například Konfederace

⁷⁴ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2016) 128 final. 8. 3 2016, str. 3.

⁷⁵ Tamtéž, str. 5.

⁷⁶ Tamtéž.

evropských stavbařů (EBC). Proti pak byla Konfederace evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), která takovou zásadu považuje za nepřiměřený zásah EU do svobodného určování výše mezd ze strany sociálních partnerů, přičemž rovné podmínky hospodářské soutěže jsou již vytvořeny rozsáhlým souborem právních předpisů EU, které se pracovním právem zabývají. Podobně se vyjádřily i zástupci zaměstnavatelů v kovoprůmyslu a strojírenském a technologickém průmyslu (CEEMET), Konfederace evropských manažerů (CEC) nebo Svaz průmyslu a dopravy České republiky.⁷⁷

4.1 Plánované změny směrnice 96/71/ES v rámci návrhu ze dne 8. 3. 2016

Změna směrnice 96/71/ES vychází ze stejného právního základu, a to čl. 53 odst. 1 a článku 62 SFEU.

Její oficiální návrh ze dne 8. 3. 2016 vkládá do směrnice nový článek 2a. Ten zavádí dobu 24 měsíců pro určení pracovního práva, které se má na vyslané pracovníky vztahovat.

Čl. 2a odst. 1 stanoví, že pokud je předpokládaná doba vyslání delší než 24 měsíců, nebo pokud skutečná doba vyslání pracovníka přesáhne 24 měsíců, považuje se za zemi obvyklého výkonu práce hostitelský stát. Při uplatnění pravidla obsaženého v čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I pro určení rozhodného práva dle obvyklého výkonu práce se proto na pracovní smlouvy takto vyslaných pracovníků bude vztahovat pracovní právo hostitelského státu. Možnost smluvních stran zvolit si rozhodné právo jiné zůstává zachována, zaměstnanec ale opět nesmí být zbaven ochrany, kterou mu zajišťují ustanovení, od nichž se nelze dle práva hostitelského státu smluvně odchýlit.

Čl. 2a odst. 2 myslí na možné obcházení odst. 1, a proto zavádí sčítání celkové doby vyslání pracovníků, kteří vykonávají tu samou práci. V případě, že je vyslaný pracovník nahrazen jiným pracovníkem vykonávajícím pak stejnou činnost na stejném místě, a jejich skutečná doba vyslání je nejméně 6 měsíců, vezme se pro účely odst. 1 v úvahu celková doba vyslání dotčených pracovníků.

Na základě aktuálních kompromisních ujednání zúčastněných stran z roku 2018 se nakonec nebude jednat o dobu 24 měsíců, ale pouze o dobu 12 měsíců, přičemž dobu pak bude možné prodloužit o dalších 6 měsíců, a to na základě odůvodněné notifikace poskytovatelem služby.⁷⁸

Zavedením těchto pravidel není dotčena možná doba trvání dočasného poskytování služeb. Především dle ustálené judikatury SDEU je v případě práva usazování a volného pohybu služeb na

⁷⁷ Tamtéž, str. 5 - 6.

⁷⁸ COUNCIL OF THE EU. *Posting of workers: Council confirms the compromise text agreed with the European Parliament.* Press release 186/18 [online]. 11. 4. 2018 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2018/04/11/posting-of-workers-council-confirms-the-compromise-text-agreed-with-the-european-parliament/> - konzultováno na MPSV a prozatím neexistuje oficiální dokument EU, který by změny reflektoval. Citováno proto tiskové prohlášení.

dočasném základě potřeba rozlišovat případ od případu a přihlédnout jak k době trvání, tak k pravidelnosti, četnosti a nepřetržitosti poskytování služeb.⁷⁹

Další 3 hlavní změny nalezneme v čl. 3 původní směrnice 96/71/ES. V druhé odrážce čl. 3 odst. 1 se ruší odkaz na “činnosti uvedené v příloze”, čímž je stanovena použitelnost kolektivních smluv ve smyslu čl. 3 odst. 8 na všechny vyslané pracovníky v rámci všech odvětví hospodářství. Nyní se vztahují pouze na odvětví uvedené v příloze směrnice, přičemž se tak jedná pouze o odvětví stavebnictví.

Tam, kde původní směrnice odkazuje na “minimální mzdu” se v souladu s judikaturou SDEU⁸⁰ nově odkazuje na “odměnu”, což se týká především čl. 3 odst. 1 písm. c) a následujícího pododstavce. Pravidla členských států týkajících se odměňování, které jsou stanoveny na základě zákona nebo na základě kolektivních smluv se tak kromě místních zaměstnanců použijí rovněž na vyslané pracovníky, bez ohledu na odvětví hospodářství. Tímto se zavádí princip stejné mzdy za stejnou práci na stejném místě, a vyslaným pracovníkům tak vznikne nárok na stejnou mzdu, kterou pobírají místní pracovníci, už ne pouze na minimální mzdu, která v místě platí. Nárok na tuto odměnu vzniká od prvního dne vyslání.⁸¹

Poslední změnou v čl. 3 odst. 1 je přidání nového pododstavce, který členským státům ukládá povinnost zveřejnit na internetových stránkách uvedených v čl. 5 prosazovací směrnice 2014/67/EU informace o základních složkách odměny, které jsou platné pro vyslané pracovníky.

Za odst. 1 v čl. 3 se přidává nový odst. 1a, který se věnuje subdodavatelským řetězcům. Ten stanoví, že pokud jsou podniky usazené na území členského státu povinny zadávat subdodávky v rámci svých smluvních povinností pouze podnikům zaručujícím určité pracovní podmínky, které se týkají odměňování, je možné tyto povinnosti nediskriminačním a přiměřeným způsobem rozšířit i na podniky uvedené ve směrnici, které na jeho území vysílají pracovníky, a to včetně těch povinností, které jsou stanoveny kolektivními smlouvami nemajícími všeobecnou použitelnost.⁸²

Dále se doplňuje nový odst. 1b, který stanoví, že členské státy mají zajistit, aby agentury práce podle čl. 1 odst. 3 písm. c) Směrnice zaručovaly vyslaným pracovníkům podmínky, které se podle čl. 5 směrnice 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání vztahují na

⁷⁹ EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2016) 128 final. 8. 3 2016, str. 7.

⁸⁰ Rozsudek ze dne 12. února 2015, Sähköalojen, C-396/13, ECLI:EU:C:2015:86.

⁸¹ COUNCIL OF THE EU. *Posting of workers: Council confirms the compromise text agreed with the European Parliament*. Press release 186/18 [online]. 11. 4. 2018 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2018/04/11/posting-of-workers-council-confirms-the-compromise-text-agreed-with-the-european-parliament/>

⁸² EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2016) 128 final. 8. 3 2016, str. 8.

pracovníky najaté agenturami práce usazenými v hostitelském členském státě. Tento nový odstavec odpovídá úpravě čl. 3 odst. 9, a proto návrh tento odst. 9 ruší. V návaznosti na změny provedené v čl. 3 odst. 1 je také změněno znění přílohy dané směrnicí.

Důležitou změnou, ke které také v rámci kompromisních jednání v roce 2018 došlo, je vyjmutí mezinárodní silniční dopravy z aplikace směrnice 96/71/ES, kdy tuto oblast upraví až nadcházející legislativa týkající se speciálně tohoto sektoru.⁸³ Takové vyjmutí dlouhodobě prosazovala i ČR a sdružení dopravců ČESMAD Bohemia. Do budoucna tak bude problematika týkající se tohoto sektoru upravena tzv. silničním balíčkem, který v roce 2017 navrhla Evropská komise, a aktuálně je projednávám na půdě Evropského parlamentu.⁸⁴

Diskutovanou je také změna délky doby pro transpozici směrnice. Unijní instituce se dohodly na tom, že revize směrnice o vysílání pracovníků by měla v EU fungovat co možná nejdříve. Na místo čtyřletého přechodného období, které prosazovala například ČR, se proto čas na transpozici směrnice do národního práva omezil na dva roky.

⁸³ COUNCIL OF THE EU. *Posting of workers: Council confirms the compromise text agreed with the European Parliament.* Press release 186/18 [online]. 11. 4. 2018 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2018/04/11/posting-of-workers-council-confirms-the-compromise-text-agreed-with-the-european-parliament/>

⁸⁴ ZACHOVÁ, Aneta. *Mzdy pro zahraniční pracovníky rozdělovaly EU. Dohoda je na stole, český byznys ale nejásá.* (zdroj: EurActiv.cz) [online]. 5. 3. 2018 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/mzdy-pro-zahranicni-pracovniky-rozdelovaly-eu-dohoda-je-na-stole-cesky-byznys-ale-nejasa-103625.html>

5. Rozhodné právo a mezinárodní soudní pravomoc

Během svého vyslání k výkonu práce do zahraničí v rámci nadnárodního poskytování služeb přichází zaměstnanec do kontaktu s minimálně dvěma právními řády - právním řádem svého domovského státu a státu hostitelského. Dochází proto k situaci, kdy je ve střetu více právních řádů, které přicházejí v úvahu pro regulaci pracovněprávního vztahu tohoto vyslaného zaměstnance. Hovoříme zde proto o pracovněprávním vztahu s tzv. mezinárodním prvkem, tzn. pracovněprávní vztah se dotýká dvou nebo více právních řádů.⁸⁵ Z tohoto důvodu je potřeba v takovém případě stanovit rozhodné právo, tzn. stanovit, podle kterého právního řádu budou posuzována práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a také stanovit mezinárodní soudní pravomoc, tedy určit, soudy kterého z dotčených členských států budou rozhodovat spory vyplývající z daného pracovního poměru.⁸⁶ Zde je potřeba připomenout, že pouhá existence mezinárodního prvku v pracovněprávním vztahu aplikaci zahraničního práva nebo pravomoc zahraničních soudů nezakládá. Aby k tomu došlo, musí se jednat o tak významný mezinárodní prvek, že s ním právo tento důsledek spojuje.⁸⁷

5.1 Kolizní normy pro určení rozhodného práva a jejich časová působnost

Normy, které určí, jakým právem se má daný vztah s mezinárodním prvkem řídit, se nazývají normy kolizní. Kolizní normy neupravují práva a povinnosti účastníků právního poměru jako takové, omezují se pouze na určení, kterým právním řádem se daný právní vztah řídí, a teprve z něj se zjistí obsah práv a povinností účastníků daného právního poměru.⁸⁸ Kolizní normy pro pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem jsou dnes stanoveny Římskou úmlouvou o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen "Římská úmluva"), Nařízením Řím I⁸⁹ a zákonem č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém (dále jen "ZMPS").

5.1.1 Římská úmluva

Na Římskou úmluvu ve své preambuli odkazuje směrnice 96/71/ES, a směrnici je proto nutno vykládat s ohledem na kolizní normy v Římské úmluvě obsažené. Dnes se jako soubor

⁸⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, str. 20.

⁸⁶ SALAČ, Jiří. *Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích*. Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda. 2015/10) [online]. 8. 10. 2015 [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d51495v63157-mezinarodni-prvek-v-pracovnepravnych-vztazich/>

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8, str. 41.

⁸⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I).

kolizních norem použije na všechny pracovněprávní vztahy uzavřené mezi 1. 7. 2006 a 17. 12. 2009. Toho dne Římskou úmluvu nahradilo Nařízení Řím I a novější pracovněprávní vztahy jsou proto posuzovány podle tohoto nařízení, přičemž pro určení rozhodného práva v pracovněprávních vztazích obsahuje stejná pravidla jako Římská úmluva.⁹⁰

5.1.2 Nařízení Řím I

Nařízení Řím I se dle svého článku 28 použije na všechny pracovní smlouvy, které byly uzavřeny po 17. prosinci 2009. Vyskytují se názory odborné veřejnosti, že vedle individuálních pracovních smluv lze pod působnost Římské úmluvy a tedy i tohoto nařízení podřadit také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dle názoru prof. Bělohlávka se ale úprava nevztahuje na dohody o provedení práce.⁹¹ Jelikož je Nařízení Řím I přímo aplikovatelným evropským nařízením, má přednost před aplikací českého ZMPS.⁹²

Dle článku 8 Nařízení Řím I (článek 6 Římské úmluvy) vychází z principu, že se individuální pracovní smlouva řídí právem, které si strany zvolí, přičemž je možné si zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu nebo pouze pro její část. Taková volba musí být dle článku 3 vyjádřena výslovně nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Nařízení však zdůrazňuje, že v případě pracovních smluv taková volba nesmí zbavit zaměstnance ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito.

5.1.2.1 Obvyklý výkon práce

V takové míře, v jaké nebylo rozhodné právo zvoleno, se smlouva dle článku 8 odst. 2 řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země tohoto obvyklého výkonu práce se pak nepovažuje, pokud zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Typicky tedy - je-li svým zaměstnavatelem dočasně vyslán k výkonu práce do zahraničí v rámci nadnárodního poskytování služeb, řídí se pracovní smlouva stále právem jeho domovské země, neboť je to země, kde jinak obvykle práci vykonává. Dle SDEU má být hraniční určovatel země obvyklého výkonu práce vykládán široce, a to z důvodu cíle celého článku 8, kterým je zajištění přiměřené ochrany zaměstnance. Hraniční určovatel země obvyklého

⁹⁰ SALAČ, Jiří. *Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích*. Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda. 2015/10) [online]. 8. 10. 2015 [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d51495v63157-mezinarodni-prvek-v-pracovnepravnich-vztazich/>

⁹¹ BĚLOHLÁVEK, Alexander. *Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem*. Právo a zaměstnání, LexisNexis CZ, Praha 2005/10, str. 6.

