

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**Právnická fakulta**

**Katedra pracovního práva  
a práva sociálního zabezpečení**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Téma: „Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie“**

**Vedoucí  
diplomové práce:**

**Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.**


**Autor  
diplomové práce:**

**Renata Kláčková  
Komárovská 327/ 19  
193 00 Praha 9**

**rok 2007**

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila všechny prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.



Renata Kláčková

## PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala své konzultantce Doc. JUDr. Margeritě Vysokánové, CSc. za metodické vedení, přínosné konzultace mé práce a množství podnětných připomínek.

Obsah .....	1
Úvod .....	3
<b>KAPITOLA I. Právní předpisy EU týkající se vysílání zaměstnanců do zemí EU .....</b>	<b>5</b>
1. Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb .....	5
1.1. Oblast působnosti Směrnice .....	6
1.2. Definice pojmů .....	7
1.3. Pracovní podmínky .....	7
1.4. Spolupráce v oblasti informací .....	10
2. Nařízení Rady ES 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství .....	10
<b>KAPITOLA II. Právní úprava v ČR týkající se vysílání zaměstnanců do zemí EU .....</b>	<b>11</b>
1. Právní úprava vysílání zaměstnanců podle zákona č. 65/1965 Sb. ....	11
2. Pracovní podmínky vysílaných zaměstnanců k výkonu práce do ČR podle zákona č. 262/2006 Sb. ....	13
2.1. Práva a pracovní podmínky zaměstnanců .....	14
2.2. Vysílání zaměstnanců podle zákona č. 262/2006 Sb. ....	17
3. Jednotlivé pracovní podmínky požadované Směrnicí podle zákona č. 262/2006 Sb. ....	18
3.1. Maximální délka pracovní doby a minimální doby odpočinku .....	18
3.2. Minimální délka dovolené za kalendářní rok nebo její poměrná část .....	22
3.3. Minimální mzda, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas .....	23
3.4. Splnění časové podmínky pro minimální délku dovolené a pro mzdové nároky .....	27
3.5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) .....	31
3.6. Pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu .....	32
3.7. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců .....	34
3.8. Rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace .....	37
3.9. Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání .....	39
3.9.1. Agentura práce .....	39
3.9.2. Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání .....	40
4. Problematika související s vysláním zaměstnanců .....	41
4.1. Příslušnost k právním předpisům .....	41
4.2. Podmínky, které musí být splněny, aby se jednalo o vysílání zaměstnance .....	42
4.3. Potřebné evropské formuláře .....	44

4.3.1. Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům – Formulář E 101 .....	44
4.3.1.1. Postup při uplatnění žádosti o vystavení formuláře E 101 .....	45
4.3.1.2. Zjednodušený postup uplatnění žádosti, pokud doba vyslání nepřesáhne 3 měsíce .....	45
4.3.2. Prodloužení doby vyslání zaměstnance – Formulář E 102 .....	46
4.3.2.1. Postup při uplatnění žádosti a prodloužení vyslání .....	46
4.3.3. Žádost o výjimku z příslušnosti k právním předpisům .....	47
4.3.4. Potvrzení o nároku na věcné dávky na základě pojištění pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání – Formulář E 123 .....	48
4.3.5. Evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC) .....	48
4.4. Cestovní náhrady .....	49
4.5. Zdaňování příjmů ze závisle činnosti .....	50
4.6. Soudní pravomoc v případě vyslání .....	51
<b>KAPITOLA III. Právní úpravy a některé pracovní podmínky     ve vybraných členských státech EU .....</b>	<b>52</b>
1. Francie .....	52
1.1. Právní úprava .....	52
1.2. Pracovní podmínky .....	53
2. Nizozemí .....	55
1.1. Právní úprava .....	55
1.2. Pracovní podmínky .....	56
3. Německo .....	57
1.1. Právní úprava .....	57
1.2. Pracovní podmínky .....	57
Závěr .....	60
Přehled literatury .....	62
1. Monografie .....	62
2. Články .....	62
3. Webové stránky .....	62
Seznam zkratk .....	63
Přílohy .....	64

## Úvod

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).

# KAPITOLA I. Právní předpisy EU týkající se vysílání zaměstnanců do zemí EU

## 1. Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb<sup>1)</sup>

Na půdě Evropského parlamentu a Rady Evropské unie byla přijata dne 16. prosince 1996 Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „Směrnice“). Členské státy měly povinnost implementovat tuto Směrnici do 16. prosince 1999. Cílem Směrnice je zamezit sociálnímu dumpingu, tedy importu levnějších pracovních činností ze zahraničí, prováděného s cílem snížit náklady podniků zaměstnáváním levnějších pracovních sil. Podstatou této Směrnice je stanovení okruhu kogentních norem, tedy vždy použitelných pravidel minimální ochrany, která se aplikují na zaměstnance vysílaného do jiného členského státu EU, a to bez ohledu na právní řád, jímž se řídí konkrétní pracovní poměr vysílaného zaměstnance. Ať už se tedy pracovní poměr bude řídit kterýmkoliv právem, na některé případy (resp. některé pracovní a mzdové podmínky) se při splnění určitých podmínek vždy použije úprava členského státu EU, na jehož území je zaměstnanec vyslán.

Tato Směrnice je nedílně spjata s realizací volného pohybu služeb podle čl. 49 a násl. SES. Svoboda volného pohybu služeb znamená zákaz omezení volného poskytování služeb uvnitř EU pro příslušníky členských států, kteří podnikají v některém jiném členském státě EU než příjemce služeb (čl. 49 SES). Jestliže za účelem nadnárodního poskytování služby poskytovatel dočasně vyšle do jiného členského státu své zaměstnance, aby tam vykonávali jeho jménem tomu odpovídající práci, vzniká otázka pracovněprávního postavení vyslaných zaměstnanců. Jak bylo zdůrazněno ESD, postavení vyslaných zaměstnanců je přitom zcela odlišné od migrujících osob, neboť vyslaní zaměstnanci se po poskytnutí služby v daném členském

---

<sup>1)</sup> Dobřichovický, T., Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, Právo a zaměstnání 7-8/2004



státě EU vracejí do země původu. Nevstupují, na rozdíl od migrujících osob, na pracovní trh.

Uplatňováním minimálního standardu hostující země na zaměstnance zaměstnavatelů z jiných členských států EU je možné také vnímat tak, že se jedná o určitou ochranu trhu služeb a pracovního trhu hostujících států proti levnější konkurenci ze zemí s levnější pracovní silou, přičemž se jedná o ochranu dovolenou a nepředstavující překážku volného pohybu služeb.

### **1.1. Oblast působnosti Směrnice**

V souladu s článkem 1 Směrnice je třeba za nadnárodní poskytování služeb považovat tyto situace:<sup>2)</sup>

- a) zaměstnavatel vyšle pracovníky (zaměstnance) na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením, na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem zaměstnance vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny a která podniká v tomto členském státě, za předpokladu, že po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem,
- b) zaměstnavatel vyšle pracovníky (zaměstnance) do organizace nebo podniku, který je ve vlastnictví skupiny podniků na území některého členského státu, za předpokladu, že po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem,
- c) pronajímání zaměstnance agenturou uživateli, etablovanému nebo podnikajícímu na území některého členského státu, za předpokladu, že po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi

---

<sup>2)</sup> Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vyslání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky (agenturou) a vyslaným zaměstnancem.

Směrnice se nevztahuje v rámci nadnárodního poskytování služeb na podniky obchodního loďstva a jejich posádky. Dále Směrnice stanoví omezení vůči podnikům usazeným ve třetích státech, kterým nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.

### **1.2. Definice pojmů**

Pro účely Směrnice se „vyslaným pracovníkem“ rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Pojem pracovník je vymezen právními předpisy členského státu na jehož území byl pracovník vyslán.

Stejně tak vnitrostátní právní předpisy a/ nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán, vymezují pojem „minimální mzda“

### **1.3. Pracovní podmínky**

Směrnice požaduje, aby se při vysílání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb v národních právních předpisech stanovila povinnost zaměstnavatele poskytovat vyslaným zaměstnancům základní pracovní podmínky určené směrnicí, a to ve stejném rozsahu, v jakém by náležely podle právních předpisů státu, do něhož jsou vysláni, za předpokladu, že je pro tyto zaměstnance výhodnější. Členské státy jsou povinny zajistit, aby podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb pracovníky na území jiného členského státu zaručovaly bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr pracovníkům vyslaným na jejich území níže uvedené pracovní podmínky:

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok

- c) minimální mzdu, včetně sazeb za přesčasy (tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu)
- d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- e) ochranu zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- f) ochranná opatření, která se týkají pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Směrnice ukládá členským státům stanovit následující výjimku:

- úprava pracovních podmínek státu, na jehož území byl zaměstnanec vyslán, uvedené v bodě b) a c) se nemusí použít, jestliže je zaměstnanec vyslán do jiného členského státu za účelem první montáže a/ nebo první instalace zboží, pokud tvoří podstatnou část smlouvy o dodávce zboží a jsou nezbytné pro uvedení dodaného zboží do provozu a provádějí je zkušební a/ nebo specializovaní zaměstnanci dodavatelského podniku, za předpokladu, že doba vyslání nepřesáhne 8 dní. Této výjimky nelze využít na stavební činnosti, které jsou uvedeny v příloze Směrnice (čl.3 odst.2).<sup>3)</sup>

Směrnice dále umožňuje členským státům stanovit tyto odchylky:

- úprava pracovních podmínek státu, na jehož území byl zaměstnanec vyslán, uvedená v bodě c) nemusí být použita, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb nepřesáhne jeden měsíc v jednom roce od počátku vyslání (čl. 3 odst. 3). Tuto odchylku však nelze stanovit v případě vyslání zaměstnance agenturou práce.
- úprava pracovních podmínek státu, na jehož území byl zaměstnanec vyslán, uvedené v bodě b) a c) nemusí být použita, pokud množství práce, které má být vykonáno, není významné, resp. je „prací malého

<sup>3)</sup> Zpráva Komise EU o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, Práce a mzda 6-7/2004

rozsahu“ (čl. 3 odst. 5). Státy, které využijí této odchylky, musí stanovit kritéria, která musí splňovat práce, aby byla považována za „práci malého rozsahu“.<sup>4)</sup>

Členské státy mají dále možnost:

- uplatňovat pracovní podmínky, které jsou pro pracovníky výhodnější (čl. 3 odst. 7),
- používat ustanovení týkající se veřejného pořádku podle vnitrostátního práva (čl. 3 odst. 10)

Konkrétní kogentní normy minimální ochrany, aplikovatelné na vyslané zaměstnance, mohou být ve smyslu čl. 3 odst. 1 Směrnice obsaženy:

- v právních či správních předpisech a/ nebo
- kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezích, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné podle čl. 3 odst. 8 Směrnice, jestliže se týkají činností uvedených v příloze Směrnice.<sup>5)</sup>

V případě, že neexistuje systém, jenž by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné, dává Směrnice státům možnost považovat při splnění některých podmínek za základ i další kolektivní smlouvy a rozhodčí nálezy. Jedná se o takové kolektivní smlouvy a rozhodčí nálezy, které jsou všeobecně použitelné na všechny podobné podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti a/ nebo o kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni členského státu, a které se uplatňují na celém vnitrostátním území.

