

Jedním s cílů Evropské Unie (dále jen „EU“) je vytvořit společný trh Evropského společenství s čímž souvisí umožnění volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu. Toto uvolnění sebou přináší řadu problémů, které je třeba řešit na nadnárodní úrovni, tedy komunitárními předpisy.

V podmínkách EU souvisí vysílání pracovníků do zemí EU především se svobodou poskytování služeb. „Vyslaným pracovníkem“ se rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu, ve kterém obvykle pracuje. Touto osobou může být podle české právní úpravy nejen zaměstnanec, ale i OSVČ. Na zaměstnance je, v případě jejich vyslání za účelem poskytnutí služby, pohlíženo spíše jako na „nástroj“, prostřednictvím něhož dochází k poskytnutí služby. Vyslaný zaměstnanec nevstupuje na cizí trh práce, nepřináší si s sebou do státu vyslání své sociální vazby a především jeho pracovní činnost je pouze dočasná.

Volný pohyb služeb se zakládá na principu, že občan či společnost usídlení v jednom členském státě mohou bez překážek nabízet a poskytovat služby i v ostatních státech EU, aniž by v nich museli zřizovat stálou pobočku či provozovnu. Je nutné si uvědomit, že podnikatel by neměl být při poskytování služby v cizím státě nijak omezován. Tato zásada je obsažena již v Zakládacích smlouvách, konkrétně v článku 49 SES. Na druhé straně by však měly existovat určitá pravidla, aby členský stát nebyl vystaven riziku, že bude docházet k tzv. sociálnímu dumpingu.

Pro toto téma diplomové práce jsem se rozhodla, jelikož je z mého pohledu zajímavé. Rovněž v praxi jsem se s touto problematikou setkala, a ačkoliv není dosud právní teorií zcela propracováno, je to téma, podle mého názoru, aktuální a z hlediska pracovního práva důležité. Cílem této práce je především upozornit na pracovní podmínky, resp. nároky zaměstnanců v případě jejich vyslání do jiného členského státu a poukázat na některé nedostatky v právní úpravě. Kapitola I. popisuje právní úpravu EU, která se týká vysílání zaměstnanců do zemí EU. Značná část této práce je věnována právní úpravě ČR. Podrobněji jsou rozebrány jednotlivé pracovní podmínky, které se v určitém případě vztahují na vyslané zaměstnance do ČR (Kapitola II.). V této Kapitole dále uvádím problematiku související s vysíláním zaměstnanců. V poslední Kapitole (Kapitola III.) jsou pro srovnání uvedeny právní úpravy a některé pracovní podmínky jiných členských států EU (konkrétně Francie, Nizozemí, Německo).