⁹² KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8, str. 56-57.

výkonu práce, v případě, že je práce vykonávána ve více než jednom členském státě, má být chápán tak, že odkazuje na místo, na kterém nebo ze kterého zaměstnanec skutečně vykonává svou pracovní činnost, a v případě neexistence střediska činnosti místo, kde zaměstnanec vykonává podstatnou část své činnosti.⁹³ V posuzovaném případě Koelzsch týkajícího se mezinárodní dopravy SDEU rozhodl, že při zjišťování země obvyklého výkonu práce musí soud zejména určit, ve kterém státě se nachází místo, ze kterého zaměstnanec uskutečňuje své služební jízdy, dostává příkazy ke svým služebním jízdám a organizuje svoji práci, jakož i místo, kde se nacházejí pracovní nástroje. Musí rovněž ověřit, do jakých míst je přeprava převážně uskutečňována, na jakých místech se provádí překládka zboží, a také do jakého místa se zaměstnanec po uskutečnění svých služebních jízd vrací.⁹⁴

5.1.2.2 Provozovna, která zaměstnance zaměstnala

Pokud není možné rozhodné právo tímto způsobem určit, řídí se podle článku 8 odst. 3 pracovní smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. K pojmu provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán, SDEU doplnil, že je nutné ho vykládat výlučně jako provozovnu, která zaměstnance přijala do zaměstnání, a nikoli jako provozovnu, s níž je propojen tím, že v ní skutečně vykonává práci.⁹⁵ K tomu SDEU upozornil, že pro účely určení rozhodného práva musí být přednostně zohledněn hraniční určovatel pro pracovní smlouvy, který se týká místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci, protože jeho použití vylučuje zohlednění podpůrného kritéria místa, kde se nachází provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán.⁹⁶

5.1.2.3 Užší spojení pracovní smlouvy s jinou zemí

Článek 8 odst. 4 pamatuje na situaci, že pokud vyplývá z celkových okolností, že je pracovní smlouva úžeji spojena s jinou zemí, než je země v předchozích dvou odstavcích, použije se právo této jiné země. Přestože zaměstnanec při plnění pracovní smlouvy vykonává práci obvykle, dlouhodobě a nepřetržitě v jedné a téže zemi, a proto by se na něho normálně použil hraniční ukazatel dle odst. 2, může vnitrostátní soud na základě odst. 4 nepoužít právo země obvyklého výkonu práce, jestliže z celkových okolností vyplývá, že existuje užší vazba mezi danou pracovní smlouvou a jinou zemí.⁹⁷ K posouzení takové vazby musí soud zohlednit všechny skutečnosti, které charakterizují pracovní poměr a musí přezkoumat takové skutečnosti, které jsou podle něj

⁹³ Rozsudek ze dne 15. března 2011, Koelzsch, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, bod 45.

⁹⁴ Rozsudek ze dne 15. března 2011, Koelzsch, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, bod 49.

⁹⁵ Rozsudek ze dne 15. prosince 2011, Voogsgeerd, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, bod 52.

⁹⁶ Rozsudek ze dne 15. prosince 2011, Voogsgeerd, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842, bod 32.

⁹⁷ Rozsudek ze dne 12. září 2013, Schlecker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, bod 44.

nejvýznamnější. Z významných prvků vazby by měl zohlednit hlavně zemi, ve které daný zaměstnanec odvádí daně a poplatky z příjmů ze své činnosti a také zemi, ve které se účastní sociálního pojištění, systémů důchodového pojištění, zdravotního pojištění nebo pojištění pro případ invalidity. Dále musí zohlednit okolnosti, jako jsou skutečnosti spojené se stanovením mzdy nebo ostatních pracovních podmínek.⁹⁸

5.1.2.4 Imperativní ustanovení

Z aplikace rozhodného práva, které bylo určeno na základě článku 8, jsou možné výjimky, a to v případě imperativních ustanovení, které upravuje článek 9 Nařízení Řím I. Jsou to taková ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů zásadní (politické, společenské a hospodářské uspořádání) do té míry, že vyžaduje jejich použití na jakoukoliv situaci, která spadá do jejich působnosti, a to bez ohledu na právo, které by se jinak na pracovní smlouvu podle Nařízení Řím I použilo. Dále je možné použít imperativní ustanovení práva země, kde mají být (nebo byly) povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy splněny, pokud tato ustanovení činí plnění smlouvy protiprávním. Je pak potřeba vzít v úvahu hlavně jejich povahu, účel a důsledky, které by mohly vyplynout z jejich použití nebo nepoužití. V českém právu je za takový souhrn imperativních ustanovení týkajících se pracovního práva považován § 319 zákoníku práce, který sice upravuje minimální standardy pro vyslání zahraničních zaměstnanců do České republiky, jeho účel je ale shodný s účelem těchto imperativních ustanovení, a proto by se v něm uvedené minimální standardy měly použít i tehdy, je-li v případě výkonu práce na území České republiky rozhodné cizí právo.⁹⁹

5.1.3. Zákon o mezinárodním právu soukromém

Jak Římská úmluva, tak Nařízení Řím I mají vzhledem ke své povaze aplikační přednost před českými zákony o mezinárodním právu soukromém, a to jak zákonem č. 97/1963 Sb. o mezinárodním právu soukromém a procesním (dále jen “starý ZMPS”), tak jeho nástupcem - zákonem č. 91/2012 Sb. o mezinárodním právu soukromém (dále jen “ZMPS”). Účinnost Římské úmluvy a Nařízení Řím I byla určena pouze pro pracovní smlouvy uzavřené v budoucnu, a proto na pracovní smlouvy uzavřené před 1. 7. 2006 bude použita česká úprava mezinárodního práva soukromého. Na právní jednání a skutečnosti, ke kterým došlo před 1. 1. 2014, tedy účinností ZMPS, bude použit starý ZMPS.

⁹⁸ Rozsudek ze dne 12. září 2013, Schlecker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, bod 40-41.

⁹⁹ SALAČ, Jiří. *Mezinárodní prvek v pracovníprávních vztazích*. Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda. 2015/10) [online]. 8. 10. 2015 [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d51495v63157-mezinarodni-prvek-v-pracovnepravnich-vztazich/>

5.1.3.1 Starý ZMPS

V § 16 starého ZMPS je obsažena úprava týkající se pracovního práva, která říká, že poměry z pracovní smlouvy se řídí (pokud není dohodnuto jinak) právem místa, kde zaměstnanec vykonává práci. Pokud zaměstnanec koná práci v jednom státě na základě pracovního poměru se zaměstnavatelem, který má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla zaměstnavatele, ledaže by se jednalo o osobu, která má bydliště ve státě, kde je práce vykonávána. V tomto případě by bylo opět rozhodné právo místa výkonu práce. Ve většině případů tak dojde k určení stejného rozhodného práva, jako by došlo na základě Nařízení Řím I.¹⁰⁰

5.1.3.2 Nový ZMPS

Dle § 123 odst. 1 ZMPS se ustanovení tohoto zákona použije i pro právní poměry vzniklé přede dnem nabytí jeho účinnosti, jestliže jsou trvalé dlouhodobé povahy a dochází v nich k opětovným nebo trvajícím jednáním účastníků a skutečnostem pro ně významným po dni nabytí jeho účinnosti, pokud jde o taková jednání a skutečnosti.

ZMPS se tedy použije pro pracovní smlouvy uzavřené před 1. 7. 2006 (před přijetím Římské úmluvy), ale pouze na taková jednání účastníků a skutečnosti pro ně významné, související s těmito pracovními smlouvami, ke kterým došlo až po 1. 1. 2014. Mohlo by se tak jednat například o změny takových pracovních smluv nebo jejich ukončování.¹⁰¹ ZMPS ale kvůli přímé účinnosti Nařízení Řím I neobsahuje speciální kolizní normy pro pracovní smlouvy, a je tak pro ně nutné použít obecně pravidlo pro smlouvy obsažené v § 87. Ten ve svém odst. 1 stanoví, že se smlouvy (i pracovní smlouvy) řídí právem státu, s nímž smlouva nejúžeji souvisí, pokud si smluvní strany ne zvolily jiné rozhodné právo. Salač má tak za to, že protože místo výkonu práce bude ve většině případů představovat nejužší souvislost smlouvy s právem daného státu, aplikace tohoto obecného pravidla bude mít za následek ve většině případů určení stejného rozhodného práva, jako by tomu bylo na základě Nařízení Řím I.¹⁰²

5.2 Mezinárodní pravomoc soudů

Mezinárodní pravomoc soudů je i pro případy sporů vyplývajících z pracovních smluv určena Nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 1215/2012/EU o příslušnosti a uznávání a

¹⁰⁰ Tamtéž.

¹⁰¹ Tamtéž.

¹⁰² Tamtéž.

výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech ze dne 12. prosince 2012 (dále jen “Nařízení Brusel I bis”).

To ve svých člancích 20 a 21 stanoví, že zaměstnavatel může být zaměstnancem žalován u soudů členského státu, ve kterém má zaměstnavatel bydliště (sídlo), pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu, nebo v jiném členském státě, a to u soudu místa,

- kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo kde ji vykonával naposledy, nebo
- kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání, v případě, že zaměstnanec obvykle nevykonává nebo nevykonával práci jen v jedné zemi.

V tomto jiném členském státě může být zaměstnancem žalován i zaměstnavatel, který nemá bydliště (sídlo), pobočku, zastoupení ani jinou provozovnu v žádném členském státě. Naopak zaměstnavatel dle článku 22 Nařízení Brusel I bis může zaměstnance žalovat pouze u soudů toho členského státu, ve kterém má zaměstnanec bydliště. Není ale vyloučeno podat vzájemnou žalobu u soudu, u něhož byla podle tohoto oddílu podána původní žaloba. Od těchto ustanovení se můžou strany pracovní smlouvy odchýlit pouze dohodou, přičemž taková dohoda musí být uzavřena po vzniku sporu, nebo musí zaměstnanci umožňovat podat žalobu u jiných soudů než těch, které zaručují výše uvedená ustanovení.

Nařízení Brusel I bis má z pozice přímo aplikovatelného evropského nařízení přednost, nicméně, pokud se z nějakého důvodu nařízení neaplikuje, použije se podpůrně opět ZMPS. Ten ve svém § 6 stanoví obecně pravomoc českých soudů, jestliže je podle zákona č. 99/1963 Sb. občanského soudního řádu (dále jen “OSŘ”) pro řízení místně příslušný soud na území České republiky. Zde se aplikuje § 84 OSŘ, kde je stanoveno, že k řízení je příslušný obecný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje (žalovaného), není-li stanoveno jinak. V § 88 ZMPS je pak stejně jako v Nařízení Brusel I bis opět možnost sjednat písemně příslušnost zahraničního soudu jen po vzniku sporu, nebo jestliže ujednání umožňuje zaměstnanci zahájit řízení u soudu jiného, než který byl ustanovenými ZMPS určen.¹⁰³ Starý ZMPS pak bude aplikován na ta řízení, která byla zahájena před účinností nového ZMPS, tedy 1. 1. 2014.

¹⁰³ Tamtéž.

6. Koordinace systémů sociálního zabezpečení

Při výkonu práce na území hostitelského členského státu je nutno určit pravidla týkající se příslušnosti k systémům sociálního zabezpečení vyslaných pracovníků. Protože se přes určitou podobnost a vzájemné ovlivňování systémy sociálního zabezpečení jednotlivých členských států liší, nedochází zatím v rámci EU i přes určité úspěchy dosažené při sjednocování podmínek obsažených v různých systémech k jejich plné harmonizaci. Díky vzájemnému provázání jednotlivých systémů zde mluvíme o koordinaci, která se v průběhu let vyvinula od jednotlivých bilaterálních smluv na mnohostrannou koordinaci mezi více státy, jejímž vrcholem je koordinace mezi členskými státy v rámci práva EU.¹⁰⁴

6.1 Nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Jejím základním nástrojem je tak v dnešní době Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen “nařízení o koordinaci SSZ”) a jeho prováděcí předpis 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 (dále jen “prováděcí nařízení”).

Věcná oblast působnosti koordinace je stanovena v čl. 3 nařízení o koordinaci SSZ. Nařízení se vztahuje na veškeré právní předpisy týkající se:

- a) dávek v nemoci,
- b) dávek v mateřství a rovnocenné otcovské dávky,
- c) dávek v invaliditě,
- d) dávek ve stáří,
- e) pozůstalostních dávek,
- f) dávek při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- g) pohřebního,
- h) dávek v nezaměstnanosti,
- i) předdůchodových dávek,
- j) rodinných dávek.

¹⁰⁴ *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie: výběr textů vztahujících se k základním předpisům: Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Praha: MPSV, 2009. ISBN 978-80-7421-009-9, str. 6.*

Osobní rozsah koordinace je pak vymezen čl. 2 nařízení o koordinaci SSZ, přičemž lze zjednodušeně říci, že se jedná o¹⁰⁵:

- a) občany členského státu EU, Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska,
- b) osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky, pokud bydlí v členském státě EU,
- c) rodinné příslušníky a pozůstalé výše zmíněných osob bez ohledu na státní příslušnost.