---

<sup>4)</sup> Zpráva Komise EU o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, Práce a mzda 6-7/2004

<sup>5)</sup> *Dobřichovický, T.*, Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, Právo a zaměstnání 7-8/2004

#### **1.4. Spolupráce v oblasti informací**

V souladu s článkem 4 Směrnice mají členské státy EU odpovídající závazky ve spolupráci v oblasti informací, což zahrnuje povinnost určit kontaktní místa a učinit opatření za účelem všeobecného zpřístupnění informací o pracovních podmínkách. Dále jsou členské státy povinny upravit spolupráci mezi veřejnými orgány, které jsou podle vnitrostátního práva příslušné pro dohled nad pracovními podmínkami. Spolupráce mezi členskými státy spočívá například v odpovědích na odůvodněné žádosti těchto orgánů o informace o nadnárodním poskytování pracovníků. Vzájemná administrativní pomoc má být v souladu se Směrnicí poskytována zdarma. Odpovědnost v oblasti spolupráce mají většinou příslušná oddělení ministerstev, inspektorátů práce či úřadů práce.<sup>6)</sup>

## **2. Nařízení Rady ES 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství**

Toto nařízení stanoví základní principy koordinace provádění sociálního zabezpečení osob pohybujících se v rámci EU. Jedním z těchto principů je, že osoba podléhá právním předpisům sociálního zabezpečení jen jednoho státu.

Základním pravidlem je, že zaměstnaná osoba podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území vykonává činnost. Příslušnost k právním předpisům je však u některých skupin pracovníků stanovena odlišně od tohoto základního pravidla. Jednou z těchto skupin jsou i vyslaní zaměstnanci (viz. bod 4.3.1.).

---

<sup>6)</sup> *Dobřichovický, T.*, Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, Právo a zaměstnání 7-8/2004

## KAPITOLA II. Právní úprava v ČR týkající se vysílání zaměstnanců do zemí EU

### 1. Právní úprava vysílání zaměstnanců podle zákona č. 65/1965 Sb.

Vstupem ČR do EU (tj. 1.5.2004) vstoupilo v účinnost nové znění ustanovení § 6 odst. 2 až 5 zákona č. 65/1965 Sb., na jehož základě vznikaly zaměstnancům zaměstnavatelů z jiných členských států, kteří byli vysláni k výkonu práce na území ČR, některé pracovní právní nároky podle české právní úpravy za předpokladu, že tato úprava byla pro zaměstnance výhodnější. Toto ustanovení zákona však upravovalo i opačnou situaci, tj. vyslání českého zaměstnance k výkonu práce na území jiného členského státu.

Touto právní úpravou byla naplněna Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Rozsah převzetí Směrnice 96/71/ES tímto zákonem práce byl širší, než Směrnice 96/71/ES požaduje. Česká právní úprava se vztahovala na vyslání zaměstnanců k výkonu práce za jakýmkoliv účelem, a nebyla tudíž výslovně omezena poskytováním služeb, tak jak to požaduje výše zmíněná Směrnice 96/71/ES. Vztahovala se proto na všechny zaměstnance všech zaměstnavatelů s výjimkou, kterou obsahovalo ustanovení § 6 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb. Toto ustanovení z působnosti této právní úpravy vylučovalo zaměstnance orgánů státní správy.<sup>7)</sup>

Ustanovení § 6 odst. 2 až 4 zákona č. 65/1965 Sb., uvádělo pouze pojem „vyslaný zaměstnanec“, aniž by zde byly výslovně zakotveny další definiční znaky, tedy spojitost s nadnárodním poskytováním služeb a dočasnost, jak jsou obsaženy ve Směrnici 96/71/ES. V zásadě bylo možné použít dvojí výklad:<sup>8)</sup>

---

<sup>7)</sup> Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

<sup>8)</sup> Dobřichovický, T., Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, Právo a zaměstnání 7-8/2004

1. Bylo možné z tohoto ustanovení zákoníku práce dovodit, že se jedná o stejnou situaci, jakou upravuje Směrnice 96/71/ES, tedy o dočasné vysílání zaměstnance na území jiného členského státu EU v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tento výklad byl odůvodnitelný zásadou nadřazenosti evropského práva a z toho plynoucí potřebou maximálně konformního výkladu s již zmíněnou Směrnicí. Problém tohoto výkladu byl spatřován v tom, že implementace může jít nad úroveň Směrnice 96/71/ES. A dále, že aplikující orgány nemohou užít eurokonfortního výkladu, jestliže není umožněn vnitrostátními výkladovými metodami.
2. Výslovné neuvedení dalších definičních znaků situace vyslaného zaměstnance mohlo být projevem vyšší úrovně pracovněprávní ochrany zákoníku práce, který by tak vnímal vyslaného zaměstnance v širším pojetí než Směrnice 96/71/ES a zahrnoval by i situace, které tato Směrnice vůbec nepokrývá.

Tento druhý výklad bylo možné považovat za správnější, neboť bral v úvahu jak působení evropského práva, tak samotnou formulaci obsaženou v zákoně č. 65/1965 Sb., jež může jít nad minimální úroveň ochrany podle Směrnice 96/71/ES.

U znaku dočasnosti je možné konstatovat, že již samotné slovo „vyslání“ v sobě zahrnuje znak dočasnosti. Tento výklad je v souladu s definicí „vyslaného zaměstnance“ podle Směrnice 96/71/ES a judikatury ESD, která jasně odlišuje situaci dočasně vyslaného zaměstnance na jedné straně a postavení migrujícího zaměstnance na straně druhé.<sup>9)</sup>

Velmi závažnou odchylkou této právní úpravy bylo, že ustanovení § 6 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb. regulovalo jak vyslání zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států k výkonu práce na území ČR, tak i vyslání českých zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu. Článek 3 odst. 1 Směrnice 96/71/ES přitom ukládá členským státům zajistit, aby příslušné podniky zaručily ve vymezených případech pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky, jaké jsou

---

<sup>9)</sup> *Dobřichovický, T.*, Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, Právo a zaměstnání 7-8/2004

stanoveny ve členském státě, v němž se práce vykonává. Při striktním dodržení Směrnice 96/71/ES mělo být českým právem upraveno pouze vysílání zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států k výkonu práce na území ČR. Z důvodu této dvojí české právní úpravy vznikaly českým zaměstnavatelům četné praktické problémy, jelikož mohlo docházet ke kolizi práva českého s cizí právní úpravou, pokud šlo o vysílání českých zaměstnanců do jiných zemí EU. Českému zaměstnavateli vznikaly jednak povinnosti podle českého práva, čímž byla založena kontrolní oprávnění českých kontrolních orgánů, tak i povinnosti podle právních předpisů, resp. kolektivních smluv jiných států, čímž byla dána kontrolní působnost jejich kontrolních orgánů. Je však pravda, že dopad zahraniční právní úpravy se výlučně vztahoval na poskytování služeb.

Podle této právní úpravy bylo třeba za vyslání českého zaměstnance k výkonu práce na území jiného členského státu považovat všechny druhy pracovních cest, při nichž zaměstnanec vykonával práce na území jiného členského státu.<sup>10)</sup>

Tato česká právní úprava byla v porovnání s úpravou Směrnice 96/71/ES značně úsporná a obecná, což mělo za následek výkladové problémy a nejasnosti. Pro zaplnění těchto mezer bylo nezbytné použít v některých případech obsah Směrnice jako interpretační nástroj a pomůcku.

## **2. Pracovní podmínky vysílaných zaměstnanců k výkonu práce do ČR podle zákona č. 262/2006 Sb. (také „zákoník práce“)<sup>11)</sup>**

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. s účinností od 1.1.2007 přináší výraznou změnu právní úpravy vysílání zaměstnanců v rámci EU. Nová právní úprava reguluje pouze vysílání zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu EU k výkonu práce do ČR. V případě vysílání českých zaměstnanců do jiných států EU se na tyto zaměstnance bude vztahovat okruh pracovních podmínek stanovených právní úpravou „hostitelského státu“ za předpokladu, bude-li tato úprava pro českého zaměstnance výhodnější.

---

<sup>10)</sup> Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

<sup>11)</sup> Boušková, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006



Další výrazná změna, kterou přináší nový zákoník práce, je skutečnost, že ustanovení § 319 zákona č. 262/2006 Sb., se bude na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu EU vztahovat pouze v případě nadnárodního poskytování služeb. Zákon přitom odkazuje na článek 49 SES, čímž vyjadřuje nutnost vykládat tento pojem v souladu s komunitárním právem.

Česká právní úprava se tak od 1.1.2007 vztahuje na:

1. zaměstnance zahraničních zaměstnavatelů, kteří budou v ČR vykonávat práci pro svého zahraničního zaměstnavatele v rámci poskytování služeb,
2. zaměstnance zahraničních agentur práce vyslaných k výkonu práce na území ČR,
3. zaměstnance zahraničního zaměstnavatele vyslaných do ČR (nikoli v rámci mezinárodního pronájmu pracovní síly) k plnění úkolů v rámci nadnárodní skupiny podniků (jedná se o výměnu mezi mateřskou a dceřinnou společností nebo sesterskými společnostmi, které jsou začleněny v témže koncernu).

Tato úprava se však i nadále nebude vztahovat na cizince, kteří jsou v pracovněprávním vztahu k českému zaměstnavateli.

## **2.1. Práva a pracovní podmínky zaměstnanců**

Závazné pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců je možné rozčlenit na:

### **1) Individuální nároky**

Jedná se zejména o nároky, které jsou uvedeny v ustanovení § 319 odst. 1 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb. Povahu nároku mohou mít i některé pracovní podmínky uvedené pod písmenem e) téhož ustanovení, pokud půjde o individuální práva těhotných žen, zaměstnankyň které kojí, zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu nebo mladistvých zaměstnanců.

## **2) Hromadné (kolektivní) pracovní podmínky**

Tyto podmínky jsou obsaženy především v ustanovení § 319 odst. 1 písm. d) až f) zákona č. 262/2006 Sb.. V praxi jsou velmi významné předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).