Koordinace systémů sociálního zabezpečení je prováděna na základě čtyř hlavních principů:

1. Rovnost nakládání a zákaz diskriminace

Čl. 18 SFEU stanoví, že je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti, což představuje jeden ze základních pilířů práva EU. Dle interpretace SDEU zde mluvíme jak o diskriminaci ve formě přímé, tak nepřímé (skryté). Nařízení o koordinaci systémů SSZ na tento zákaz odkazuje ve svém čl. 4, který říká, že nestanoví-li toto nařízení jinak, požívají osoby, na které se toto nařízení vztahuje, stejné dávky a mají podle právních předpisů kteréhokoliv členského státu stejné povinnosti jako jeho státní příslušníci. Pokud tedy právní předpisy členského státu zakotvují odlišnou úpravu pro cizince, nebude tato úprava platit pro osoby, které jsou kryté právem EU.¹⁰⁶

2. Aplikace právního řádu jediného státu

Na základě aplikace této zásady se vylučují situace, aby byla osoba pojištěna ve více členských státech EU/EHP nebo zároveň situace, kdy nebude pojištěna v žádném státě. Pro určení právních předpisů, které budou na osobu aplikovány, je dle čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení o koordinaci SSZ základním pravidlem aplikace předpisů státu, ve kterém je zaměstnaná, a to bez ohledu na místo jejího bydliště. Z tohoto základního pravidla existuje mnoho výjimek, přičemž nejvyužívanější výjimkou z principu aplikace právních předpisů státu výkonu výdělečné činnosti (*lex loci laboris*) je právě institut vysílání pracovníků.¹⁰⁷

3. Sčítání dob pojištění

Nárok na některé dávky bývá podmíněn získáním určité doby pojištění, případně zaměstnání nebo bydlení. Aby nebyli migrující pracovníci postaveni do nevýhodného postavení, kdy například část života vykonávají práci v jiném členském státě, musí být tato záležitost regulována na úrovni

¹⁰⁵ Tamtéž, str. 14.

¹⁰⁶ Tamtéž, str. 8.

¹⁰⁷ Tamtéž.

práva EU.¹⁰⁸ Princip sčítání dob pojištění platí pro všechny druhy dávek a v nařízení o koordinaci systémů SSZ je zakotven v čl. 6. Ten říká, že není-li stanoveno jinak, instituce členského státu, jehož právní předpisy podmiňují získání dávky, použití právních předpisů nebo přístup k nějakému pojištění získáním právě dob pojištění, zaměstnání nebo bydlení, přihlíží se v nezbytném rozsahu k získaným dobám pojištění, zaměstnání nebo bydlení získaným podle právních předpisů kteréhokoliv jiného členského státu EU, jako by byly získány podle právních předpisů, které tato instituce uplatňuje.

4. Zachování nabytých práv

Za diskriminační vůči migrujícím pracovníkům se považují ustanovení právních předpisů členských států, kdy je možné vyplácet dávky jen osobě, která má bydliště v dotyčném členském státě. Bez koordinace na úrovni práva EU by tak o svá nabytá práva přišli, a představovalo by to tak překážku volného pohybu, kdy by pracovníci váhali, zda do zahraničí odejít, či ne.¹⁰⁹ Čl. 7 nařízení o koordinaci systémů SSZ proto stanoví, že peněžité dávky náležející podle právních předpisů jednoho nebo více členských států nebo podle tohoto nařízení nelze snížit, změnit, pozastavit, odejmout nebo konfiskovat z toho důvodu, že příjemce nebo jeho rodinní příslušníci bydlí v jiném členském státě než ve státě, ve kterém se nachází instituce odpovědná za poskytování dávek.

Situace vyslání pracovníků je v nařízení o koordinaci SSZ upravena v čl. 12., který se věnuje zvláštním pravidlům koordinace. Zvláštním proto, protože, jak již bylo zmíněno výše, představuje výjimku ze zásady *lex loci laboris*, tedy aplikaci právním předpisů místa, kde je práce vykonávána. Ta je stanovena obecnými pravidly v čl. 11, kde je v případě zaměstnanců v odst. 3 písm. a) stanoveno, že se na ně vztahují právní předpisy toho členského státu, kde práci vykonávají.

Čl. 12 nařízení o koordinaci SSZ stanoví, že osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána od jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům členského státu, ze kterého byla vyslána, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce dvacet čtyři měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby, která stejnou činnost vykonávala před ní. Díky zachování původní příslušnosti k právním předpisům domovského členského státu je tak možno překlenout specifické situace, které mohou nastat při krátkodobé změně státu výkonu práce (např. jednodenní služební cestě), což by při striktní aplikaci zásady *lex loci laboris* mohlo u vyslaných zaměstnanců

¹⁰⁸ Tamtéž, str. 10-11.

¹⁰⁹ Tamtéž, str. 11.

působit kontraproduktivně a odrazovat od využití možnosti volného pohybu služeb z důvodu nadměrné administrativy, která by s vysláním byla spojena, a zároveň i nepraktičnosti pro samotného zaměstnance.¹¹⁰

V případě vyslání osoby za účelem nahrazení jiné osoby, která před ní práci v zahraničí vykonávala, úprava v čl. 12 vzbuzuje otázky ohledně interpretace. Striktní jazykovou interpretací bychom došli k závěru, že při zachování aplikace čl. 12 není možné vyslat zaměstnance za účelem nahrazení jiného zaměstnance ani v případě, že součet dob jejich vyslání nepřesáhne dvacet čtyři měsíců. Osobně se nicméně přikláním k názoru, že hlavním účelem úpravy je maximální časové omezení doby, po kterou mohou daní zaměstnanci podléhat právním předpisům vysílajícího státu, a tedy pokud by součet dob vyslání dvacet čtyři měsíců nepřesáhl, nahrazení jednoho zaměstnance jiným zaměstnancem není vyloučeno.¹¹¹

Aby se zaměstnanec považoval za vyslaného z pohledu nařízení o koordinaci SSZ, musí být splněny určité podmínky na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Tyto podmínky vycházejí jak ze samotného znění čl. 12, tak potom z výše zmíněného prováděcího nařízení č. 987/2009 a dále také Rozhodnutí č. A2 Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení ze dne 12. června 2009 o výkladu čl. 12 nařízení o koordinaci SSZ (dále jen “rozhodnutí č. A2”). Základním požadavkem je zde opět trvání přímého vztahu mezi vyslaným zaměstnancem a zaměstnavatelem, který ho vyslal, po celou dobu vyslání. Při posouzení takového vztahu se přihlíží zejména k odpovědnosti za přijímání zaměstnanců, pracovní smlouvě, odměnám, propouštění nebo pravomoci stanovit povahu práce.¹¹²

Na straně zaměstnance je nutno splnit požadavek vyplývající z čl. 12, tedy že provozuje činnost ve svém domovském členském státě jménem svého zaměstnavatele, a je vyslán do hostitelského členského státu, aby zde konal práci jménem tohoto zaměstnavatele. V praxi existují případy, kdy byly zaměstnanci najati přímo za účelem vyslání, což se týká především oblasti agenturního zaměstnávání. Na takové situace pamatuje prováděcí nařízení ve svém čl. 14 odst. 1, které stanoví, že se čl. 12 nařízení o koordinaci SSZ vztahuje i na zaměstnance, který byl zaměstnán s cílem vyslání do jiného členského státu, pokud se na něho bezprostředně před zahájením jejího zaměstnávání již vztahovaly právní předpisy členského státu, ve kterém je usazen jeho zaměstnavatel. Rozhodnutí č. A2 k tomu doplňuje, že dobu “bezprostředně před zahájením” lze

¹¹⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7179-622-0, str. 72.

¹¹¹ Tamtéž, str. 73.

¹¹² PIKOROVÁ, Gabriela. *Rozhodnutí č. A2 ze dne 12. června 2009 o výkladu článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát. Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. 2009, str. 2.

považovat dobu alespoň jednoho měsíce. Pokud by byla doba menší, situace by si vyžadovala individuální posouzení, při kterém by se zvažovaly všechny ostatní relevantní faktory.¹¹³

Na straně zaměstnavatele, který zaměstnance vysílá, je důležité, aby v daném druhu činnosti obvykle vykonával podstatnou část svých činností v domovském státě.¹¹⁴ Za účelem zjištění takového stavu příslušné instituce dotčeného členského státu přezkoumávají všechna kritéria charakterizující činnosti, které tento zaměstnavatel provozuje. Jedná se například o místa, kde má podnik sídlo a správní prostředí, porovnává se počet administrativních zaměstnanců, kteří pracují v členském státě, kde je zaměstnavatel usazen, a v jiném členském státě, dále pak místa, kde jsou zaměstnanci nabíráni, místa, kde se uzavírá nejvyšší počet smluv se zákazníky, nebo zákony použitelné při uzavírání smluv mezi podnikem a jeho zaměstnanci a zákony použitelné při uzavírání smluv mezi jeho zákazníky. Jednotlivá kritéria se přizpůsobují jednotlivým případům za současného přihlížení k povaze činností, které podnik vykonává ve státě, kde je usazen.¹¹⁵ SDEU se k této problematice vyjádřil například v rozsudku Fitzwilliam, kdy upřesnil, že agentura práce nemůže využívat ustanovení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení týkajících se vyslání v případě, že zaměstnanec v domovském státě nabírá pouze za účelem jejich vyslání do zahraničí. Má-li podnik získat výhody z těchto ustanovení týkajících se vyslání, musí být dle SDEU čl. 14 odst. 1 prováděcího nařízení vykládán v tom smyslu, že agentura práce, která poskytuje agenturní zaměstnanec dočasně vyslané na území jiného členského státu, musí nejprve běžně vykonávat svoji činnost v domovském státě.¹¹⁶

6.2 Formální požadavky využití institutu vyslání - dokument A1

Dokument A1 vystavuje instituce domovského státu na žádost dotčené osoby a jejího zaměstnavatele, a slouží jako osvědčení toho, že vyslaný pracovník je skutečně vyslaným pracovníkem ve smyslu nařízení o koordinaci systémů SSZ a potvrzuje jeho příslušnost k právním předpisům týkajícím se sociálního zabezpečení státu, který dokument vydává.¹¹⁷ Dokument A1 osvědčuje, že jsou splněny podmínky, které pro takové situace stanoví nařízení o koordinaci systémů SSZ. Pokud jsou takové podmínky splněny, hostitelský stát nesmí od dotčené osoby po dobu (maximálně) 24 měsíců vyžadovat pojistné a je povinen respektovat skutečnosti v dokumentu

¹¹³ Tamtéž.

¹¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7179-622-0, str. 74.

¹¹⁵ PIKOROVÁ, Gabriela. *Rozhodnutí č. A2 ze dne 12. června 2009 o výkladu článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát. Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. 2009, str. 2.

¹¹⁶ Rozsudek ze dne 10. února 2000, Fitzwilliam, C-202/97, ECLI:EU:C:2000:75, bod 33.

¹¹⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7179-622-0, str. 76.

uvedené.¹¹⁸ V případě, že mají orgány hostitelského státu pochybnosti o některé z uvedených skutečností, musí instituce státu, který dokument vydal, dané skutečnosti a i případnou platnost dokumentu A1 ověřit. Nicméně dle stálé judikatury SDEU platí, že je dokument A1 pro orgány hostitelského státu závazný až do doby, než je jeho platnost zrušena.¹¹⁹

¹¹⁸ Tamtéž.

¹¹⁹ Tamtéž.

7. Vysílání pracovníků v právních předpisech České republiky

7.1 Implementace směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES

Směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES byla transponována do českého právního řádu zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se měnil zákon č. 65/1965 Sb., *starý* zákoník práce, a některé další zákony. Tento zákon v § 6 starého zákoníku práce upravil znění odstavců 2 - 4 a doplnil odstavec 5. § 6 odst. 2 upravoval situaci, kdy byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného členského státu Evropských společenství, přičemž se na takového zaměstnance vztahovala úprava členského státu, ve kterém byla práce konána, pokud se jednalo o

- a) délku pracovní doby a doby odpočinku,
- b) délku dovolené na zotavenou,
- c) minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky žen a mladistvých a zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě mladší než tři roky,
- f) rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace.

U každého pracovněprávního nároku se měla výhodnost posuzovat samostatně, a pokud by při vyslání byly nároky vyplývající z českých právních předpisů pro zaměstnance výhodnější, použily by se tyto výhodnější nároky. Nad rámec směrnice 96/71/ES, která se vztahuje pouze na pracovníky vyslané za účelem poskytování služeb, se úprava v § 6 starého zákoníku práce použije, jak vyplývá z jeho znění, na všechny vyslané pracovníky, kdy pouze odst. 5 vylučuje aplikaci úpravy na zaměstnance orgánů státní správy. Ustanovení § 6 se ve výše vyjmenovaných právech také chybně vztahovalo nejen na situace, kdy byl zaměstnanec z jiného členského státu vyslán k výkonu práce do ČR, ale také v případě, kdy byl zaměstnanec vyslán z ČR k výkonu práce na území na území jiného členského státu Evropských společenství. Dle odborníků se tak jednalo o nepromyšlenou právní úpravu, která byla částečně i nekonformní s unijním právem.¹²⁰

Dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., *nový* zákoník práce (dále jen “ZPr”), který nahradil zákoník práce č. 65/1965 Sb. S ním došlo k úpravě transponovaných ustanovení ze směrnice 96/71/ES a k reakci na některé nedostatky starého zákoníku. § 319, který problematiku vyslaných zaměstnanců nyní upravuje, se již správně vztahuje výhradně na situaci, kdy je

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 1257.

zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR. V souladu se směrnicí 96/71/ES tak již neplatí na jiné vyslání, než na vyslání v rámci nadnárodního poskytování služeb, a neplatí pro české zaměstnavatele, kteří vysílají zaměstnance v rámci EU.¹²¹

Přestože česká právní úprava neobsahuje jejich definice, vztahuje se na všechny tři situace vyslání dle čl. 1 odst. 3 písm. a) - c) směrnice 96/71/ES, a tedy pokud jde o

- vyslání zaměstnance na území ČR zaměstnavatelem na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v ČR,
- vyslání zaměstnance do provozovny nebo podniku, náležejícího ke stejné skupině podniků, na území ČR,
- vyslání zaměstnance zaměstnavatelem, působícím jako agentura práce, k uživateli, který má sídlo nebo je činný na území ČR.¹²²

Směrnice 96/71/ES ve svém čl. 1 odst. 2 výslovně vylučuje její aplikaci na podniky obchodního loďstva a jejich posádky. Takové vyloučení česká právní úprava neobsahuje, a proto jsou dotyční vysílající zaměstnavatelé nesprávně nuceni porovnávat nároky jejich zaměstnanců (členů lodní posádky) s českým právem, což ve vztahu k nim představuje ohrožení svobodného poskytování služeb.¹²³

Na rozdíl od starého Zpr zde chybí vyloučení aplikovatelnosti této úpravy na úřední osoby při výkonu veřejné služby. Toto výslovné vyloučení by zde ale mohlo působit nadbytečně, neboť čl. 62 SFEU vylučuje úřední osoby z působnosti směrnice 96/71/ES a z textu § 319 lze dovodit neaplikovatelnost na úředníky veřejné správy z dikce “je vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb”.

Na základě § 319 jsou zaměstnancům vyslaným z jiného členského státu EU v době jejich vyslání na území ČR přiznány minimální české pracovní podmínky, pokud jde o

¹²¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. § 319 (Úprava, která se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou do České republiky vysláni z jiného státu EU). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář [Systém ASPI]*. Wolters Kluwer [cit. 2018-4-23]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

¹²² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 1259.

¹²³ Tamtéž, str. 1258.

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Až na drobné odchylky se jedná o převzetí znění čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES, a oproti starému Zpr jsou správně doplněny i pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Dle věty druhé § 319 se tyto minimální české pracovní podmínky opět použijí pouze v případě, že taková právní úprava je pro zaměstnance výhodnější, než práva vyplývající z právních předpisů členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, přičemž výhodnost se opět posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně. Zahraniční zaměstnavatel si tak musí české podmínky před vysláním zaměstnance nejdříve pro konkrétní práci zjistit, nárok od nároku posoudit jejich výhodnost, a v případě, že budou tyto zjištěné minimální nároky výhodnější musí být vyslanému zaměstnanci vysílajícím zaměstnavatelem poskytnuty. To bývá v některých případech složité, protože věcný rozsah porovnávaných nároků nemusí být v porovnávaných členských státech jednotný. Nejdůležitějším kritériem je reálná výhodnost pro zaměstnance, což znamená, že zaměstnanci z úpravy daného členského státu musí vyplývat právo na konkrétní výhodu, kterou skutečně obdrží.¹²⁴ V praxi bývají české podmínky často výhodnější pro zaměstnance vyslané z nových členských států EU, naopak pro zaměstnance vyslané z původních členských států EU se budou častěji aplikovat pracovní podmínky jejich domovského státu, kdy jsou takové podmínky pro zaměstnance stále častěji výhodnější, než tomu tak je v ČR.¹²⁵

V české právní úpravě není výslovně transponována povinnost zahraničního zaměstnavatele zohlednit pracovní podmínky zakotvené kolektivními smlouvami a rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné dle čl. 3 odst. 8 směrnice 96/71/ES, pokud se týkají činností uvedených v příloze dané směrnice. § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání stanoví

¹²⁴ Tamtéž, str. 1261.

¹²⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. § 319 (Úprava, která se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou do České republiky vysláni z jiného státu EU). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: Komentář [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-4-23]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

postup, na základě kterého je kolektivní smlouvy možné prohlásit za “všeobecně použitelné”. Kolektivní smlouvy jsou pramenem práva, a tedy také součástí českého právního řádu. Přestože tedy nedošlo k výslovné transpozici, povinnost jejich zohlednění lze odvozovat od dikce § 319 “vztahuje se na něho úprava České republiky”.

Dle § 319 odst. 2 se nepoužije česká právní úprava týkající se

- minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části a
- minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas,

jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v ČR nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí pro zaměstnance vyslané agenturami práce. Vyloučení právní úpravy minimální délky dovolené jde v tomto případě nad rámec čl. 3 odst. 3 směrnice 96/71/ES. Důvodem, proč se tak český zákonodárce rozhodl tuto úpravu rozšířit by mohl být požadavek § 214 Zpr na odpracování alespoň 21 dní, aby zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou.¹²⁶ Oproti ustanovení směrnice je zde také použito jiné referenční období pro výpočet doby vyslání. Čl. 3 odst. 6 směrnice 96/71/ES říká, že se doba vyslání vypočítává na základě referenčního období jednoho roku od počátku vyslání, nikoliv na základě období kalendářního roku, jako je tomu v § 319 odst. 2.

Český zákonodárce také jasně netransponoval možnosti odchýlit se od ustanovení týkajících se maximální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části a minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas v případě, kdy jde pouze o malý rozsah prací, které se mají vyslanými zaměstnanci vykonat (čl. 3 odst. 5 směrnice 96/71/ES), a také v případě první montáže nebo první instalace zboží, pokud doba vyslání nepřesáhne 8 dní (čl. 3 odst. 2 směrnice 96/71/ES). Vzhledem k univerzálnímu znění § 319 odst. 2 se však tento odstavec bude v praxi aplikovat i na tyto situace a bude dosaženo stejného výsledku.

7.2 Implementace prosazovací směrnice 2014/67/EU

Prosazovací směrnice byla do českého právního řádu implementována zákonem č. 93/2017 Sb., který změnil tyto právní předpisy:

¹²⁶ PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie*. Rigorózní práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2014, str. 71.

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “zákon o zaměstnanosti”),
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “zákon o inspekci práce”),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “ZPr”).

V rozsahu novelizace zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce nabyt zákon č. 93/2017 (dále jen “novela”) účinnosti již dne 1. 4. 2017, v rozsahu novelizace zákoníku práce pak nabyt účinnosti až dne 1. 7. 2017.

7.2.1 Novela zákona o zaměstnanosti

Ve vztahu k vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území ČR novela doplňuje § 102 zákona o zaměstnanosti, kde rozšiřuje povinnost vést evidenci občanů EU, jejich rodinných příslušníků a rodinných příslušníků občana ČR a evidenci cizinců. Nyní takovou povinnost má i právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly výše uvedené osoby vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Novela dále výslovně uvádí, jaké údaje mají být o těchto osobách evidovány, přičemž klade důraz na jejich přiměřenost. Jedná se například o identifikační údaje, adresu v zemi trvalého pobytu, adresu pro doručování zásilek, druh práce, místo výkonu práce nebo dobu, po kterou má být práce vykonávána.¹²⁷ U vysílajících zaměstnavatelů je oproti ostatním obsah evidence v § 102 zúžen o údaje týkající se zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyššího dosaženého vzdělání, vzdělání požadovaného pro výkon povolání a také dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt. Takové zúžení je odůvodněno závěrem, že vyslaní zaměstnanci nevstupují na pracovní trh ČR a po vykonání práce se vrací zpět do svého domovského státu, kde obvykle vykonávají práci pro svého zaměstnavatele.¹²⁸

Novela také doplňuje § 136 zákona o zaměstnanosti, kde se přidává nový odst. 2. Ten pro zaměstnavatele usazeného v jiném členském státě EU, který v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do ČR, stanovuje, z důvodů průkaznější kontroly ze strany orgánů inspekce práce, povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Tyto doklady musí být přeloženy do

¹²⁷ NAUŠOVÁ, Klára. *Novela zákona o zaměstnanosti a souvisejících zákonů*. Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer). 8. 8. 2017 [cit. 2018-04-01]. Dostupné v systému ASPI. LIT232937CZ.

¹²⁸ SEIDL, Petr a Monika CHROMEČKOVÁ. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců*. Práce a mzda. 2017/5 [cit. 2018-02-14]. Dostupné v systému ASPI. LIT232396CZ.

českého jazyka, ale nemusí být úředně ověřeny.¹²⁹ Pokud tato povinnost není dodržena, jedná se o přestupek, za který může být vysílajícímu zaměstnavateli uložena pokuta až do 500 000 Kč.¹³⁰

7.2.2 Novela zákona o inspekci práce

V § 3 zákona o inspekci práce dochází k implementaci čl. 4 prosazovací směrnice, jehož cílem je identifikace zastřeného vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb prostřednictvím “letter box společností”. Novela zavádí pro orgány inspekce práce nové pravomoci při kontrole dodržování právních předpisů upravujících postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Za účelem zjištění, zda se jedná o zastřené vysílání zaměstnanců, novela demonstrativně stanoví skutečnosti, které mají tyto orgány posuzovat a které mají být zohledněny, a to jak na straně zaměstnavatele, aby bylo dostatečně zjištěno, ve kterém členském státě je usídlen, tak na straně zaměstnance, kde má být zjištěno, ve kterém členském státě obvykle vykonává svou práci.

V § 4 zákona o inspekci práce jsou rozšířeny kompetence Státního úřadu inspekce práce o mezinárodní spolupráci s příslušnými orgány jiných států EU. Podstatnou změnou je pak zavedení § 4 odst. 2 písm. i), podle kterého Státní úřad inspekce práce na svých internetových stránkách v českém jazyce a v dalších jazycích nejčastěji používaných dočasně vysílanými zaměstnanci poskytuje aktuální informace o pracovních podmínkách zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, přičemž tyto informace úřad zpřístupní i jinými vhodnými způsoby, a na žádost osoby se zdravotním postižením také v podobě, v níž se s nimi tato osoba může seznámit. Tyto informace o příslušných právních předpisech jsou důležité zejména pro zjištění práv, které pro vyslané zaměstnance vyplývají z tzv. tvrdého jádra. Tedy pracovních podmínek podle čl. 3 směrnice 96/71/ES, v ČR pak podle § 319 Zpr.

Důležitou změnou je také vložení celé části páte do zákona o inspekci práce. Ta v § 37a až § 37c zavádí pravidla pro provádění kontroly a správní spolupráci příslušných orgánů členských států (v ČR hlavně orgánů inspekce práce) při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, týkající se přístupu k informacím nebo doručování rozhodnutí o uložení pokut nebo jiných sankcí a jejich následného vymáhání, přičemž bude pro poskytnutí vzájemné pomoci využit informační systém vnitřního trhu - IMI.¹³¹

¹²⁹ Tamtéž.

¹³⁰ § 140 odst. 4 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

¹³¹ SEIDL, Petr a Monika CHROMEČKOVÁ. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců*. Práce a mzda. 2017/5 [cit. 2018-02-14]. Dostupné v systému ASPI. LIT232396CZ.

7.2.3 Novela zákoníku práce

V zákoníku práce novela doplňuje § 319. Doplňuje v něm odst. 3, který zavádí ručení osoby, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnavatel z jiného členského státu EU zaměstnance k plnění úkolů. Taková osoba pak ručí za to, že zaměstnanci bude jeho zaměstnavatelem vyplacena mzda nebo plat do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas dle odst. 1 písm. c). Pro ručení takové osoby musí být kumulativně splněny následující podmínky:

- a) požadovaná odměna za práci nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR vyplacena,
- b) zaměstnavateli byla za takové jednání pravomocně uložena pokuta a
- c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.

Čl. 12 prosazovací směrnice dává členským státům určitou možnost, zda dané ručení bude aplikováno pouze na činnosti uvedené v příloze směrnice. č. 96/71/ES, nebo bude aplikováno na všechny vyslané zaměstnance bez ohledu na činnost, kterou vykonávají, přičemž český zákonodárce zvolil variantu druhou.¹³²

Dále je pak novelou ve stejném odstavci zavedena vyvratitelná domněnka, že není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území ČR k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

7.3 Vyslání zaměstnance do ČR a povinnosti s tím spojené

Přestože právní úprava ČR, a tedy i povinnosti, které se vztahují na zaměstnavatele vysílající své zaměstnance na území ČR, patří pro nadnárodní poskytovatele služeb mezi členské státy k těm méně zatěžujícím, je třeba uvést některé administrativní povinnosti, které musí být při vyslání splněny.¹³³ Povinnosti, které má vysílající zaměstnavatel, případně přijímající podnik v případě vyslání zaměstnance k výkonu práce na území ČR v rámci nadnárodního poskytování služeb upravuje v českém právním řádu zákon o zaměstnanosti.

V první řadě je dobré zmínit, že pro účely zaměstnávání osob ze zahraničí se podle § 85 odst. 1 zákona o zaměstnanosti dle tohoto zákona nepovažuje za cizince občan EU a jeho rodinný

¹³² Tamtéž.

¹³³ Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, odbor 06300. *Informace pro podnikatele vysílající pracovníky na území ČR* [online]. 20. 12. 2010 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument76518.html>

příslušník a rodinný příslušník občana ČR. Tyto osoby mají v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občan ČR, pokud tento zákon nestanoví jinak.¹³⁴

§ 98 písm. k) pak stanoví, že povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje ani k zaměstnání cizince (občana třetího státu, který nespadá pod § 85 odst. 1), který byl vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU. V případě vyslání takovýchto cizinců má ale tuzemská právnická nebo fyzická osoba dle § 95 odst. 2. zákona o zaměstnanosti povinnost projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání, a to ještě před uzavřením smlouvy, na jejímž základě k vyslání cizinců k výkonu práce k takové osobě na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy dojde.

Vysláním do ČR na základě § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se v poslední době zabýval například Krajský soud v Praze v případě vyhoštění zaměstnance ukrajinské národnosti, který byl držitelem polského víza, opravňujícího ho k výkonu práce na území Polska, a na území ČR byl vyslán jeho polským zaměstnavatelem.¹³⁵ Ten ve svém rozsudku zdůraznil, že smyslem tohoto ustanovení je umožnit podnikatelským subjektům usazeným v některém členském státě EU, aby mohly na území ČR naplňovat princip volného pohybu služeb (přeshraničního poskytování služeb), i když k poskytování služeb zaměstnávají občany států, kteří nejsou členy EU, přičemž jde tedy o ustanovení, které zajišťuje, aby vnitrostátní právní úprava nebránila volnému pohybu služeb (čl. 56 a 57 SFEU).^{136, 137} V posuzovaném případě ale nešlo o vykonávání činnosti, uskutečňované v rámci poskytování služeb, kdy by taková činnost odpovídala definici služby dle směrnice o službách na vnitřním trhu (například montážní práce). Záměrem vyslání na území ČR zde bylo zastříti skutečné jednání zaměstnance, a to výkon zaměstnání, které spočívalo v obsluze stroje na výrobu sáčků na pracovišti společnosti, ke kterému neměl zaměstnanec potřebná povolení. Šlo tedy o dlouhodobý pronájem pracovní síly neboť obsah smlouvy o dílo, která byla uzavřena mezi polským a českým zaměstnavatelem, byl vymezen počtem vyslaných zaměstnanců, jejichž úkolem bylo provádět práce, které běžně provádí zaměstnanci daného závodu. Jednalo se zde o dočasné

¹³⁴ § 3 odst. 2, 3 zákona o zaměstnanosti.