Pracovní podmínky, které je při vyslání zaměstnanců nutné uplatňovat podle zahraniční právní úpravy (podle práva členského státu, do kterého je zaměstnanec vyslán k výkonu práce), je možné dále členit na:

- 1) **Nároky a další podmínky, které je nutné naplňovat při jakémkoliv vyslání zaměstnance k výkonu práce do jiných členských států EU**, a to bez ohledu na délku trvání takového vyslání. Tedy i v případě tzv. krátkodobého vyslání, které celkově nepřekročí 30 dnů v kalendářním roce. Tyto nároky vznikají i v případě vyslání, které potrvá několik málo hodin či dnů. Jedná se o pracovní podmínky podle ustanovení § 319 odst. 1 písm.a), d) až g) zákona č. 262/2006 Sb.
  
- 2) **Pracovní nároky, které vzniknou po splnění zákonem uvedené časové podmínky**. Jedná se o pracovní nároky podle ustanovení § 319 odst. 1 písm. b) a c) zákona č. 262/2006 Sb.<sup>12)</sup>

Podle ustanovení § 319 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., se bude na zaměstnance zahraničních zaměstnavatelů vyslaných k výkonu práce do ČR vztahovat právní úprava ČR, pokud jde o:

- a) maximální délku pracovní doby a minimální délku odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochrana zdraví při práci

---

<sup>12)</sup> viz. Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vyslání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

- 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

Dále zákon stanoví, že toto ustanovení se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do ČR, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

Zákoník práce stanoví pravidlo pro řešení kolize mezi českým právem a právem státu, z něhož je zaměstnanec vyslán. Česká právní úprava se nepoužije tehdy, jestliže je zahraniční pracovněprávní úprava pro zaměstnance výhodnější, což odpovídá obecně uplatňovanému přístupu k uspokojování nároku v případech, kdy je nárok upraven více právními normami či smlouvami. Postupuje se podle té z nich, která daný nárok stanoví v nejvyšší sazbě či výměře. Výhodnost se přitom posuzuje u každého pracovněprávního nároku samostatně, čímž je nutné rozumět jednotlivé dílčí nároky (samostatně vyčíslitelné či jinak určitelné). Z uvedeného je evidentní, že jednotlivé nároky je nutné posuzovat samostatně ve vztahu ke každému členskému státu EU.<sup>13)</sup>

Ustanovení § 37 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ukládá zaměstnavateli povinnost informovat vysílaného zaměstnance na území jiného členského státu o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

---

<sup>13)</sup> podobně: Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

## **2.2.Vyslání zaměstnanců podle zákona č. 262/2006 Sb.<sup>14)</sup>**

Ve smyslu tohoto zákoníku práce je třeba za vyslání považovat:

### **1) Pracovní cestu (§ 42 zákona č. 262/2006 Sb.)**

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní cestu pouze na základě dohody s ním. Pro účely poskytování nároků dle předpisů jiného členského státu EU bude hrát roli doba strávená na území tohoto státu.

### **2) Přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce (§ 43 zákona č.262/2006 Sb.)**

Přeložení zaměstnance, upravené v ustanovení § 43 zákona č.262/2006 Sb., jako změna místa výkonu práce v rámci zaměstnavatele v případě jeho provozní potřeby. Tento způsob vyslání však bude přicházet v úvahu, pouze pokud zaměstnavatel působí i na území jiného členského státu EU (např. v něm má provozovnu, či jinou organizační složku).

### **3) Dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce (§ 308 a § 309 zákona č. 262/2006 Sb.)**

O vysílání zaměstnanců k výkonu práce do jiného členského státu, jde i v případě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agenturou práce, která je upravena v ustanovení § 308 a § 309 zákona č. 262/2006 Sb.. Jedná se o trojstranný vztah mezi zaměstnancem, agenturou, jako jeho zaměstnavatelem a tzv. uživatelem, pro něhož zaměstnanec práci skutečně vykonává. Zaměstnanec uzavře pracovní smlouvu s agenturou, která mu na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě zajistí dočasný výkon práce u uživatele. Mezi agenturou a zaměstnancem vznikne pracovní poměr se všemi právními důsledky z tohoto vztahu vyplývajícími, včetně povinností agentury platit zaměstnanci za výkon práce pro uživatele mzdu. Po dobu

---

<sup>14)</sup> Šubr, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

dočasného přidělení ukládá pracovní úkoly zaměstnanci, řídí a organizuje jeho práci a vytváří příznivé pracovní podmínky uživatel.

**4) Výkon práce v jiném členském státě EU, v němž je sjednáno místo výkonu práce zaměstnance (§ 34 odst. 1 písm. b) zákona č.262/2006 Sb.)**

Nelze ani vyloučit, že zaměstnavatel se sídlem v ČR sjedná se svým zaměstnancem v pracovní smlouvě místo výkonu práce v jiném členském státě EU. I takový případ lze považovat za vyslání k výkonu práce do jiného členského státu EU, pokud odpovídá obsahu a záměru Směrnice 96/71/ES. Jelikož zákoník práce pojem „vyslání“ nevymezuje a je tak třeba pro jeho výklad použít obsah Směrnice, nelze pominout požadavek, že práce má být vykonávána na území jiného členského státu EU po omezenou dobu. O „vyslání“ se bude jednat pouze v případě, bude-li zaměstnanec konat práci pro třetí osobu v rámci poskytování služeb.

### **3. Jednotlivé pracovní podmínky požadované Směrnicí podle zákona č. 262/2006 Sb.**

#### **3.1. Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku**

Pracovní doba a doba odpočinku je v zákoníku práce upravena v části čtvrté. Maximální délka stanovené pracovní doby může být zaměstnavatelem stanovena nejvýše na 40 hodin týdně. Dále zákoník práce upravuje kratší týdenní pracovní dobu pro zaměstnance, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, a to nejvýše na 37,5 hodiny týdně, Tato pracovní doba platí i pro zaměstnance pracující v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu. Zaměstnanci pracující ve dvousměnném pracovním režimu mohou pracovat nejvýše 38,75 hodiny týdně. Zaměstnancům mladším 18 let stanovuje zákoník práce maximální délku týdenní pracovní doby na 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout ve svém souhrnu 6 hodin. Pro všechny tyto formy pracovní doby uvedené v ustanovení § 79 zákona

č.262/2006 Sb., používá zákon označení „stanovená týdenní pracovní doba“. Zaměstnavatelé, kteří provozují podnikatelskou činnost, mohou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise stanovenou týdenní pracovní dobu zkrátit bez snížení mzdy.<sup>15)</sup>

Tato část zákoníku práce obsahuje i ustanovení o práci přesčas. Práci přesčas se rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. O práci přesčas se nejedná v případě, napracovává-li zaměstnanec pracovní volno. Práce přesčas je zakázána mladistvým zaměstnancům. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Konat práci nad takto stanovený rozsah je možné pouze na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva může toto tzv.referenční období zvýšit na 52 týdnů po sobě jdoucích.

S pracovní dobou dále souvisí ustanovení o noční práci a pracovní pohotovosti. Podle nové právní úpravy se výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovený týdenní pracovní dobu posuzuje jako práce přesčas. Tato úprava je v souladu se Směrnicí EP a Rady EU 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.<sup>16)</sup>

Do doby odpočinku spadá podle zákoníku práce přestávka v práci, bezpečnostní přestávka, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, dny pracovního klidu a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Zákoník práce nově používá v ustanovení § 319 odst. 1 písm. a) slova „maximální“ a „minimální“ v souvislosti s délkou pracovní doby a dobou odpočinku, čímž upřesňuje předchozí právní úpravu.

---

<sup>15)</sup> *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. Jihlava: ANAG, spol.s r.o., 2007

<sup>16)</sup> *Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.* Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

Přestože zákoník práce i Směrnice požadují dodržení jen maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, bude při posuzování jednotlivých právních úprav nutné zjistit nejen maximální délky týdenních pracovních dob, popř. denních pracovních dob (směn), ale i povolené rozsahy práce přesčas, délky noční práce, úpravy pracovní pohotovosti a dále doby odpočinku. Na zaměstnance mohou dopadat i časová omezení práce přesčas, platná v zemi výkonu práce, což může v praxi vyvolat určité problémy, neboť tyto limity mohou být nejen týdenní, ale i roční či jiné (např. ČR viz. předchozí výklad). Pro jejich dodržení pak jsou dána četná dílčí pravidla, například délka referenčního období. Dopad takových limitů je nutné posuzovat s ohledem na délku působení zaměstnance v příslušném státě, a to na základě konkrétních pravidel vnitrostátního práva.<sup>17)</sup>

V souvislosti s pracovní dobou resp. dobou odpočinku považuji za vhodné zmínit i problematiku svátků. Svátky jsou považovány v jednotlivých zemích za dny pracovního klidu.

Svátky, které česká právní úprava rozlišuje na státní svátky a ostatní svátky, vyjmenovává zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. Tento zákon shodně s ustanovením § 91 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., považuje svátky za dny pracovního klidu.

Při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území ČR vyvstává otázka, zda-li má zahraniční zaměstnavatel posuzovat dny pracovního klidu, resp. svátky, podle české právní úpravy nebo podle zahraniční úpravy. Jak již bylo výše zmíněno, Směrnice 96/71/ES požaduje pouze dodržení maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku a otázku svátků výslovně neřeší. Z těchto důvodů by bylo možné vyloučit použití pravidel státu, ve kterém je práce konána. Přesto je možné učinit tyto závěry:

- 1) Svátky jsou dny, které jsou z určitého důvodu významné pro určitý členský stát. Občané těchto států v těchto dnech mohou dodržovat určité tradice, které jsou jim vlastní. Rozhodne-li se vysílající zaměstnavatel, že se na jeho vyslané

---

<sup>17)</sup> Zdroj: Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

zaměstnanec bude vztahovat úprava svátků státu, ze kterého byli vysláni, je toto rozhodnutí možné zdůvodnit suverenitou každého členského státu, který je oprávněn určit své významné dny pro své území a občany.

- 2) Úřady státu, ve které je práce konána, mohou požadovat použití pravidel státu výkonu práce pro svátky na vyslané zaměstnance například s argumentací, že svátky jsou dobou odpočinku *sui generis*. Rozhodne-li se vysílající zaměstnavatel uplatnit na své zaměstnance úpravu svátku státu, ve kterém je práce konána, bylo by možné toto rozhodnutí zdůvodnit zamezením možných komplikací, které by vznikly např. zákazem výkonu práce o svátcích v některém členském státě.
- 3) Směrnice 96/71/ES umožňuje vyloučení předpisů země vyslání, jsou-li nároky vyplývající z předpisů vysílajícího státu pro zaměstnance výhodnější. V tomto případě, by bylo vhodné zjistit, kolik svátku jednotlivé státy upravují.
- 4) Uplatnění příslušných právních předpisů státu vyslání nemusí vyloučit použití obdobných předpisů práva vysílajícího státu sledující tentýž účel. Účelem obou právních úprav je ochrana těchto zájmů, tedy poskytnutí dnů pracovního klidu k připomenutí si a oslavě významných historických mezníků daného státu. Ty jsou však v zásadě vlastní pouze obyvatelům příslušného státu. Aplikace obou právních režimů by proto musela být posuzována jako nepřiměřená, jelikož evidentně překračuje nezbytný rámec pro ochranu účelu a zájmů, které sleduje.