¹³⁵ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 10. 4. 2017, č. j. 44 A 4/2017-27.

¹³⁶ ZAVŘELOVÁ, Jitka. *Vyslání cizince na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě*. Ročenka uprchlického a cizineckého práva. 2. vydání - VII. Zaměstnávání cizinců disponujících polským dlouhodobým vízem vydaným za účelem zaměstnání. Knihy VOP – Archiv knih VOP. 1. 1. 2018 [cit. 2018-04-01]. Dostupné v systému ASPI. LIT243754CZ.

¹³⁷ Obdobně rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie BV, C-91/13, ECLI:EU:C:2014:2206.

přidělení zaměstnance k českému zaměstnavateli, tedy o výkon závislé práce, a k tomu je již potřeba pracovní povolení dle § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.¹³⁸

Pro všechny případy vyslání v rámci nadnárodního poskytování služeb je dále v § 87 zákona o zaměstnanosti zavedena poměrně nestandardní úprava, a to povinnost pro příjemce služby, tedy zadavatele zakázky nikoli zaměstnavatele, provést tzv. notifikaci. Tato povinnost bude splněna písemným informováním příslušného úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Kromě písemnosti žádné další požadavky na formu oznámení nejsou. Tato písemná informace obsahuje podle § 87 odst. 2 údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. V tomto případě mám za to, že § 87 odst. 2 odkazuje nikoliv na povinnosti zaměstnavatele, ale na povinnosti právnické či fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU, na jejímž základě byly zahraniční zaměstnanci vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Jak bylo uvedeno výše, novela č. 93/2017 Sb., implementující prosazovací směrnici, evidenční povinnost pro tyto subjekty oproti zaměstnavatelům z věty první § 102 odst. 2 zúžila. Písemná notifikace pro příslušný úřad práce by tedy měla obsahovat následující informace:¹³⁹

- identifikační údaje fyzické osoby,
- 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 těchto fyzických osob,
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU.

Jak vyplývá z předchozích řádků, další povinností je dle § 102 odst. 2 evidovat tyto údaje také osobou, která uzavřela smlouvu se zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU, na jejímž základě byli tito zaměstnanci vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Dle § 87 odst. 2 má pak tato osoba povinnost nahlásit každou změnu těchto údajů příslušnému úřadu práce, a to nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděla.

¹³⁸ ZAVŘELOVÁ, Jitka. *Vyslání cizince na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě*. Ročenka uprchlického a cizineckého práva. 2. vydání - VII. Zaměstnávání cizinců disponujících polským dlouhodobým vízem vydaným za účelem zaměstnání. Knihy VOP – Archiv knih VOP. 1. 1. 2018 [cit. 2018-04-01]. Dostupné v systému ASPI. LIT243754CZ.

¹³⁹ § 102 odst. 2, odkazující také na informace dle § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e).

Speciální notifikační povinnost má pak také dle § 14 odst. 4 zahraniční agentura práce, která v režimu nadnárodního poskytování služeb chce vysílat zaměstnance k uživateli do ČR. Nejpozději v den zahájení takové činnosti na území ČR musí písemně oznámit úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.

S odkazem na kapitolu o koordinaci systémů sociálního zabezpečení je také nutno připomenout, že aby byl vyslaný pracovník považován za vyslaného v kontextu Nařízení 883/04 o koordinaci systémů SSZ, je nutné, aby mu byl v domovském státě vydán dokument A1 potvrzující příslušnost takové osoby k předpisům týkajícím se sociálního zabezpečení.

7.4 Vyslání zaměstnance z ČR do jiného členského státu EU

Jak již bylo řečeno, § 319 Zpr se nevztahuje na zaměstnance, kteří jsou vysláni v rámci nadnárodního poskytování služeb z ČR do jiného členského státu EU. Vysílající zaměstnavatel nicméně musí mít stále na paměti následující skutečnosti¹⁴⁰:

- obdobná ustanovení, jako v ČR § 319, existují i ve členském státě, kam své zaměstnance k výkonu práce vysílá, a proto by si je měl zaměstnavatel zjistit od svých zahraničních partnerů, případně od orgánů k tomu v daném státě určených, a na základě individuálního porovnání výhodnosti daných minimálních požadavků je nutno správně nastavit pracovní podmínky pro vyslaného zaměstnance,
- i v jiných členských státech EU je obvykle vyžadováno ohlášení (notifikace) vyslaného zaměstnance na příslušných úřadech, a to může být v některých případech i povinností vysílajícího zaměstnavatele,
- zaměstnanec je během vyslání stále jejich zaměstnancem, a proto je nutné kontrolovat, zda jsou správně nastaveny otázky BOZP.

Dále je třeba opět s odkazem na kapitolu týkající se koordinace systémů sociálního zabezpečení připomenout dokument A1, prokazující příslušnost vyslaného zaměstnance k právním předpisům ČR po dobu vyslání. V ČR se o vystavení dokumentu A1 žádá místně příslušná pobočka okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) a pokud není možné určit místní příslušnost, tak u

¹⁴⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. § 319 (Úprava, která se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou do České republiky vysláni z jiného státu EU). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: Komentář [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-4-23]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

kterékoli jiné. K žádosti se použije tiskopis - “Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení”.¹⁴¹

Jelikož je dokument A1 k vyslání klíčový, je z ČR možné vyslat osoby pouze v pracovním poměru (na základě pracovní smlouvy) nebo na základě dohody o pracovní činnosti. U dohody o provedení práce je překážka na straně české správy sociálního zabezpečení (ČSSZ), kdy se příjmy z této dohody nezahrnují do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění, a proto ČSSZ takové osobě nevydá dokument A1 jako potvrzení o příslušnosti k českému systému sociálního zabezpečení. Ze stejného důvodu je pak složité realizovatelné vyslání nově přijatého zaměstnance, kdy ČSSZ nevydá takovému zaměstnanci dokument A1, protože ještě nebyla odvedena žádná platba do jejich systému, což bývá především problém pro agentury práce.¹⁴²

Vyslání z ČR do jiného členského státu není v rámci Zpr řešeno samostatně, ale je pro něho nutné použít ustanovení upravující jednotlivé instituty, kterými lze vyslání realizovat. Zákoník práce pro tyto účely umožňuje využít následující právní instituty:

- vyslání na zahraniční pracovní cestu dle § 42 odst. 1 Zpr,
- přeložení zaměstnance dle § 43 Zpr,
- dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a Zpr,
- dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce dle § 308 a § 309 Zpr,
- dočasnou změnu místa výkonu práce dle § 40 odst. 1 Zpr.

7.4.1 Vyslání na zahraniční pracovní cestu

Pracovní cestou se dle § 42 odst. 1 rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, a tedy i k výkonu práce na místě, které se nachází v jiném členském státě EU, protože o místě pracovní cesty zákoník práce žádné omezení nestanoví. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu jen na dobu nezbytné potřeby a na základě dohody s ním. Na dobu nezbytné potřeby tak může znamenat plnění jednorázového i déletrvajícího úkolu, vždy se ale musí jednat o časově omezené vyslání na dobu nezbytně nutnou ke splnění účelu pracovní cesty, přičemž doba trvání pracovní cesty není zákonem

¹⁴¹ Česká správa sociálního zabezpečení. Podání žádosti o určení příslušnosti [online]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/urceni-statu-pojisteni-dle-novych-narizeni-883-2004-a-987-2009/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti.htm>

¹⁴² JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vyslání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6, str. 185.

omezena.¹⁴³ Zmíněná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pak může být buď obsahem pracovní smlouvy, nebo může být uzavřena později, klidně i průběžně dle konkrétní potřeby vyslání, dokonce k takové dohodě může dojít i konkludentně tím, že zaměstnanec na pracovní cestu nastoupí.¹⁴⁴ Pokud taková dohoda uzavřena není, zaměstnavatel není oprávněn zaměstnance na pracovní cestu vyslat. K výše uvedenému je dobré podotknout, že je pracovní povinností zaměstnance vykonat pracovní cestu, i když ví, že ho na pracovní cestu vysílá zaměstnanec, který k tomu podle vnitřním předpisů zaměstnavatele není oprávněn.¹⁴⁵

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může dle § 42 odst. 2 pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V takovém pověření je třeba vymezit jeho rozsah a je potřeba, aby byl s takovýmto pověřením zaměstnanec seznámen. Tuto možnost pověření zákoník práce zavádí zejména z důvodů operativnosti, kdy není vždy možné, aby zaměstnanec vždy konal práci pouze dle pokynů zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.¹⁴⁶ Důležité je podotknout, že pro vyloučení pochybností zákoník práce pro tyto vedoucí zaměstnance jiného zaměstnavatele stanovil, že nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat.

U vyslání na pracovní cestu je nutné připomenout zvláštní ochranu některých zaměstnanců. § 240 Zpr stanoví, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Dále toto pravidlo platí pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Vzhledem ke speciální povaze § 240 ve vztahu k § 42 Zpr je tak nutné upozornit, že v těchto případech není možné použít dohodu takového zaměstnance a zaměstnavatele obsahující obecný souhlas s vysláním na pracovní cestu do budoucna. Uvedené zaměstnance lze na pracovní cestu vyslat mimo obvod obce jejich pracoviště

¹⁴³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 186.

¹⁴⁴ Tamtéž.

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3077/2000 a BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 267.

¹⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 266.

nebo bydliště jen se souhlasem těchto zaměstnanců s vysláním na každou jednotlivou pracovní cestu, kterou zaměstnavatel vyžaduje.¹⁴⁷

7.4.2 Přeložení zaměstnance

Dle § 43 Zpr lze zaměstnance přeložit k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Ze znění dané úpravy vyplývá, že institut přeložení odpovídá vyslání dle čl. 1 odst. 3 písm. b) směrnice 96/71/ES, protože přeložení je možné pouze v rámci jednoho zaměstnavatele, např. do jiného závodu zaměstnavatele. Pracovní úkoly pak přeloženému zaměstnanci ukládá a jeho práci organizuje, řídí a kontroluje příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen, a dává mu k tomuto účelu pokyny. Vzhledem k tomu, že se *de facto* jedná o změnu pracovní smlouvy týkající se změny místa výkonu práce, je přeložení možné pouze se souhlasem zaměstnance, a to vždy s každým jednotlivým přeložením, kdy zaměstnavatel musí dopředu zaměstnanci vždy sdělit konkrétní dobu trvání jeho přeložení do tohoto jiného místa výkonu práce, přičemž taková doba musí být vyžadována provozní potřebou zaměstnavatele.¹⁴⁸ Zaměstnanec tedy souhlasí nejen s místem, ale i s dobou přeložení, a bez jeho souhlasu ho není možné vyslat. Z povahy věci, kdy se *de facto* jedná o změnu obsahu pracovního poměru, se odborníci přiklánějí k závěru, že návrh zaměstnavatele na přeložení i souhlas zaměstnance s přeložením musí být učiněn v písemné formě a absence takové formy by způsobovala neplatnost přeložení.¹⁴⁹ S takovýmto závěrem nelze než souhlasit. Oproti pracovní cestě je také vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen, oprávněn vůči tomuto přeloženému zaměstnanci právně jednat, pokud ho k tomu opravňují vnitřní předpisy zaměstnavatele.¹⁵⁰

Specifickou skupinu opět tvoří zaměstnanci dle § 240 Zpr (viz výše), kteří vyžadují zvláštní ochranu. Tyto zaměstnance je zaměstnavatel oprávněn přeložit pouze na jejich žádost. Z povahy věci je zde opět vyžadována písemná forma právního jednání, přičemž lze dovodit, že nejdříve je nutná písemná žádost zaměstnance o přeložení a následně písemný souhlas zaměstnavatele. Ten ovšem není povinen takové žádosti vyhovět, a přeložení závisí na jeho uvážení.¹⁵¹ Neztotožňuji se s myšlenkou některých návrhů *de lege ferenda*, podle kterých zde žádost zaměstnance nenachází svůj

¹⁴⁷ Tamtéž, str. 265.

¹⁴⁸ Tamtéž, str. 268.

¹⁴⁹ Tamtéž, str. 269.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ Tamtéž, str. 270.

význam a bylo by vhodné uvažovat o zrušení tohoto institutu.¹⁵² Primárním účelem § 240 Zpr je ochrana těchto zaměstnanců, a i když se může zdát, že se zde nejedná o rozdílný projev vůle oproti “normálním” zaměstnancům, mám za to, že je zde důležitá eliminace tlaku ze strany zaměstnavatele. Tito zaměstnanci nejsou díky této úpravě nuceni svému zaměstnavateli přeložení výslovně odmítnout, ale procesně to musí být oni, kdy po posouzení své životní situace takové přeložení navrhnou, a svému zaměstnavateli tak nabídnou řešení jeho provozních záležitostí. Zvážíme-li další atributy institutu přeložení (např. cestovní náhrady), nelze dle mého tuto možnost přeložení substituovat pouze dočasnou změnou místa výkonu práce v pracovní smlouvě.

7.4.3 Dočasné přidělení zaměstnance

Dočasné přidělení je na rozdíl od přeložení institut, na základě něhož zaměstnavatel poskytne svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, hovoříme zde tedy o vyslání dle čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71/ES, přičemž vzniká obchodněprávní vztah mezi oběma zaměstnavateli.¹⁵³ Nejdříve je tak nutné, aby byla uzavřena dohoda mezi oběma zaměstnavateli, kde bude obsahem závazek přidělovacího zaměstnavatele dočasně poskytnout k výkonu práce svého zaměstnance a podmínky tohoto přidělení.¹⁵⁴ § 43a odst. 2 výslovně zakazuje, aby za dočasné přidělení zaměstnance byla poskytnuta úplata. To by totiž mohlo vést k výdělečné činnosti zaměstnavatelů, jejímž předmětem by bylo poskytování pracovní síly třetím subjektům. Zákaz ovšem neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které musel přidělovací zaměstnavatel v souvislosti s přidělením vynaložit, tedy např. mzda, náhrada mzdy nebo cestovní náhrady. Podmínkou přidělení je také uzavření dohody o dočasném přidělení s dotyčným zaměstnancem. Takovou dohodu dle § 43a odst. 1 Zpr smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru a musí v ní být dle § 43a odst. 3 Zpr uveden

- název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje,
- den, kdy dočasné přidělení vznikne,
- druh a místo výkonu práce a
- doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává.

¹⁵² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 185.

¹⁵³ Tamtéž, str. 187.

¹⁵⁴ Tamtéž.

Dohoda musí být uzavřena písemně a může v ní být také sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Dle § 43a odst. 4 po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje BOZP zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel ale nesmí vůči zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru zůstávají po celou dobu dočasného přidělení povinnostmi přidávajícího zaměstnavatele, a zaměstnanec má tak stále stejné postavení, co se týče mzdy a pracovních podmínek, jako měl v pracovním poměru dosud.¹⁵⁵ Dle § 43a odst. 6 Zpr ale pracovní a mzdové nebo platové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. V takovém případě má dočasně přidělený zaměstnanec po dobu přidělení právo na jejich vyrovnání.

Dočasné přidělení končí dle § 43a odst. 7 Zpr uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby může skončit dočasné přidělení dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo také bez uvedení důvodu. V takovém případě je stanovena patnáctidenní výpovědní doba, která začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

Zákoník práce také stanoví, že se úprava dočasného přidělení nepoužije na případy agenturního zaměstnávání a také v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

7.4.4 Dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce

Agenturou práce se může stát fyzická nebo právnická osoba, která splní podmínky stanovené § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti a získá povolení ke zprostředkovávání zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), kdy takové povolení může být uděleno ke zprostředkovávání zaměstnanců v rámci ČR, tak i zprostředkovávání zaměstnanců do zahraničí, a nebo ze zahraničí na území ČR.¹⁵⁶ Při dočasném přidělení agenturou práce hovoříme o vyslání ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71/ES. Jedná se o situaci, kdy je zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen touto agenturou (v tomto případě) k zahraničnímu uživateli. Agentura práce mu žádnou práci nepřiděluje a zaměstnanec pro ni fakticky práci nekoná, smyslem tohoto

¹⁵⁵ Tamtéž.

¹⁵⁶ Tamtéž, str. 188.

dočasného přidělení je pro agenturu realizace vlastního podnikání, jehož podstatou je získávání financí z odměn za poskytování pracovní síly na základě tohoto přidělení. Mezi uživatelem a zaměstnancem se realizuje faktický výkon práce. Vzniká zde trojstranný vztah, kdy mezi uživatelem a agenturou vzniká obchodněprávní vztah na základě dohody o dočasném přidělení agenturou práce, a pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a agenturou, a to buď na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.¹⁵⁷

Má-li tak zahraniční uživatel zájem o zprostředkování pracovní síly, uzavře s agenturou práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agenturou práce. Ta musí být dle § 308 odst. 2 Zpr uzavřena písemně a musí obsahovat náležitosti, které Zpr vyjmenovává v odst. 1 téhož paragrafu. Jedná se například o identifikaci dočasně přiděleného zaměstnance, druh práce, který bude vykonávat, určení doby, po kterou bude dočasně přidělen, místo výkonu práce, den nástupu do práce nebo informace o mzdových podmínkách.

Agentura může dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce k uživateli dle § 307a Zpr jen na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Zde se agentura zaváže zaměstnanci zajistit dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat dle pokynů uživatele. Dočasné přidělení se následně realizuje na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména údaje obsažené v § 309 odst. 2 Zpr (název a sídlo uživatele, místo výkonu práce, doba trvání, určení vedoucího zaměstnance apod.). § 309 odst. 1 stanoví, že po celou dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje BOZP při práci uživatele. Nesmí ale vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury práce. Právně jednat vůči zaměstnanci smí pouze agentura práce. Rozvrhuje mu také pracovní dobu, určuje dovolenou, řeší překážky v práci, vyplácí mzdu a celkově odpovídá v odpovědnostním vztahu vůči zaměstnanci, přičemž má i ostatní práva a povinnosti, vyplývající z pracovněprávního vztahu, nejsou-li zákoníkem práce dány uživateli.¹⁵⁸

Agentura práce i uživatel mají dle § 309 odst. 5 Zpr společnou povinnost zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného “kmenového” zaměstnance. Pokud jsou takové podmínky horší, je agentura povinna zajistit rovné zacházení a zaměstnanec má právo domáhat se u agentury svých práv, která mu tímto vznikla. K této problematice Štefko *de lege ferenda* poukazuje na vhodnější úpravu slovenského zákoníku práce, kde jsou v § 58 odst. 1 výslovně vypočítány pracovní podmínky, které musí mít agenturní zaměstnanec stejně jako srovnatelný kmenový zaměstnanec

¹⁵⁷ Tamtéž.

¹⁵⁸ Tamtéž.

uživatele. Jedná se o pracovní dobu, mzdové podmínky, BOZP, náhradu škody v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání, náhradu při platební neschopnosti a ochranu nároků agenturních zaměstnanců, právo na kolektivní vyjednávání a podmínky stravování.¹⁵⁹ Přestože lze mít k ochraně ekonomického postavení agenturního zaměstnance výhrady, v rámci odborné veřejnosti panuje shoda, že ve světle znění směrnice EU o agenturním zaměstnávání¹⁶⁰ vykazuje česká právní úprava relativně dobré ochranné znaky.¹⁶¹

7.4.5 Dočasná změna místa výkonu práce

Pracovní smlouva musí obsahovat místo výkonu práce dle § 34 odst. 1 písm. b) Zpr. Vyslání lze tedy z ČR realizovat i způsobem, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na dočasné změně místa výkonu práce, a to za účelem poskytnutí služby v zahraničí. Taková dohoda je možná na základě smluvní volnosti podle § 40 odst. 1 Zpr, kdy je obsah pracovního poměru možné změnit, dohodnou-li se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec. Pracovní smlouvu je nutné ve všech případech změnit pouze písemně.¹⁶² Podstatnými náležitostmi, aby se jednalo o vyslání dle směrnice 96/71/ES, je dočasnost takové změny místa výkonu práce, odpovídající kritériím výše zmíněným, a také účel takové změny - přeshraniční poskytování služby. Tyto náležitosti je tak nutno v písemné smlouvě (písemným dodatkem k pracovní smlouvě) dopředu ošetřit. Smlouva by měla obsahovat ujednání, že po skončení dočasné změny místa výkonu práce bude zaměstnanec vykonávat svou práci na původním místě v rámci ČR (obvyklém místě výkonu práce) - tedy že nedojde k vstoupení vyslaného zaměstnance na pracovní trh hostitelského členského státu. Dále by měla řešit konkrétní podmínky pobytu v zahraničí, cestu do a ze zahraničního místa výkonu práce a také jaká plnění zaměstnanci během jeho výkonu práce v zahraničí náleží.¹⁶³

7.5 Cestovní náhrady při vyslání do zahraničí

Zákoník práce upravuje poskytování cestovních náhrad u všech výše zmíněných institutů, tedy při zahraničních pracovních cestách, při přeložení i při dočasném přidělení k výkonu práce do zahraničí. U nadnárodního poskytování služeb mluvíme o podnikatelské sféře, a tedy pro účely výpočtu cestovních náhrad o zaměstnancích, kteří nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 Zpr.

¹⁵⁹ ŠTEFKO, Martin. *Mezinárodní prvek u agenturního zaměstnávání*. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 172.

¹⁶⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

¹⁶¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 189.

¹⁶² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 245.

¹⁶³ ŠKUBAL, Jaroslav a Jan BÜRGER. *Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí*. Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 2008/22.

Při zahraniční pracovní cestě je zaměstnavatel povinen dle § 166 Zpr poskytnout zaměstnanci kromě tuzemského stravného dle § 163 Zpr za část cesty na území ČR také náhradu

- prokázaných jízdních výdajů,
- prokázaných jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- prokázaných výdajů za ubytování,
- stravovacích výdajů v cizí měně (dále jen "zahraniční stravné") a
- prokázaných nutných vedlejších výdajů.

Fakultativně pak zaměstnavatel může při zahraniční pracovní cestě poskytnout zaměstnanci i další cestovní náhrady (kapesné).

Při poskytování stravného je rozhodující trvání pracovní cesty v rámci jednoho kalendářního dne. Pro poskytnutí tuzemského stravného v korunách je dána v § 163 Zpr hranice 5 hodin. Konkrétní výši stravného při tuzemských pracovních cestách určuje zákon a příslušné vyhlášky MPSV v závislosti na vývoji cen. Aktuálně je tuzemské stravné dle § 163 odstupňováno následovně:

- 78 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 119 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 186 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Trvá-li pracovní cesta do 5 hodin je možno poskytnout stravné fakultativně.

Pro určení zahraničního stravného v zahraniční měně je dle § 170 Zpr rozhodující, zda trvá cesta v kalendářním dni více než 18 hodin, v takovém případě má zaměstnanec nárok na zahraniční stravné ve výši základní sazby, která je určena v cizí měně pro jednotlivé státy ve fixních denních částkách vyhláškou Ministerstva financí.¹⁶⁴ Jedná-li se například o průjezd více státy, určí zaměstnavatel dle § 170 odst. 2 Zpr výši zahraničního stravného ze základní sazby zahraničního stravného stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

Trvá-li tato doba déle než 12 hodin (nejvýše zmíněných 18 hodin), poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby, a ve výši jedné třetiny, trvá-li doba

¹⁶⁴ Aktuálně Vyhláška č. 401/2017 Sb. ze dne 23. listopadu 2017 o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2018.

strávená mimo území ČR 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR právo na tuzemské stravné podle § 163 Zpr. Trvá-li doba strávená mimo území ČR méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

Stravné se včetně kapesného zaměstnavateli nevyúčtovává, avšak bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé takové bezplatné jídlo až o hodnotu

- 70 %, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- 35 %, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
- 25 %, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

Zaměstnavatel má povinnost dle § 183 Zpr zaměstnanci poskytnout na výdaje, které bude zaměstnanec během pracovní cesty mít, zálohu, pokud se s ním nedohodne jinak. Tu je poté potřeba do deseti pracovních dnů po ukončení pracovní cesty vyúčtovat, což znamená předložit veškeré doklady k vyúčtování a případně zaměstnavateli vrátit nevyúčtovanou část zálohy. Zaměstnavatel má zase povinnost do deseti dnů ode dne předložení dokladů o výdajích provést vyúčtování a uspokojit jeho práva z toho plynoucí.

V některých státech bývá pro zjednodušení celé agendy obvyklé, že zaměstnanci je na výdaje stanoven paušál - na ubytování, stravování nebo místní přepravu. Tyto náklady poté zaměstnanec zaměstnavateli nevyúčtovává. V zákoníku práce je tato možnost zakotvena v § 183, ale vzhledem k nejednotnému přístupu kontrolních orgánů v této oblasti se u nás paušalizování cestovních náhrad moc nevyužívá.¹⁶⁵

U přeložení zaměstnance a dočasného přidělení je zaměstnavatel dle § 165 Zpr povinen poskytovat zaměstnanci náhrady za stejných podmínek jako při pracovní cestě. Výjimku zde tvoří přeložení na žádost zaměstnance, kdy obligatorní nárok na cestovní náhrady není, a zaměstnavatel může fakultativně poskytnout všechny nebo pouze některé náhrady cestovních výdajů, jako u pracovní cesty.¹⁶⁶

¹⁶⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 254.

¹⁶⁶ Tamtéž, str. 255.

Při dočasné změně místa výkonu práce zaměstnanci náleží cestovní náhrady pouze za cestu z ČR do místa výkonu práce v zahraničí a zpět, popřípadě pokud zaměstnanec podniká pracovní cesty v zahraničí mimo místo výkonu práce.¹⁶⁷

Jak již bylo řečeno, vyslání lze z ČR realizovat pouze na základě pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. V případě, že dojde k vyslání na základě dohody o pracovní činnosti zde vzniká problém, že cestovní náhrady je možné zaměstnanci dle § 155 Zpr poskytnout pouze v případě, že bylo toto právo výslovně sjednáno. To může způsobovat problémy při poskytování cestovních náhrad například dočasně přiděleným agenturním zaměstnancům, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti. Ve srovnání se zaměstnanci pracujícími v řádném pracovním poměru u nich tak dochází k určitému ukrajování a slabé garanci jejich práv.¹⁶⁸

¹⁶⁷ ŠKUBAL, Jaroslav a Jan BÜRGER. *Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí*. Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 2008/22.

¹⁶⁸ ŠTEFKO, Martin. *Mezinárodní prvek u agenturního zaměstnávání*. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 172-173.

Závěr

Vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb představuje složitou a komplexní problematiku. Vysílající zaměstnavatel se musí vypořádat s prvky práva pracovního, práva sociálního zabezpečení a z důvodu přeshraničního charakteru také s prvky mezinárodního práva soukromého.