Podle mého názoru se zaměstnavatelé v praxi většinou přizpůsobí a svátky posuzují podle právní úpravy státu, ve kterém je práce konána, aby předešli případným nesrovnalostem s úřady tohoto státu.

Pracovněprávními důsledky svátků je buď případná práce ve svátek nebo pracovní volno jako důsledek skutečnosti, že svátek připadl na obvyklý pracovní den zaměstnance a práce mu proto odpadla (tzv. placený svátek). Kompenzace zaměstnanci za práci ve svátek či placení svátku (pracovního volna) je nutné provést podle právní úpravy státu, z něhož byl zaměstnanec vyslán.



### 3.2. Minimální délka dovolené za kalendářní rok nebo její poměrná část

Část devátá zákoníku práce obsahuje úpravu dovolené. Podle ustanovení § 211 vzniká zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, za podmínek stanovených zákoníkem práce právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část vzniká zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Poměrná část dovolené činí za každý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Výměra dovolené činí podle ustanovení § 213 odst.1 zákona č.262/2006 Sb., nejméně 4 týdny. Tato základní zákonná výměra je stanovena v souladu se Směrnicí EP a Rady EU 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Zákon stanoví minimální výměru dovolené, která musí být poskytnuta zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit výměru dovolené v širším rozsahu. Za minimální délku dovolené nelze však považovat pouze obecné 4 týdny, protože u zaměstnavatelů odměňujících platem je stanovena základní výměra 5 týdnů v kalendářním roce a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů (§ 213 odst. 1 až 3 zákona č.262/ 2006 Sb.).<sup>18)</sup>

Zaměstnavatel, který vysílá zaměstnance k výkonu práce na území ČR, bude porovnávat zákonnou úpravu ČR s úpravou svého státu pro zjištění výhodnější úpravy. Splnění podmínek pro vznik nároku na dovolenou, pravidla pro nařizování nástupu na dovolenou, její čerpání a proplácení nevyčerpané dovolené se ovšem řídí právní úpravou členského státu z něhož byl zaměstnanec vyslán. Rovněž, vznikne-li zaměstnanci nárok na dovolenou v délce výhodnější zahraniční výměry, bude její eventuální krácení posuzováno podle právní úpravy vysílajícího státu.<sup>19)</sup>

---

<sup>18)</sup> *Boušková, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny.* Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006

<sup>19)</sup> *Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004*

V některých případech mohou být právním předpisem některého členského státu navíc stanoveny pro délku dovolené určité bližší podmínky, které bude muset zaměstnavatel vzít v úvahu, což může přinášet i určité komplikace. Například se může jednat o zákonné stanovení delší doby dovolené po dovršení určitých let trvání pracovních poměrů.

### **3.3. Minimální mzda, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas**

S účinností od 1.1.2007 byl zrušen zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků a zákon č. 143/1992 Sb. je od účinnosti zákona č. 262/2006 Sb. použitelný pouze pro vojáky z povolání. Úprava mzdy a platu je obsažena přímo v zákoníku práce.

Podle nového ZP přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanovených zákoníkem práce, není-li zákonem nebo platnou právní úpravou stanoveno jinak.

Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda), kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za práci. Na rozdíl od vymezení mzdy v zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, nová právní úprava již neobsahuje negativní vymezení mzdy, tedy vymezení toho, co se za mzdu nepovažuje. I nadále však není možné za mzdu považovat např. náhradu mzdy, odstupné, cestovní náhrady. Definice platu je téměř totožná s definicí mzdy (neobsahuje možnost naturální mzdy), ale je odlišná tím, že se v zákoníku práce uvádí výčet zaměstnavatelů rozpočtové sféry, kteří poskytují plat, nikoliv mzdu. To znamená, že mzdu vyplácejí svým zaměstnancům všichni zaměstnavatelé s výjimkou těch, kteří musí svým zaměstnancům poskytnout plat. Tím ovšem není vyloučeno, aby zaměstnavatelé z podnikatelské sféry vyplácející mzdy nemohli v rámci smluvní volnosti vyplácet zaměstnancům mzdy podle přísnějších pravidel pro poskytování platu v rozpočtové sféře.

Pojem „minimální mzda“ je ve většině členských zemí EU obvykle používán. Její právní úprava se však může stát od státu lišit z hlediska vymezení, co se pro tento účel do porovnávané mzdy zaměstnance započítává, i z hlediska podmínek jejího poskytování. Minimální mzda je v řadě zemí stanovena zákonem či jiným právním předpisem.

Zákoník práce definuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu, přičemž základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích mimo pracovní poměr. Jedná tedy o pracovněprávní vztahy, které vznikly na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce. Zaměstnanec, kterého může zaměstnavatel vyslat k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je povinen se zaměstnavatelem uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu o provedení práce, nemůže příslušný úřad vystavit potvrzení o příslušnosti k právním předpisům, neboť z tohoto titulu smlouvy zaměstnavatel za zaměstnance neodvádí pojistné na všeobecné zdravotní pojištění ani pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec není u příslušného úřadu registrován a tento úřad nemůže zaměstnanci vystavit potvrzení o příslušnosti k právním předpisům (viz. bod 4.3.1.). Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzdu stanovuje vláda svým nařízením zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Výše základních sazeb minimální mzdy a další sazby minimální mzdy jsou odstupňovány podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance (např. pro mladistvé, poživatele invalidních důchodů). Takto stanovená výše minimální mzdy může být v podnikatelské sféře, kde jsou zaměstnanci odměňováni mzdou, zvýšena kolektivní smlouvou, a to i bez zákonného zmocnění, neboť se zde uplatňuje právní princip „co není zakázáno je dovoleno“.<sup>20)</sup>

V případě, že zaměstnanec nedosahuje minimální mzdy, přestože odpracoval plný fond pracovní doby, upravuje zákoník práce pravidla pro doplatky minimální mzdy. Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou (platem), který má sjednanou nebo povolenou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny, bude náležet minimální mzda ve výši odpovídající odpracované době. Toto pravidlo vyplývá z ustanovení § 80 zákona č. 262/2006 Sb., které stanoví: „Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době“ a dále z ustanovení § 5 odst. 2 nař.vl. č. 567/2006 Sb.

<sup>20)</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

Ustanovení o minimální mzdě se tak stává universálním nástrojem ochraňujícím zaměstnance všech zaměstnavatelů před nepříznivě nízkým oceněním jejich práce, bez ohledu na způsob hospodaření zaměstnavatele, bez ohledu na právní formu pracovněprávního vztahu. Právní úprava a institut minimální mzdy vychází z Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, v němž je uvedena minimální odměna za práci potřebná k slušnému životu pracovníků a jejich rodin, jako základní lidské právo. Základním účelem minimální mzdy je zabezpečení existenčního minima.<sup>21)</sup>

V souladu s ustanovením § 111 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., se při posuzování dosažené mzdy nebo platu do minimální mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli. Jestliže zaměstnanci vzniká nárok na minimální mzdu podle práva jiného členského státu, nelze toto ustanovení zákoníku práce uplatnit. Není totiž možné vztáhnout k právní úpravě minimální mzdy jiného členského státu pravidlo, které stanoví české právní předpisy. Naopak je nutné uplatňovat pravidla pro posuzování mzdového nároku stanoveného příslušnou právní úpravou země výkonu práce. Je zapotřebí vzít v úvahu vše, co je v dané zemi podřazeno pod pojem „minimální mzda“.<sup>22)</sup>

Pojem „minimální mzdové tarify“ není znám ve všech zemích EU, popřípadě je vyjádřen jiným způsobem. Tyto tarify bývají často stanoveny v kolektivních smlouvách vyššího stupně pro jednotlivá ekonomická odvětví.

Přestože v ustanovení § 319 odst. 1 písm. c) zákona č.262/2006 Sb., je používán pojem „minimální mzdové tarify“, zákoník práce s tímto pojmem již dále nepracuje, ale používá nový pojem „zaručená mzda“, který nahrazuje dosavadní pojem „minimální mzdové tarify“.

„Zaručenou mzdou“ je v souladu s ustanovením § 112 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb., mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.

---

<sup>21)</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

<sup>22)</sup> Šubrt, B., Hárka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

Podstatně jiný význam a důvod má ustanovení zákoníku práce, podle kterého nejnížší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda svým nařízením, a to zpravidla stejně jako minimální mzdu s účinností od počátku kalendářního roku. Zákoník práce předpokládá několik zaručených mezd v návaznosti na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce tak, aby nejnížší úroveň zaručené mzdy nebyla nižší než základní sazby minimální mzdy a nejvyšší alespoň ve výši dvojnásobku nejnížší úrovně minimální mzdy. Nař.vl. č. 567/2006 Sb., upravuje osm skupin prací, kterým zaručuje nejnížší úroveň zaručené mzdy. V příloze tohoto nařízení jsou obsaženy obecné charakteristiky jednotlivých skupin. Zákoník práce obsahuje i zásady pro povinné doplatky do zaručené mzdy.<sup>23)</sup>

Pokud jde o nárok zaměstnance na příplatek za práci přesčas, bude nutné postupovat podle zákoníku práce. V souladu s ustanovením § 114 zákona č.262/2006 Sb., přísluší zaměstnanci vedle mzdy, která mu náleží za práci vykonávanou v přesčasových hodinách, navíc ještě příplatek ve výši nejméně 25% průměrného výdělku. Není možné poskytnout příplatek ve výši nižší, ale nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel poskytoval příplatek za práci přesčas vyšší. Tento vyšší příplatek může být sjednán smluvně (pracovní nebo kolektivní smlouvě) nebo může tyto nároky obsahovat vnitřní mzdový předpis.

Pokud se ovšem zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, příplatek za práci přesčas zaměstnanci nepřísluší. Práci přesčas za náhradní volno však zaměstnanci nelze nařídit, lze ji s ním dohodnout. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna, potom jeho vlastní poskytnutí je věcí zaměstnavatele, který by měl přihlédnout nejen k provozním podmínkám, ale i k osobním potřebám zaměstnance, který si vybírá náhradní volno za odpracovanou přesčasovou práci. Zaměstnavatel je však zákonem dále limitován, neboť musí zaměstnanci poskytnout náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době se zaměstnancem. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci do této doby náhradní volno, přísluší zaměstnanci za práci

---

<sup>23)</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

přesčas mzda zvýšená o mzdové zvýhodnění práce přesčas. Dochází tak k přeměně náhradního volna ve finanční nárok.<sup>24)</sup>

Ve mzdové praxi se náhradní volno v případě, že je sjednána měsíční nebo hodinová základní mzda, poskytuje tak, že v měsíci, kdy došlo k přesčasové práci se mzda za tuto práci neposkytne a v době, kdy zaměstnanec vybírá náhradní volno je odměňován jako kdyby pracoval. Zaměstnavatel zaměstnanci poskytne tzv. placené náhradní volno.