Vysláním pracovníka rozumíme situaci, kdy pracovník dočasně vykonává práci pro svého zaměstnavatele v jiném členském státě, než je členský stát sídla zaměstnavatele. Při vyslání je nezbytné, aby mezi pracovníkem a zaměstnavatelem byl stále zachován velmi těsný vztah, pro který je charakteristická podřízenost vyslaného pracovníka. Zaměstnavatelem je mu i nadále vyplácena mzda, dává pracovníkovi pokyny a jeho práci řídí. Pro další vymezení vyslaných pracovníků je také podstatná skutečnost, že se nejedná o migrující pracovníky ve smyslu čl. 45 SFEU, protože pouze dočasně vstupují na území hostitelského státu za účelem poskytnutí služby a ihned po provedení prací se vrací zpět do domovského státu. Z tohoto důvodu tito pracovníci nevstupují ani nijak nevyhledávají vstup na pracovní trh hostitelského členského státu.

Směrnice 96/71/ES a prosazovací směrnice 2014/67/EU

Poté co SDEU judikoval, že primární právo EU nebrání členským státům rozšíření vlastní legislativy, především týkající se minimální mzdy, na vyslané pracovníky k výkonu práce na jejich území, a ve spoustě členských států se za tímto účelem začaly neřízeně přijímat zákony, bylo na místě řešit záležitost jednotně, a proto byla přijata směrnice 96/71/ES. Účelem právní úpravy institutu vyslání je zabezpečit kompromis mezi co nejvyšší možnou ochranou vyslaného pracovníka a zároveň zabráněním sociálnímu dumpingu, kterým se rozumí vysílání pracovníků ze států s nižšími mzdami a horšími pracovními podmínkami do "vyspělejších států", a tím ohrožování zakázek tamních zaměstnavatelů. Směrnice 96/71/ES za tímto účelem zavedla soubor ochranných pracovněprávních opatření, tzv. tvrdé jádro, který hostitelský stát aplikuje na vyslaného pracovníka z jiného členského státu, jsou-li tyto pracovní podmínky v hostitelském státě pro pracovníka výhodnější než podmínky jeho státu domovského.

Dle mého názoru tuto roli směrnice 96/71/ES obsahově splňuje, s její aplikací v praxi se nicméně vyskytly určité nedostatky, především v souvislosti s implementací do právních řádů členských států a dodržováním podmínek, které pro institut vyslání stanoví. Na to reagovala prosazovací směrnice 2014/67/EU, jejímž hlavním cílem bylo zlepšit vymahatelnost a prosazování podmínek stanovených směrnicí 96/71/ES.

Jedním z největších problémů bylo zneužívání institutu vyslání a vyhýbání se stanoveným podmínkám. S tím byla spojena především právní nejistota týkající se pojmu "dočasnost" vyslání a

kritéria týkající se zjištění "usazenosti" zaměstnavatele ve vysílajícím státu. Oproti nařízení 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení totiž nebyla stanovena doba, po kterou se na pracovníka vztahují ustanovení týkající se vyslání, pojem "dočasnost" tak byl vykládán pouze za pomoci judikatury SDEU. Na tento problém reaguje revize směrnice 96/71/ES, jejíž návrh počítá se zavedením doby 24 měsíců, po kterou bude vyslaný pracovník využívat výhod institutu vyslání, a měl by tak být zajištěn soulad s nařízením 883/2004. Dle aktuálních jednání zúčastněných stran na půdě institucí EU se tato doba může snížit na dobu 12 měsíců, s možností prodloužení vyslání o dalších 6 měsíců. Zavedení jasně určené doby považuji za výrazný posun v právní jistotě týkající se dočasnosti vyslání. V případě "usazenosti" podniku v daném členském státě byla zprvu problémem absence jakýchkoli kritérií, na základě kterých by se dala tato usazenost posuzovat. Následně se tato kritéria objevila v nařízení 883/2004 a poté hlavně v prosazovací směrnici 2014/67/EU, což dozajista vede k eliminaci podvodných praktik typu schránkových společností.

Terčem kritiky z řad odborné veřejnosti je i taxativní výčet oblastí tzv. tvrdého jádra směrnice 96/71/ES, u kterého chybí důvěryhodné zdůvodnění jejich výběru. Neobsahuje důležité oblasti jako je ochrana proti neoprávněnému propuštění nebo dávky nemocenského pojištění. To sice může být vysvětleno pouze dočasným charakterem vyslání, takové vysvětlení není ale například u dávek nemocenského pojištění úplně přesvědčivé.

Přestože směrnice 96/71/ES představuje pro vyslaného zaměstnance podstatnou ochranu týkající se jeho pracovněprávních podmínek, zaměstnavatelé se stále v praxi potýkají s nejasným výkladem jednotlivých podmínek stanovených směrnicí, zejména pak jde-li o posouzení výhodnosti při určování práva, které v konkrétním případě aplikovat. Kromě ostatních je příkladem pojem "minimální mzda". Směrnice zde z důvodu flexibility odkazuje na právní řády jednotlivých členských států, nicméně nejednoznačnost pojmu je zde vysoká a při určení, jaké složky mzdy se do minimální mzdy započítávají, a která minimální mzda je tedy pro vyslaného pracovníka výhodnější, vznikají v praxi nejasnosti. Judikatura SDEU poskytla vodítka, kterých se při posuzování držet, a prosazovací směrnice 2014/67/EU za tímto účelem zavedla povinnost členských států informovat o svých podmínkách týkajících se minimálních mezd. Nicméně podstatná změna nastává až opět s revizí směrnice 96/71/ES, kdy pojem minimální mzdy nahrazuje pojem "odměna", a správně se tak zavádí princip stejné odměny za stejnou práci na stejném místě.

Prosazovací směrnice 2014/67/EU měla za cíl zlepšit způsob, jakým je směrnice 96/71/ES v praxi prováděna na území EU. Zavádí tak vhodná ustanovení pro její lepší uplatňování a prosazování a pokouší se zamezit zneužití a obcházení jejích pravidel, zároveň pak zaručuje ochranu práv vysílaných pracovníků a odstranění nepotřebných překážek volného poskytování služeb. Kromě již výše zmíněného byl její podstatný přínos především v oblasti přístupu k

informacím. Transparentní způsob zveřejnění relevantních informací týkajících se implementovaných pracovních podmínek dle směrnice 96/71/ES do právního řádu hostitelského státu tak nejvíce pomohl malým a středním podnikům, které měly se získáním informací problémy, protože mají malou kapacitu na to, aby si taková pravidla samy ověřovaly.

Dalším důležitým krokem, který prosazovací směrnice 2014/67/EU zavedla byla subdodavatelská odpovědnost, která bude jistě prospěšná především pro pracovníky ve stavebnictví pracující v rámci subdodavatelských řetězců, kdy v některých případech pracovníci nemuseli být schopni vymoci své mzdové pohledávky vůči svému zaměstnavateli, který pracovníka vyslal, protože daná společnost zanikla, nebo nikdy skutečně neexistovala.

Neméně důležitým přínosem je též zavedení přeshraničního prosazování správních pokut a sankcí, kdy absence takového mechanismu byla v minulosti identifikována jako jeden ze zásadních praktických problémů s prosazováním pravidel týkajících se vysílání pracovníků.

Rozhodné právo, mezinárodní soudní pravomoc a koordinace systémů sociálního zabezpečení

Pro určení rozhodného práva je třeba si dát pozor na časovou působnost jednotlivých norem, nicméně téměř vždy bude dosaženo stejného výsledku, jako při použití ve většině případů aplikovatelného Nařízení Řím I. U jednotlivých hraničních určovateli, které Nařízení Řím I pro pracovní smlouvy nabízí, je dobré zmínit závěry SDEU.

Hraniční určovatel země obvyklého výkonu práce má být vykládán široce z důvodu zajištění přiměřené ochrany zaměstnance. Pokud je práce vykonávána ve více než jednom členském státě, má být chápán tak, že odkazuje na místo, na kterém nebo ze kterého zaměstnanec skutečně vykonává svou pracovní činnost, v případě neexistence střediska činnosti místo, kde vykonává podstatnou část své činnosti.

U hraničního určovatele provozovny, která zaměstnance zaměstnala je naopak důležité, aby se jednalo o provozovnu, která zaměstnance přijala do zaměstnání a nikoli provozovnu, s níž je propojen tím, že v ní skutečně vykonává práci. Tento hraniční určovatel je totiž až druhotný, upřednostněn má být vždy hraniční určovatel, který se týká místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci.

V případě užití užšího spojení pracovní smlouvy s jinou zemí je nezbytné zohlednit všechny skutečnosti, které charakterizují pracovní poměr a musí přezkoumat takové skutečnosti, které jsou podle soudu nejvýznamnější. Z takových prvků vazby pak stojí za zmínku hlavně země, ve které zaměstnanec odvádí daně a poplatky z příjmů ze své činnosti, země, ve které se účastní sociálního pojištění, nebo okolnosti, jako jsou skutečnosti spojené se stanovením mzdy.

Nařízení Brusel I bis nabízí pro potřeby určení mezinárodní pravomoci soudů v případě sporů vyplývajících z pracovních smluv přiměřenou ochranu pro dotčené zaměstnance. Takovou ochranu spatřuji především v širokém okruhu možností, kdy může zaměstnanec jakožto slabší strana žalovat svého zaměstnavatele, a naopak možnosti zaměstnavatele žalovat zaměstnance pouze v členském státě, ve kterém má zaměstnanec bydliště. Zaměstnanec je také přiměřeně chráněn, jednalo-li by se o dohodě určení mezinárodní pravomoci soudů. Taková dohoda může být uzavřena až po vzniku sporu, nebo musí zaměstnanci umožňovat podat žalobu u jiných soudů než těch, které zaručují zmíněná ustanovení.

Nařízení 883/2004 a jeho prováděcí nařízení 987/2009 zajišťují, aby byla koordinace systémů sociálního zabezpečení na území členských států prováděna na základě čtyř hlavních principů:

- rovnosti nakládání a zákazu diskriminace,
- aplikace právního řádu jediného státu,
- sčítání dob pojištění a
- zachování nabytých práv.

Oproti směrnici 96/71/ES poskytují pro účely koordinace jasná vodítka, jak určit vyslaného zaměstnance a jak určit, že je vysílající zaměstnavatel v členském státě usazen. Pro jasnější určení dočasnosti vyslání stanoví maximální časový rámec 24 měsíců, kdy lze ještě využít výhod vyslání. Lze upozornit na nejasnost omezení vyslání osoby za účelem nahrazení jiné osoby, která před ní práci v zahraničí vykonávala. Znění úpravy naznačuje, že není možné vyslat zaměstnance za účelem nahrazení jiného zaměstnance ani v případě, že součet dob jejich vyslání nepřesáhne 24 měsíců. Osobně se přikláním k názoru některých odborníků, že hlavním účelem úpravy je maximální časové omezení doby, po kterou mohou daní zaměstnanci podléhat právním předpisům vysílajícího státu, a tedy pokud by součet dob vyslání 24 měsíců nepřesáhl, nahrazení jednoho zaměstnance jiným zaměstnancem vyloučeno není.

Implementace evropské úpravy do právního řádu České republiky

Implementace evropské úpravy do právního řádu ČR, tedy do zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce, se neobešla bez drobných pochybení. Jedním z nedostatků je opomenutí vyloučení aplikace § 319 Zpr na podniky obchodního loďstva a jejich posádky, což nesprávně nutí vysílající zaměstnavatele porovnávat nároky členů posádky s českým právem a může to představovat ohrožení svobodného poskytování služeb. I s ohledem na geografickou

polohu ČR však lze konstatovat, že v praxi to nezpůsobuje časté problémy. Český zákonodárce také jasně netransponoval možnosti odchýlit se od ustanovení týkajících se minimální délky dovolené a minimální mzdy v případě, kdy jde pouze o malý rozsah prací, které se mají vyslanými zaměstnanci vykonat, a také v případě první montáže nebo instalace zboží, pokud doba vyslání nepřesáhne 8 dní. Malý rozsah prací může každý členský stát opět určit individuálně a vzhledem k univerzálnímu znění § 319 odst. 2, který stanoví, že se česká právní úprava týkající se minimální mzdy a nad rámec ustanovení směrnice 96/71/ES i minimální délky dovolené nepoužije v případě vyslání, které nepřesáhne dobu 30 dní v kalendářním roce, se tato úprava bude vztahovat i na případné práce “malého rozsahu” a první montáž a instalaci zboží, a bude dosaženo stejného výsledku. Pro výpočet doby vyslání je v zákoníku práce stanoveno chybně referenční období kalendářního roku, přičemž směrnice 96/71/ES stanoví, že se pro výpočet použije referenční období jednoho roku od počátku vyslání. Vzhledem ke komplexnosti celé problematiky bych ale celkově implementaci evropské úpravy do právního řádu ČR hodnotil jako zdařilou.

Česká právní úprava nabízí pro realizaci institutu vyslání pracovníka do zahraničí dostatečné možnosti, kdy nejčastěji bude bezesporu vyslání realizováno jako zahraniční pracovní cesta. V případě realizace vyslání pomocí přeložení zaměstnance nesouhlasím s některými zmíněnými náměty *de lege ferenda*, které navrhují zrušení přeložení zaměstnanců uvedených v § 240 Zpr, kteří vyžadují speciální ochranu, pouze na základě jejich písemné žádosti. Primárním účelem je zde ochrana těchto zaměstnanců, a obzvláště jednalo-li by se v takové situaci o přeložení do jiného členského státu, je zde dle mého názoru důležitá eliminace tlaku ze strany zaměstnavatele, a to alespoň na formální úrovni. Takové přeložení nelze snadno substituovat pouze dočasnou změnou místa výkonu práce v pracovní smlouvě, protože by to znamenalo, že bude vyslaný zaměstnanec ochuzen například o cestovní náhrady.