Zahraniční zaměstnavatel, který vysílá zaměstnance na území ČR, bude muset porovnat mzdu vyslaného zaměstnance s minimální mzdou a zaručenou mzdou platnou na území ČR. Dále bude nutné porovnat příplatek za přesčasovou práci (přičemž v tomto případě bude nutné vycházet ze zákonné úpravy ČR, případně z kolektivní smlouvy pro určité hospodářské odvětví) a tuto úpravu bude zahraniční zaměstnavatel posuzovat nejen se zahraniční právní úpravou, ale i smlouvami, resp. vnitřními předpisy.

### **3.4. Splnění časové podmínky pro minimální délku dovolené a pro mzdové nároky**

ČR při implementaci Směrnice 96/71/ES využila (jako jeden z mála evropských států) možnosti stanovit odchylku z aplikace výhodnější právní úpravy, pokud jde o minimální délku dovolené a výši minimální mzdy pro tzv. krátkodobá vyslání, kdy doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v ČR nepřesáhne jeden měsíc.

V souladu se Směrnicí 96/71/ES se v ustanovení § 319 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., uvádí, že pravidla týkající se minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části a minimální mzdy, minimálních mzdových tarifů, resp. minimální úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v ČR nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce (viz.3.9.1.).

---

<sup>24)</sup> *Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472*

Oproti právní úpravě, která byla obsažena v ustanovení § 6 odst. 3 a 4 zákona č. 65/1965 Sb., se právní úprava zjednodušuje pro mzdové nároky, neboť namísto dvou časových podmínek je stanovena pouze jediná.

Podle Směrnice 96/71/ES se doba vyslání má vypočítávat na základě referenčního období jednoho roku od počátku vyslání. Zákoník práce ovšem stanoví, že ustanovení § 319 odst. 1 písm. b) a c) se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově 30 dnů v kalendářním roce. V tomto ustanovení se, podle mého názoru, dostává zákoník práce do rozporu se Směrnicí. Proto se nám nabízejí dvě možná řešení:

1. Zahraniční zaměstnavatel může při výpočtu postupovat podle zákoníku práce, kdy doba vyslání se bude počítat vždy v jednotlivém kalendářním roce.
2. Nebo zahraniční zaměstnavatel použije ustanovení článku 3 odst. 6 Směrnice 96/71/ES a dobu vyslání bude počítat na základě referenčního období jednoho roku od počátku vyslání.

Přestože Směrnice nejsou přímo závazné pro účastníky právních vztahů, ale zavazují jednotlivé členské státy EU, aby je implementovaly do vlastního právního řádu, je povinností členského státu provést právní úpravu v souladu se Směrnicí.

Zákon č. 65/1965 Sb. upravoval referenční období v souladu se Směrnicí 96/71/ES. Zákoník práce však tuto úpravu nepřevzal a jako referenční období stanovil kalendářní rok. V tomto případě by mohlo dojít k bezprostřednímu účinku Směrnice 96/71/ES, jelikož text Směrnice je jasný, zřetelný, bezpodmínečný a neposkytuje prostor pro uvážení státu při implementaci. Cituji: „Doba vyslání se vypočítává na základě referenčního období jednoho roku od počátku vyslání“.

Směrnice mimo jiné stanoví, že některá ustanovení (vč. výše uvedeného) nebrání použití při implementaci pracovní podmínky, které budou pro pracovníky (zaměstnance) výhodnější. Při stanovení referenčního období není možné, podle mého názoru, předpokládat, že výpočet v rámci kalendářního roku by byl pro zaměstnance výhodnější. Bude-li zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele vyslán na konci kalendářního roku k výkonu práce do ČR a k témuž úkolu (viz. níže) bude vyslán ještě

začátkem příštího roku, může základě české právní úpravy dojít k tomu, že zahraniční zaměstnavatel nepoužije českou právní úpravu týkající se dovolené a mzdových nároku, přestože by pro zaměstnance byla výhodnější, jelikož vyslání zaměstnance do ČR nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce.

Nároky na eventuální výhodnější délku dovolené podle české právní úpravy nebo na minimální mzdu, minimální mzdové tarify, resp. minimální úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas se tak budou na zahraničního zaměstnance (s výjimkou zaměstnance agentur práce) vyslaného k práci do ČR vztahovat, jestliže doba jeho vyslání přesáhne celkově 30 dnů v kalendářním roce. Z čehož vyplývá, že je nutné jednotlivá dílčí vyslání sčítat. Jelikož zákon používá pojem „30 dnů v kalendářním roce“ a tyto dny dále nijak nespecifikuje, je třeba do doby vyslání započítávat i volné dny (typicky soboty a neděle), při kterých nedochází k výkonu práce.

V této souvislosti se pro praxi může jevit problematické vyřešení otázky, která vyslání k výkonu práce na území ČR se mají sčítat. Vyslání, která budou posuzovaná jako celková doba vyslání, resp. která se budou započítávat do tzv. referenčního období, jsou vyslání zaměstnance k plnění určitého jednotlivého, ale současně komplexního úkolu, a to i opakovaně. Může se například jednat o postupné vysílání montážního dělníka na stejnou stavbu v rámci téhož kontraktu (zakázky). V tomto případě je nezbytné jednotlivá vyslání sčítat. Naproti tomu, bude-li zaměstnanec vyslán k výkonu práce do některého členského státu za účelem splnění jednotlivých kontraktů (zakázek) zaměstnavatele, které spolu nesouvisí, budou jednotlivá vyslání posuzována samostatně.

S touto problematikou souvisí i další otázka, jak započítávat dobu vyslání nebo dobu práce zaměstnance, jestliže v jednom kalendářním dnu překračuje hranice státu. Pro účely ustanovení § 319 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., je nutno započítání příslušného dne provést ve prospěch státu, kde zaměstnanec strávil převážnou část kalendářního dne (tj. více než 12 hodin).<sup>25)</sup>

Je možné konstatovat, že eventuálně výhodnější česká právní úprava minimální délky dovolené (obecně 4 týdny, u zaměstnanců odměňovaných platem 5 týdnů, u

---

<sup>25)</sup> Šubrt, B., Hůrka, P., Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004



pedagogických a akademických pracovníků 8 týdnů v kalendářním roce) se na vyslaného zaměstnance vztahuje tehdy, jestliže doba jeho vyslání (včetně dnů pracovního klidu) dosáhla 31 dnů v kalendářním roce, přičemž splnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou podle právní úpravy jeho domovského státu.<sup>26)</sup>

Pro účely mzdových nároků je výkladově sporné posouzení otázky, zda příslušné nároky uvedené v ustanovení § 319 odst. 1 písm. c) zákona č.262/2006 Sb., vznikají příslušnému vyslanému zaměstnanci po splnění podmínky obsažené v ustanovení § 319 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., až od následujícího, tedy od 31. dne vyslání, nebo zda náleží zaměstnanci zpětně od počátku jeho vyslání.<sup>27)</sup> Při zvážení těchto výkladů se musím přiklonit k výkladu druhému. Podle mého názoru má zaměstnanec nárok na mzdu podle právní úpravy, která je pro něho výhodnější, od počátku vyslání. Jestliže je na počátku vyslání zřejmé, že doba vyslání bude delší než 30 kalendářních dnů, může zaměstnavatel při vyplácení mzdy použít úpravu, která je pro zaměstnance výhodnější, od počátku vyslání. U zaměstnance, kterému nebyly výhodnější mzdové nároky vyplaceny od počátku vyslání, je možné rozdíl mezi vyplacenou mzdou a nárokovou mzdou doplatit zpětně. Podle české právní úpravy by zaměstnavatel tento rozdíl doplatil ve mzdách za měsíc, ve kterém došlo k překročení 30 kalendářních dnů vyslání. Tento postup je možné dovodit z ustanovení § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., podle kterého jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo na některou jejich složku.

S vyplácením mzdy podle českého právního řádu souvisí otázka, jaký kurz použít pro přepočítání minimálních mezd jednotlivých členských států. Zákoník práce ani související předpisy ustanovení o této problematice neobsahují. Zaměstnavatel může pravidla pro určení kurzu dohodnout se zaměstnancem v pracovní smlouvě, nebo je stanovit ve vnitřním mzdovém předpisu. Může stanovit, že bude použit kurz vyhlášený ČNB vždy k poslednímu dni měsíce, za který je mzda vyplácena nebo kurz vyhlášený

---

<sup>26)</sup> *Boušková, P. a kol.* Zaměstnávání cizinců a vyslání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006

<sup>27)</sup> *Šubr, B., Hárka, P.* Pracovní podmínky při vyslání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

ČNB k poslednímu dni vyslání v konkrétním měsíci. Tato druhá varianta bude mít nevýhodu v případě, bude-li zaměstnavatel vysílat v jednom měsíci do jiného členského státu více zaměstnanců a jejich doba vyslání bude rozdílná. Při zpracování mezd bude muset mzdová účetní vyhledávat kurz pro každého zaměstnance zvlášť. Další variantou, která má některé praktické nedostatky, je stanovit kurz k poslednímu dni vyslání. V případě vyslání zaměstnance na dobu přesahující několik měsíců není kurz do budoucna znám a po ukončení vyslání by bylo nutné dorovnat mzdy na základě již známého kurzu.

### **3.5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**

BOZP je velmi důležitou oblastí, která je regulována jak právem EU tak právními předpisy jednotlivých členských států EU.

Stejně jako v právní úpravě ČR je i v rámci Evropského společenství BOZP vnímána jako součást pracovních podmínek. Tato oblast zahrnuje i řadu prvků technického charakteru, která podléhá poměrně častým změnám. Zejména z tohoto důvodu bylo pro úpravu BOZP zvoleno takové řešení, že v zákoníku práce jsou upraveny základní povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při zajišťování BOZP, především pak v souvislosti s problematikou prevence rizik. Je zde promítnuta především úprava z rámcové směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění směrnice 91/393/EHS, která byla vypracována s cílem zvyšovat na území členských států EU úroveň BOZP zaměstnanců, neboť právní předpisy členských států byly na rozdílné úrovni. Tyto rozdíly vedly k tomu, že v některých případech se nízká úroveň bezpečnosti práce stávala konkurenční výhodou. Dále se v zákoníku práce promítá úprava dalších směrnic, například 89/654/EHS o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na pracoviště, 69/656/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci.<sup>28)</sup>

BOZP však pokrývá širší oblast vztahů, práv a povinností, stejně jako podrobných požadavků svou povahou technických. Záleží na charakteru činnosti

---

<sup>28)</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

zaměstnavatele, které předpisy BOZP se na něj vztahují, resp. které pracovní činnosti jsou u zaměstnavatele konány.

Do problematiky BOZP můžeme řadit i odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která je dočasně upravena v zákoníku práce do účinnosti zákona č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění. Výše pojistného se stanovuje s ohledem na zařazení do systému OKEČ (Odvětvová klasifikace ekonomických činností).

Každý zaměstnavatel vysílající své zaměstnance k práci na území jiných členských států EU by si měl zjistit relevantní předpisy vztahující se k BOZP, neboť právě na oblast BOZP klade značný důraz jak EU, tak i jednotlivé státy, přičemž kontrola uplatňování vnitrostátních předpisů je vykonávána příslušnými orgány inspekce práce (ochrany práce).

### **3.6. Pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu**

Právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky zakotvuje čl. 29 odst. 1 LZPS. Zákoník práce upravuje pracovní podmínky zaměstnankyň s ohledem na dva důležité faktory:<sup>29)</sup>

- 1) **faktor biologický** (fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy citlivější vůči určitým druhům prací i určitým druhům pracovišť s nadměrnou hlučností, prašností apod..)
- 2) **faktor společenský** (na ženách stále ještě spočívá, vedle zaměstnání, převážná část péče o děti a domácnost)

Oba tyto faktory se nejvýrazněji projevují u těhotných žen a matek malých dětí, a proto je i právní úprava pracovních podmínek provedena diferencovaně, a to jednak pro ženy obecně, jednak pro těhotné zaměstnankyně a matky malých dětí, kterým je zaručena zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích.

---

<sup>29)</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, 504 s.

Ochrana žen při vyslání k výkonu práce do jiného členského státu je v souladu se Směrnicí 96/71/ES užší než obecná ochrana zaměstnankyň. Při vyslání zaměstnankyň k výkonu práce na území ČR, bude muset zahraniční zaměstnavatel znát českou právní úpravu pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu, pro případ, že by tato úprava byla pro zaměstnankyni výhodnější, a to i v případě tzv. krátkodobých vyslání.

Česká právní úprava pro tyto zaměstnankyně je následující:

- 1) některé práce jsou zakázány všem ženám, tedy i ženám výše uvedeným. Jedná se o práce stanovené v ustanovení § 238 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb.,
- 2) některé práce jsou výše uvedeným ženám zakázány. Jedná se o:
  - a. práce a pracoviště stanovené vyhláškou Ministerstva zdravotnictví
  - b. práce, které podle lékařského posudku ohrožují těhotenství ženy nebo zdraví matky, která kojí nebo zdraví matky do konce devátého měsíce po porodu
  - c. práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé

Zaměstnavatel je povinen tyto zaměstnankyně podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) zákona č.262/2006 Sb., převést na jinou, pro ně vhodnou práci. Dosáhne-li zaměstnankyně po tomto převedení bez svého zavinění nižšího výdělku, poskytne se jí vyrovnání tohoto rozdílu ve formě vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

- 3) v případě konání noční práce mohou požádat o zařazení na denní práci a zaměstnavatel je povinen jejich žádosti vyhovět,
- 4) těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmějí být zaměstnáváni prací přesčas,
- 5) mohou požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je povinen jejich žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody

- 6) smějí být vyslány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem,
- 7) zaměstnavatel je může přeložit jen na jejich žádost,
- 8) zaměstnankyně, která kojí má nárok na poskytnutí přestávek na kojení, které se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

U této skupiny zaměstnanců, z hlediska vysílání k výkonu práce do zemí EU, je nutné uvědomit si několik skutečností. Bude-li vysílána výše uvedená zaměstnankyně (v tomto případě z ČR do jiného členského státu EU), bude muset zaměstnavatel obdržet její souhlas s konkrétním vysláním, a to i v případě, byl-li zaměstnankyní podepsán tzv. generální souhlas s vysláním na pracovní cesty v pracovní smlouvě.

Na zaměstnankyně (matky) do konce devátého měsíce po porodu se tato úprava bude vztahovat bez ohledu na skutečnost, zda-li mají své dítě u sebe či nikoli. Toto ustanovení nepodmiňuje své použití vztahem matky a dítěte, ale tyto podmínky vztahuje na ženu, která dítě porodila. Zákoník práce i Směrnice 96/71/ES vycházejí ze skutečnosti, že ochrana těchto žen spočívá v zohlednění změn fyziologického stavu v důsledku těhotenství a porodu.

### **3.7. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců**

Právo mladistvých na zvýšenou ochranu při práci, na zvláštní pracovní podmínky a na pomoc při přípravě na povolání je zakotveno v čl. 29 odst. 1 a 2 LZPS. Jedná se o důležité sociální právo mladých lidí, jehož realizace jim umožňuje zapojení do práce, aniž by docházelo k újmě na jejich zdraví a rozvoji.

Stanovení zvláštních pracovních podmínek mladistvých je ovlivněno stejně jako u žen dvěma faktory:<sup>30)</sup>

- 1) **faktor biologický**, vycházející z požadavku, aby mladí lidé nebyli přetěžováni fyzicky namáhavými pracemi, které by mohly ohrozit zdravý vývoj jejich organismu, a
- 2) **faktor společenský** respektující skutečnost, že mladý člověk nemá ještě dostatečné životní zkušenosti, které by mu umožnily správně se orientovat v některých důležitých otázkách a posoudit dosah jeho jednání.

Pojem mladistvého zaměstnance je obsažen v ustanovení § 350 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb., podle kterého jsou za mladistvé zaměstnance považováni zaměstnanci mladší 18 let. V souvislosti s pojmem „mladiství“ považuji za vhodné upozornit, že způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, přičemž zákon stanoví podmínku, podle které nemůže zaměstnavatel sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Povinná školní docházka je upravena v ustanovení § 36 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb. (školní zákon).

Zákoník práce již neupravuje povinnost zaměstnavatele vyžádat si stanovisko zákonného zástupce mladistvého pro právní úkony podle zákoníku práce.

Při vysílání mladistvých k výkonu práce na území ČR, bude muset zahraniční zaměstnavatel znát českou právní úpravu, pro zjištění, která právní úprava je pro mladistvého výhodnější, a to i v případě tzv. krátkodobých vyslání.

Zákoník práce obsahuje úpravu, která je v souladu s požadavky směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.

Zákonná týdenní pracovní doba je pro tyto zaměstnance stanovena na 30 hodin týdně, přičemž délka jedné směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Přestávku na jídlo a oddech mu zaměstnavatel poskytuje v délce trvání alespoň 30 minut nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma

---

<sup>30)</sup> *Bělina, M. a kol. Pracovní právo. I. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, 504 s.*

směnami musí činit alespoň 12 hodin a nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit méně než 48 hodin. Zaměstnavatel se zaměstnancem nesmí uzavřít dohodu o odpovědnosti do doby dovršení 18 let..

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců také zvláštní úpravou pracovních podmínek. Mohou tyto zaměstnance zaměstnávat pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji.

Důležitou součástí ochrany mladistvých je poskytování lékařské péče. Důraz je kladen především na péči preventivní. Podle ustanovení § 247 zákona č.262/2006 Sb., je zaměstnavatel povinen zabezpečit na své náklady lékařské vyšetření mladistvého, a to:

- a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

Mladiství jsou povinni se těmito prohlídkám podrobit. Při ukládání pracovních úkolů mladistvým zaměstnancům se zaměstnavatel řídí též lékařskými posudky.

Mladistvým jsou výslovně zakázány:

- práce přesčas,
- noční práce,
  - i. absolutní zákaz těchto prací platí pro mladistvé do 16 let
  - ii. mladiství starší 16 let mohou výjimečně konat noční práce nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný.  
Noční práce musí bezprostředně navazovat na jeho denní směnu.
- práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,
- práce, které jsou pro mladistvé zaměstnance se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.

MZ stanoví vyhláškou v dohodě MPO a MŠMT práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Zákazy některých prací mohou být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let.

- práce, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající jeho kvalifikaci.

Nově zákoník práce v ustanovení § 246 odst. 5 ukládá zaměstnavatelům povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců. Seznam má obsahovat jméno, popř. jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává. Tato povinnost je zákoníkem práce stanovena proto, aby ČR mohla ratifikovat úmluvu MOP č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání.

### **3.8. Rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace**

Úprava v zákoníku práce je užší než byla formulace v zákoně č. 65/1965 Sb., neboť požaduje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Předchozí úprava požadovala rovné zacházení s muži a ženami.

Zákon č. 65/1965 Sb. obsahoval podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace včetně způsobu, jakým se lze v těchto případech domáhat nápravy. Zákoník práce uvádí úpravu těchto institutů jen v omezeném rozsahu, jelikož předpokládal přijetí speciálního zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminačního zákona), na který v této souvislosti



odkazuje. Tento zákon však dosud přijat nebyl, přičemž jej měla ČR přijmout již v roce 2004 při vstupu do EU. V případě, že by do přijetí tohoto zákona došlo ke sporu, který by se týkal diskriminace v pracovněprávních vztazích, mohl by se účastník vzhledem k nedostatečnosti české právní úpravy odvolat přímo na obsah směrnic ES, které jsou povinny příslušné orgány aplikovat.<sup>31)</sup> Mezi tyto směrnice patří především:<sup>32)</sup>

- 1) Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73 ES,
- 2) Směrnice Rady 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- 3) Směrnice 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- 4) Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Rovné zacházení a zákaz diskriminace nelze však interpretovat tak, že bude dáván do protikladu k zásadě smluvní volnosti, která je v soukromém právu zásadou vůdčí a stěžejní. Kdyby tomu tak bylo, nebylo by možné uskutečnit žádná odchylná ujednání v pracovněprávních vztazích. Rovné zacházení má být používáno tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků (zaměstnanců). Jestliže je pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být taková odchylná úprava považována za diskriminující.<sup>33)</sup>

Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení. Rovné zacházení se všemi zaměstnanci, které jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat, se vztahuje na jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiná peněžitých plnění a plnění

---

<sup>31)</sup> Kocourek, J. *Zákoník práce*. Praha: EUROUNION, s.r.o., 2006

<sup>32)</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

<sup>33)</sup> Kocourek, J. *Zákoník práce*. Praha: EUROUNION, s.r.o., 2006

peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Úprava zákazu některých prací žen, není v souladu s požadavky směrnice 76/207/EHS, ve znění směrnice 2002/73/ES, pokud jde o přístup k zaměstnání, k odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. V roce 1951 vstoupila pro tehdejší Československo v platnost úmluva MOP č. 45/1935, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, podle které je smluvní strana povinna ve vnitrostátním zákonodárství zajistit zákaz práce žen v podzemí s určitými výjimkami. Této úmluvě odpovídá i současná právní úprava. ČR je touto úmluvou vázána jako nástupnický stát Československa od 1.1.1993.