V případě dočasného přidělení zaměstnance agenturou práce vykazuje česká právní úprava relativně dobré ochranné znaky. Je zde ale na místě zmínit návrh *de lege ferenda*, který poukazuje na úpravu slovenského zákoníku práce, kde jsou výslovně vypočítány pracovní podmínky, které musí mít agenturní zaměstnanec stejné jako srovnatelný kmenový zaměstnanec uživatele, což by vedlo k větší právní jistotě, jaké všechny podmínky u agenturního zaměstnance porovnávat.

Vyslání z ČR lze realizovat pouze na základě pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Dohodu o provedení práce využít nelze, protože Česká správa sociálního zabezpečení nevydává potřebný dokument A1. Přestože lze vyslat pracovníka na základě dohody o pracovní činnosti, může se potýkat s problémy týkajícími se cestovních náhrad. Ty je možné v takovém případě poskytnout pouze, pokud bylo toto právo výslovně sjednáno. Cestovní náhrady

mohou v případech vyslání pro pracovníky představovat důležitý institut, a proto si myslím, že je toto jejich právo oproti pracovníkům pracujícím v řádném pracovním poměru slabě garantováno.

Nakonec se nabízí otázka, zdali by nebylo vhodnější úpravu vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb v Evropské unii realizovat pomocí přímo aplikovatelného evropského nařízení, jako je tomu například v případě úpravy týkající se koordinace systémů sociálního zabezpečení. Odstranily by se tím potíže související s rozdílnou transpozicí dotčených směrnic do jednotlivých právních řádů členských států. Vzhledem k citlivosti tématu jako je ochrana vlastního pracovního trhu je nicméně pochopitelné, že instituce Evropské unie zvolily raději cestu implementace právní úpravy obsažené ve směrnicích, a tím i vyšší flexibility pro členské státy.

Aktuálně probíhají na půdě institucí Evropské unie jednání o revizi směrnice 96/71/ES, přičemž má dojít k důležitým změnám, které se týkají institutu vyslání. Jedná se především o časové ohraničení doby, po kterou se pro vyslaného pracovníka nemění místo obvyklého výkonu práce, a stále se tak na něho vztahuje právní řád jeho domovského členského státu. Dále se pak jedná o vyjmutí silniční kamionové dopravy, která bude upravena vlastním legislativním balíčkem, a zavedení principu stejné mzdy za stejnou práci na stejném místě. Jednání ale ještě nejsou u konce. Až po přijetí návrhu na změnu, uplynutí transpoziční lhůty a vyzkoušení úprav v praxi uvidíme, jakým směrem se vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb posunulo.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BARANCOVÁ, Helena, Martin ŠTEFKO a Jozef GREGUŠ. *Cezhraničná spolupráca a dočasné vysielanie zamestnancov*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-222-6.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLOHLÁVEK, Alexander. *Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem*. Právo a zaměstnání, LexisNexis CZ, Praha 2005/10.

JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7179-622-0.

KRIŽAN, Viktor, Miloš LACKO a Jakub VOJTKO. *Teoreticko-aplikačné implikácie cezhraničného vyslania*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-242-4.

RIESENHUBER, Karl. *European employment law: a systematic exposition*. Portland [Oregon]: Intersentia, 2012. Ius communitatis, v. 4. ISBN 9781780680804.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4.

Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie: výběr textů vztahujících se k základním předpisům: Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Praha: MPSV, 2009. ISBN 978-80-7421-009-9.

ŠKUBAL, Jaroslav a Jan BÜRGER. *Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí*. Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 2008/22.

ŠTEFKO, Martin. *Mezinárodní prvek u agenturního zaměstnávání*. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.

ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

COUNCIL OF THE EU. *Posting of workers: Council confirms the compromise text agreed with the European Parliament*. Press release 186/18 [online]. 11. 4. 2018 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2018/04/11/posting-of-workers-council-confirms-the-compromise-text-agreed-with-the-european-parliament/>

Česká správa sociálního zabezpečení. Podání žádosti o určení příslušnosti [online]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/urceni-statu-pojisteni-dle-novych-narizeni-883-2004-a-987-2009/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti.htm>

EU-level: Member States' progress in transposing Enforcement Directive on posting of workers [online]. 18. 10. 2016 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/eu-level-member-states-progress-in-transposing-enforcement-directive-on-posting-of-workers>

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, odbor 06300. *Informace pro podnikatele vysílající pracovníky na území ČR* [online]. 20. 12. 2010 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument76518.html>

NAUŠOVÁ, Klára. *Novela zákona o zaměstnanosti a souvisejících zákonů*. Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer). 8. 8. 2017 [cit. 2018-04-01]. Dostupné v systému ASPI. LIT232937CZ.

SALÁČ, Jiří. *Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích*. Mzdová praxe (zdroj: Práce a mzda. 2015/10) [online]. 8. 10. 2015 [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d51495v63157-mezinarodni-prvek-v-pracovnepravnich-vztazich/>

SEIDL, Petr a Monika CHROMEČKOVÁ. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců*. Práce a mzda. 2017/5 [cit. 2018-02-14]. Dostupné v systému ASPI. LIT232396CZ.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. § 319 (Úprava, která se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou do České republiky vysláni z jiného státu EU). In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2018-4-23]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

ZACHOVÁ, Aneta. *Mzdy pro zahraniční pracovníky rozdělovaly EU. Dohoda je na stole, český byznys ale nejásá*. (zdroj: EurActiv.cz) [online]. 5. 3. 2018 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/mzdy-pro-zahranicni-pracovniky-rozdelovaly-eu-dohoda-je-na-stole-cesky-byznys-ale-nejasa-103625.html>

ZAVŘELOVÁ, Jitka. *Vyslání cizince na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě*. Ročenka uprchlického a cizineckého práva. 2. vydání - VII. Zaměstnávání cizinců disponujících polským dlouhodobým vízem vydaným za účelem zaměstnání. *Knihy VOP – Archiv knih VOP*. 1. 1. 2018 [cit. 2018-04-01]. Dostupné v systému ASPI. LIT243754CZ.

3. Seznam použitých právních předpisů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1215/2012/EU o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech ze dne 12. prosince 2012 (Brusel I bis).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

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.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a o zrušení rozhodnutí Komise 2008/49/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006 o službách na vnitřním trhu.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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.

Směrnice Rady 2010/24/EU ze dne 16. března 2010 o vzájemné pomoci při vymáhání pohledávek vyplývajících z daní, poplatků, cel a jiných opatření.

Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění).

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění).

Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy.

Vyhláška č. 401/2017 Sb. ze dne 23. listopadu 2017 o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2018.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 93/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

4. Seznam použité judikatury

Rozsudek ze dne 3. února 1982, Seco a Desquenue, C-62/81 a C-63/81, ECLI:EU:C:1982:34.

Rozsudek ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142.

Rozsudek ze dne 9. srpna 1994, Vander Elst, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

Rozsudek ze dne 30. listopadu 1995, Gebhard, C-55/94, ECLI:EU:C:1995:411.

Rozsudek ze dne 23. listopadu 1999, Arblade, C-369/96 a C-376/96, ECLI:EU:C:1999:575.

Rozsudek ze dne 10. února 2000, Fitzwilliam, C-202/97, ECLI:EU:C:2000:75.

Rozsudek ze dne 25. října 2001, Finalarte, C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/98, ECLI:EU:C:2001:564.

Rozsudek ze dne 24. ledna 2002, Portugaia Construções, C-164/99, ECLI:EU:C:2002:40.

Rozsudek ze dne 11. prosince 2003, Schnitzer, C-215/01, ECLI:EU:C:2003:662.

Rozsudek ze dne 12. října 2004, Wolff & Müller, C-60/03, ECLI:EU:C:2004:610.

Rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise vs. Německo, C-341/02, ECLI:EU:C:2005:220.

Rozsudek ze dne 18. prosince 2007, Laval, C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809.

Rozsudek ze dne 3. dubna 2008, Rüffert, C-346/06, ECLI:EU:C:2008:189.

Rozsudek ze dne 19. června 2008, Komise vs. Lucembursko, C-319/06, ECLI:EU:C:2008:350.

Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus, C-307/09 až C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64.

Rozsudek ze dne 15. března 2011, Koelzsch, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151.

Rozsudek ze dne 15. prosince 2011, Voogsgeerd, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

Rozsudek ze dne 12. září 2013, Schlecker, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551.

Rozsudek ze dne 7. listopadu 2013, Isbir, C-522/12, ECLI:EU:C:2013:711.

Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie BV, C-91/13, ECLI:EU:C:2014:2206.

Rozsudek ze dne 12. února 2015, Sähköalojen, C-396/13, ECLI:EU:C:2015:86.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3077/2000.

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 10. 4. 2017, č. j. 44 A 4/2017-27.

5. Seznam ostatních zdrojů

EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2016) 128 final. 8. 3 2016.

EVROPSKÁ KOMISE. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. COM(2012) 131 final. 21. 3. 2012.

KLAČKOVÁ, Renata. *Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie*. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2007.

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Commission's service report on the implementation of the Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. COM(2006) 159 final. 4. 4. 2006.

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Communication from the Commission to the Council, European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the

Regions – Posting of workers in the framework of the provision of services: maximising its benefits and potential while guaranteeing the protection of workers, COM(2007) 304 final. 13. 6. 2007.

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Communication from the Commission to the Council, European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States. COM(2003) 458 final. 25. 7. 2003.

KOTRČOVÁ, Šárka. *Vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb*. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova. 2009.

PIKOROVÁ, Gabriela. *Rozhodnutí č. A2 ze dne 12. června 2009 o výkladu článku 12 nařízení (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát. Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení*. 2009.

PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie*. Rigorózní práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2014.

SMEJKAL, Ladislav. *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie*. Rigorózní práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2007.

VOSS, Eckhard., Michele FAIOLI, Jean-Philippe LHERNOULD, Feliciano IUDICONE. *Posting of Workers Directive - current situation and challenges*. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 2016.

ZAHRÁDKOVÁ, Šárka. *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie*. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2009.

Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá institutem dočasného vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb mezi členskými státy Evropské unie. Má za cíl podrobně zmapovat a analyzovat právní úpravu dané problematiky a upozornit na nejasnosti, které se v praxi při realizaci vyslání vyskytují. V první části se práce věnuje primárnímu právu Evropské unie a s ním související judikatuře Soudního dvora Evropské unie, kdy je zdůrazněna vazba na vnitřní trh a na volný pohyb služeb. Druhá část se věnuje podrobné analýze směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, která představuje základní úpravu vysílání pracovníků na evropské úrovni. Následuje třetí část věnovaná později přijaté směrnici Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, která si klade za cíl zabránit podvodným praktikám a zajistit lepší informovanost týkající se pracovních podmínek, které mají být aplikovány na vyslané pracovníky. Část čtvrtá se věnuje návrhu na revizi směrnice 96/71/ES a podrobnému popisu změn, které jsou aktuálně na půdě institucí Evropské unie projednávány. Protože se jedná o vztahy s mezinárodním prvkem, je část pátá věnována podrobné analýze norem mezinárodního práva soukromého. To zahrnuje kolizní normy pro určení rozhodného práva - především Římskou úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) a také určení mezinárodní pravomoci soudů na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1215/2012/EU o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (Brusel I bis). S problematikou pracovních podmínek je také spojena problematika práva sociálního zabezpečení, a proto je šestá část věnována nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a základním zásadám koordinace. Poslední sedmá část má za cíl zhodnotit českou právní úpravu. Ta je tvořena transpozicí zmíněných směrnic do českého právního řádu, a to především do zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti a zákona č. 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce. V práci je poukázáno na problematiku spojenou s vysláním zaměstnance do České republiky a na instituty, které české pracovní právo nabízí k realizaci vyslání z České republiky do zahraničí. V této souvislosti je také zhodnocena problematika s tím souvisejících cestovních náhrad.

Klíčová slova: vysílání pracovníků, volný pohyb služeb, minimální pracovní podmínky

Posting of workers in the framework of the European Union

Abstract

This thesis deals with the institute of the temporary posting of workers in the framework of the provision of services between the member states of the European Union. It aims to describe in detail and to analyse the legal regulation of the issue and to highlight the uncertainties that occur during the realisation of the posting. The first part deals with the primary law of the European Union and with the related jurisprudence of the Court of Justice of the European Union, while emphasising the link to the internal market and the freedom to provide services. The second part deals with the detailed analysis of the Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services which represents the basic regulation of the posting of workers at the European level. It is followed by the third part which deals with the later adopted Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services which seeks to prevent fraudulent practices and provide better information on the labour law conditions to be applied to posted workers. Part four deals with the proposal for a revision of the Directive 96/71/EC and with a detailed description of the changes being currently negotiated within the European Union institutions. Since we are talking about the relationship with a cross-border element, part five deals with the detailed analysis of the rules of private international law. This includes conflict-of-law rules for the determination of applicable law - especially the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations and Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) and also the determination of the international jurisdiction of the courts according to the Regulation (EU) No 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (Brussels I Bis). The social security law issues are also related to the labour law ones and, therefore, the sixth part is devoted to the Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems and to the basic coordination principles. The last seventh part aims to assess the Czech legislation. The Czech legislation is constituted by the transposition of the mentioned directives into the Czech legal order, especially into Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, Act No. 435/2004 Coll., Act on Employment and Act No. 251/2005 Coll., Act on Work Inspection. The thesis focuses on the issues related to the posting of an employee to the Czech Republic and on the legal institutes that Czech labour law

offers to realise postings from the Czech Republic abroad. In this context, the issue of related travel refunds is also assessed.

Klíčová slova: posting of workers, freedom to provide services, minimum working standards