Za situace, kdy je stát postaven před skutečnost, že má plnit mezinárodní závazky, které si navzájem odporují, jeví se korektním řešením vypovězení zmíněné úmluvy MOP. Procedura jejího vypovězení však trvá několik měsíců.<sup>34)</sup>

### **3.9. Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání**

#### **3.9.1. Agentura práce**

Agentura práce je fyzickou nebo právnickou osobou, která v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti může zprostředkovávat zaměstnání. K této zprostředkovatelské činnosti musí mít povolení od MPSV. Povolení se vydává maximálně na dobu 3 let a lze ho vydat opakovaně. Povolení může získat osoba, která splní zákonem předepsané požadavky. Tyto agentury mohou žádat (§ 60 odst. 1 ZoZ) o:

- 1) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR,
- 2) povolení ke zprostředkování zaměstnávání cizinců na území ČR,
- 3) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

O zprostředkování zaměstnání se jedná i v případě, kdy zahraniční zaměstnavatel vyšle cizince na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

---

<sup>34)</sup> *Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472*

### 3.9.2. Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání<sup>35)</sup>

Zákoník práce v ustanovení § 319 odst. 1 písm. g) stanoví: „Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.“

S účinností zákoníku práce musí mít zaměstnanci zahraničních agentur práce z jiných členských států EU stejné pracovní a mzdové podmínky, jaké mají zaměstnanci českého uživatele. Pokud jde o odměňování, budou se na tyto zaměstnance vztahovat mzdové podmínky sjednané v příslušných kolektivních smlouvách, popřípadě kolektivních smlouvách vyššího stupně, resp. stanovené ve vnitřních předpisech zaměstnavatelů.

Na tyto zaměstnance se nevztahuje časová podmínka pro vznik nároku na minimální délku dovolené a na mzdové podmínky. Z uvedeného vyplývá, že již prvním dnem vyslání do ČR vznikají zaměstnanci nároky na minimální mzdu, popřípadě nejnižší úroveň zaručené mzdy a na příplatky za práci přesčas ve výši stanovené českou právní úpravou, a to za předpokladu, je-li tato úprava výhodnější než právní úprava státu, z něhož byl zaměstnanec vyslán.

Nárok na eventuálně výhodnější českou právní úpravu minimální dovolené vzniká zaměstnanci tehdy, jestliže splnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou podle právní úpravy státu, z něhož byl vyslán, a to bez ohledu na skutečnost, kdy mu v průběhu vyslání tento nárok vznikl.

Dále od účinnosti zákoníku práce bude nutné pracovněprávní nároky agenturních zaměstnanců z jiných členských států EU stanovovat na základě principu rovnosti ve vztahu k zaměstnancům uživatele i v jiných aspektech než je mzda (plat). Bude-li například zaměstnancům uživatele prodloužena dovolená, musí být prodloužena i agenturním zaměstnancům.

---

<sup>35)</sup> Boušková, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vyslání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006

Bude-li uživatel poskytovat svým zaměstnancům příspěvek na stravování, bude agenturním zaměstnancům poskytnut příspěvek jen do výše, která je daňově uznatelná. Jestliže uživatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek ze zisku, není dán právní důvod k tomu, aby se tento příspěvek vztahoval na agenturní zaměstnance. Tito zaměstnanci uzavřeli pracovněprávní vztah s agenturou práce, jejíž ekonomické možnosti mohou být zcela jiné, než jsou možnosti uživatele. Mezi pracovní podmínky, které rovněž nelze vztáhnout na agenturní zaměstnance patří takové, které nemají pracovněprávní povahu (např. příspěvky na životní pojištění, penzijní připojištění, dovolenou).

Jde-li o agenturní zaměstnance z třetích zemí, výše uvedená pravidla se na ně v současné době nevztahují.

#### **4. Problematika související s vysíláním zaměstnanců**

##### **4.1. Příslušnost k právním předpisům<sup>36)</sup>**

Podle základního pravidla podléhá zaměstnanec právním předpisům o sociálním zabezpečení státu, na jehož území vykonává práci. Ovšem osoba, která byla dočasně vyslána na území jiného členského státu, aby tam provedla práci, podléhá za splnění určitých podmínek po vymezenou dobu právním předpisům o sociálním zabezpečení státu, ze kterého byla vyslána. Tato výjimka z obecného pravidla je upravena v člancích 14 odst. 1 a 14a odst. 1 nařízení Rady (EHS) 1408/71.

Příslušnost k právním předpisům vyjadřuje, které právní předpisy kterého státu se mají aplikovat na vyslaného zaměstnance. Příslušnost k právním předpisům potvrzuje příslušná kompetentní instituce toho státu, v němž je zaměstnanec pojištěn. Účelem institutu vysílání je snížit administrativní náročnost (častým přihlašovaním a odhlašovaním ze systému pojištění) a zabránit tříštění dob pojištění.

---

<sup>36)</sup> <http://www.cssz.cz>

#### 4.2. Podmínky, které musí být splněny, aby se jednalo o vyslání zaměstnance:<sup>37)</sup>

##### 1) statut zaměstnance

Osoba zaměstnaná může být vyslána jen tehdy, pokud spadá do osobního rozsahu Nařízení Rady (EHS) 1408/71. Zaměstnancem je nutno v ČR rozumět nejen zaměstnance v pracovním poměru, ale i např. společníky a jednatele s.r.o. či další osoby, které za zaměstnance označuje zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění. Státní příslušnost není rozhodující. *(pozn.: Společnost se sídlem v ČR může vyslat svého zaměstnance, který je slovenským státním příslušníkem a má trvalé místo výkonu práce na území ČR, do Francie, aby tam pro něj dočasně vykonal práci.)*

##### 2) doba vyslání

Doba vyslání nesmí překročit dvanáct měsíců. Vyslání je možno dočasně přerušit, například za účelem uzavření sňatku, přičemž délka přerušování musí být přiměřená délce vyslání.

Tuto základní dobu vyslání je možné prodloužit za splnění určitých podmínek, maximálně však o dalších dvanáct měsíců. Je-li zaměstnanec vyslán na dobu kratší než 12 měsíců, avšak v průběhu vyslání zaměstnavatel zjistí, že z důvodu nepředvídatelných okolností bude potřeba vyslání delší než 12 měsíců, avšak ne o více než dalších 12 měsíců, může požádat příslušnou instituci ve státě, do kterého byl zaměstnanec vyslán, aby souhlasila s tím, že zaměstnanec bude nadále pojištěn ve státě, do něhož byl vyslán.

Tyto doby jsou maximální a pokud zaměstnavatel předem ví, že práce v zahraničí bude trvat déle a chce zachovat svému zaměstnanci příslušnost k právním předpisům vysílajícího státu, může spolu se zaměstnancem požádat o výjimku dle článku 17 nařízení Rady (EHS) 1408/71.

---

<sup>37)</sup> [http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/vysilani.cz](http://www.cssz.cz/evropska_unie/vysilani.cz)

### **3) účast vyslaného zaměstnance na pojištění**

Nutnou podmínkou vyslání je účast na pojištění ve vysílajícím státě. Zaměstnanec, který má být vyslán, musí být účasten na pojištění ještě před tím, než začne běžet doba vyslání. O vyslání zaměstnance nepůjde, pokud společnost vysílající zaměstnance uzavře se zaměstnancem pracovní vztah pouze na dobu jeho vyslání.

### **4) vztah mezi vyslaným zaměstnancem a zaměstnavatelem**

Po celou dobu vyslání musí mezi vyslaným zaměstnancem a zaměstnavatelem, který ho vysílá, zůstat zachován přímý pracovní vztah se všemi právy a povinnostmi z tohoto vztahu vyplývajícími. Administrativní komise definuje tento vztah jako tzv. organickou vazbu. Jedná se o vztah, kdy:

- zaměstnanec provádí práci pro zaměstnavatele, který jej vyslal,
- zaměstnanec musí být odměňován vysílajícím zaměstnavatelem,
- pravomoc ukončit s vyslaným zaměstnancem pracovní vztah má pouze zaměstnavatel, který ho vyslal,
- odpovědnost za práci vyslaného zaměstnance nese vysílající zaměstnavatel,
- nesmí být současně uzavřen pracovní poměr se zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec vyslán, apod.

O vyslání se nebude jednat, pokud zaměstnavatel bude pouze „pronajímat“ své zaměstnance zaměstnavateli v druhém členském státě.

### **5) činnost vysílajícího zaměstnavatele**

Skutečnost, že zaměstnavatel vyśle zaměstnance na území jiného členského státu, předpokládá, že tento zaměstnavatel je ekonomicky aktivní ve vysílajícím státě.

O vyslání se nebude jednat, pokud společnost bude pouze najímat pracovníky a posílat je za prací do jiného členského státu.

#### **6) náhrada za jiného zaměstnance, který dovršil dobu vyslání**

Nelze vyslat zaměstnance s úmyslem nahradit jiného vyslaného zaměstnance, který dovršil dobu svého vyslání.

*(pozn.: O vyslání se nebude jednat, pokud stavební společnost bude chtít nahradit po 12 resp. 24 měsících svého stavbyvedoucího jiným stavbyvedoucím pro zajištění těžké činnosti.)*

### **4.3. Potřebné evropské formuláře**

Formuláře (tiskopisy) používané v EU jsou jednotné, mají stejný obsah, i když je vydává každý stát ve svém jazyce. Tiskopisy jsou označeny písmenem E a třemi číslicemi. V ČR příslušnost k právním předpisům posuzuje a potřebné evropské formuláře vystavuje ČSSZ a OSSZ.

#### **4.3.1. Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům – Formulář E 101<sup>38)</sup>**

Formulář E 101 osvědčuje skutečnost, že vyslaný zaměstnanec podléhá i nadále právním předpisům o sociálním zabezpečení vysílajícího státu. Formuláře E 101 u vyslaných zaměstnanců vystavuje v ČR místně příslušná OSSZ (nikoli zdravotní pojišťovny nebo zaměstnavatelé) na základě žádosti. Každý formulář E 101 vystavený pro konkrétní osobu je na ČSSZ očíslován a evidován.

Vyslaný zaměstnanec by měl mít tento formulář po celou dobu vyslání u sebe, aby se jím v případě kontroly mohl prokázat. Tento formulář prokazuje, že zaměstnanec nemá povinnost být pojištěn ve státě, v němž vykonává práci.

Formulář E 101 je rovněž vydáván osobám, které obdržely výjimku podle čl. 17 Nařízení Rady 1408/71 z příslušnosti k právním předpisům (viz. žádost o výjimku z příslušnosti k právním předpisům).

---

<sup>38)</sup> [http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/vysilani.cz](http://www.cssz.cz/evropska_unie/vysilani.cz)

#### **4.3.1.1. Postup při uplatnění žádosti o vystavení formuláře E 101**

- 1) Zaměstnavatel společně se zaměstnancem vyplní vnitrostátní tiskopis „Žádost o vystavení formuláře E 101 za účelem vyslání zaměstnance“ (Příloha č.1)
- 2) Žádost se podává místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení nebo územnímu pracovišti PSSZ (u kontaktního pracovníka EU).

K žádosti je nutné přiložit úředně ověřenou kopii pracovní smlouvy včetně posledních změn a dodatků prokazujících trvání pracovního vztahu a druh vykonávané práce, popř. dohody o pracovní činnosti nebo originály těchto dokumentů k pořízení fotokopie.

Tento tiskopis vydává ČSSZ na základě žádosti, která byla podána prostřednictvím příslušné OSSZ (PSSZ).

#### **4.3.1.2. Zjednodušený postup uplatnění žádosti, pokud doba vyslání nepřesáhne 3 měsíce**

V případě, kdy doba vyslání nepřesáhne 3 měsíce, není nutné, aby žadatel vyplňoval výše zmíněný vnitrostátní tiskopis „Žádost o vystavení formuláře E101“. Postačí, požádá-li o vystavení formuláře E 101 písemně, faxem nebo mailem. V žádosti musí zaměstnavatel uvést identifikační údaje své a vysílajícího zaměstnance, do kterého státu jej vysílá a na jakou dobu. V tomto případě je příslušná k vydání E 101 příslušná OSSZ (PSSZ). Místně příslušná OSSZ žádost posoudí a v případě, že budou podmínky vyslání splněny, vystaví formulář E101. V opačném případě vyrozumí žadatele dopisem.

Pokud je osoba vyslána na dobu tří měsíců (zjednodušeným postupem), ale ukáže se, že tato doba pro vykonání práce v zahraničí nebude dostačující, je nutné vyslání prodloužit. Žadatel musí opět požádat o formulář E 101, ale v tomto případě obvyklým (nezjednodušeným) způsobem.



#### **4.3.2. Prodloužení doby vyslání zaměstnance – Formulář E 102<sup>39)</sup>**

Na základě tohoto tiskopisu žádá zaměstnavatel o prodloužení doby vyslání u zaměstnance, u něhož vyslání bude trvat déle než rok.

Pokud se předpokládá trvání práce, kterou má vyslaný zaměstnanec v jiném členském státě vykonat, prodlouží nad původně předpokládanou dobu a vyslání má trvat déle než dvanáct měsíců, je možné dobu vyslání prodloužit o dalších dvanáct měsíců (maximálně) za předpokladu, že jsou splněny následující podmínky:

- 1) žádost o prodloužení doby vyslání byla podána před skončením původní 12-ti měsíční doby vyslání a
- 2) instituce určená příslušným úřadem ve státě, kam byl zaměstnanec vyslán, s prodloužením doby vyslání souhlasí.

##### **4.3.2.1. Postup při uplatnění žádosti o prodloužení vyslání**

- 1) Zaměstnavatel vyplní část A formuláře E 102 a spolu s fotokopií původně vystaveného formuláře E101 jej zašle instituci určené příslušným úřadem přijímajícího členského státu (tj. státu, kam byl zaměstnanec vyslán.)
- 2) Tato instituce v bodě 7 vyjádří souhlas popř. nesouhlas s prodloužením doby vyslání a zašle jej zpět žadateli. Současně zašle tento formulář instituci určené příslušným úřadem ve vysílajícím státě.

Pokud instituce v přijímajícím státě s prodloužením doby vyslání nesouhlasí, nelze dobu vyslání prodloužit.

---

<sup>39)</sup> [http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/vysilani.cz](http://www.cssz.cz/evropska_unie/vysilani.cz)

#### 4.3.3. Žádost o výjimku z příslušnosti k právním předpisům

Článek 17 Nařízení Rady 1408/71 umožňuje, aby dva nebo více členských států dohodly výjimku z výše uvedených zásad, a to vždy v zájmu některých pracovníků nebo kategorií pracovníků.

Udělená výjimka z příslušnosti k právním předpisům platí jednotně pro všechny oblasti sociálního zabezpečení, které tvoří věcný rozsah nařízení (např. dávky v nemoci a mateřství, dávky ve stáří, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání). To znamená, že není možné, aby byla osoba na základě výjimky důchodově pojištěna podle právních předpisů jednoho státu a nemocensky popř. zdravotně pojištěna podle právních předpisů druhého státu.<sup>40)</sup>

Žádost o výjimku se podává u instituce sociálního zabezpečení toho státu, v jakém systému si zaměstnanec přeje zůstat sociálně pojištěn. V ČR se tato žádost zasílá ČSSZ (referát vysílání pracovníků) na tiskopise „**Žádost o výjimku z příslušnosti k právním předpisům podle Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71** (příloha č.2). Vzhledem k tomu, že do věcného rozsahu nařízení spadají i dávky zdravotního pojištění, může být tato výjimka povolena až po předchozí konzultaci s Centrem mezinárodních úhrad (CMÚ). Jedná se o společnou žádost zaměstnance a zaměstnavatele a podává se v případě, kdy jsou pro zaměstnance příslušné předpisy jiného členského státu než předpisy ČR, avšak jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel si přejí, aby zaměstnanec byl pojištěn podle českých předpisů. Se změnou příslušnosti k právním předpisům musí souhlasit jak ČSSZ po konzultaci s CMÚ, tak příslušná instituce ve státě, v němž by měl být zaměstnanec pojištěn (tj. stát, kde má být práce konána). ČSSZ proto musí výjimku z příslušnosti k právním předpisům projednat s touto institucí. Pokud budou obě instituce souhlasit, vydá ČSSZ zaměstnanci tiskopis E 101, na němž potvrdí příslušnost k českým právním předpisům. Na udělení výjimky není právní nárok.<sup>41)</sup>

---

<sup>40)</sup> [http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/vysilani.cz](http://www.cssz.cz/evropska_unie/vysilani.cz)

<sup>41)</sup> *Boušková, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny.* Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006

#### **4.3.4. Potvrzení o nároku na věcné dávky na základě pojištění pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání – Formulář E 123**

Tento tiskopis slouží k prokázání nároku na čerpání zdravotní péče v případě, že zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání a pobývá na území jiného státu než státu pojištění.

Utrpí-li zaměstnanec vyslaný z ČR v členském státě EU pracovní úraz nebo onemocní-li nemocí z povolání, zkontaktuje místní instituce českou zdravotní pojišťovnu, která vydala EHIC (viz.bod 4.3.5.), ve věci vystavení tiskopisu E 123. V souvislosti s vystavením tiskopisu E 123 v důsledku pracovního úrazu se česká zdravotní pojišťovna spojí se zaměstnavatelem, který zaměstnance do jiného členského státu vyslal, a požádá jej o sdělení stanoviska, zda uzná pojistnou událost jako pracovní úraz. Pokud zaměstnavatel uzná tuto událost za pracovní úraz, vystaví česká zdravotní pojišťovna tiskopis E 123 a doručí jej instituci, která si ho vyžádala. Jedná-li se o nemoc z povolání, obrátí se zdravotní pojišťovna na instituci posuzující nemoci z povolání. V případě kladného stanoviska vystaví zdravotní pojišťovna tiskopis E 123, který zašle příslušné instituci, v opačném případě není dán důvod k vystavení tohoto tiskopisu.<sup>42)</sup>

#### **4.3.5. Evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC)**

EHIC (European Health Insurance Card) je doklad, obecně potvrzující nárok pojištěnce ze členských států EU a některých dalších států na lékařsky nezbytnou zdravotní péči s přihlédnutím k povaze dávek a předpokládané době pobytu na území jiného členského státu. Na základě tohoto dokladu budou mít vyslaní zaměstnanci nárok na nezbytnou zdravotní péči.

Jednotlivé členské státy EU rozhodují, zda bude EHIC vydán samostatně nebo bude integrován do již existujícího národního průkazu zdravotního pojištění (průkazu

---

<sup>42)</sup> *Boušková, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006*

pojištěnce). V českém systému veřejného zdravotního pojištění je EHIC integrován do již existujícího průkazu zdravotního pojištění. EHIC má v ČR dvojí roli:<sup>43)</sup>

- 1) deklaruje příslušnost pojištěnce k některé z českých zdravotních pojišťoven a pojištěnec se jím prokazuje vždy, když je mu v ČR poskytnuta plná neboli komplexní zdravotní péče,
- 2) pojištěnec se tímto průkazem prokazuje při přechodném pobytu v členských zemích EU a některých dalších státech při čerpání lékařsky nezbytné zdravotní péče.

Doklad vystavují zdravotní pojišťovny bezplatně a automaticky. V případě, že vyslaný zaměstnanec doklad neobdržel, je nutné, aby si před vysláním o tuto kartu zažádal. Tento doklad sjednocuje dřívější formuláře (pro oblast vysílání zaměstnanců to byl konkrétně formulář E 128).

V ČR je EHIC vydáván i občanům členských zemí EU, kteří mají v ČR status pracovníka, což znamená, jsou v ČR zaměstnání na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti nebo zde působí jako OSVČ.

Doba platnosti EHIC je rozdílná pro různé skupiny pojištěnců.

#### 4.4. Cestovní náhrady

Při vysílání k výkonu práce do jiného členského státu EU vznikají českým zaměstnancům nároky na cestovní náhrady, a to podle části sedmé zákoníku práce. Jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy je podle ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) zákona č.262/2006 Sb., sjednání místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána. Pokud je v pracovní smlouvě sjednáváno více než jedno místo výkonu práce, je třeba vždy pouze jedno z nich stanovit jako pravidelné pracoviště, z důvodů nároků na cestovní náhrady. Zákoník práce nyní reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě

---

<sup>43)</sup> Boušková, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006

sjednáno v širším rozsahu než jedna obec. Zákon zde upravuje právní fikci, podle které se za pravidelné pracoviště považuje obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.<sup>44)</sup>

V případě vysílání zaměstnanců k výkonu práce do jiných členských států EU se použije ustanovení zákoníku práce, která se týkají cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě. Jde zejména o stravné v cizí měně, jehož výši každoročně upravuje vyhláška MPSV a bližší podmínky stanoví ustanovení § 170 zákona č.262/2006 Sb. Dále eventuální náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, náhrada jízdních výdajů, náhrada výdajů za ubytování, a náhrada nutných vedlejších výdajů, přičemž zaměstnavatel může při zahraniční pracovní cestě poskytnout zaměstnanci i další cestovní náhrady (např. kapesné v cizí měně).

Je-li se zaměstnancem sjednáno místo výkonu práce a pravidelné pracoviště v zahraničí, přísluší mu náhrady při výkonu práce v zahraničí v souladu s ustanovením § 172 zákona č.262/2006 Sb.

Jak již bylo uvedeno, poskytované cestovní náhrady nelze započítávat do příjmu zaměstnance pro účely minimální mzdy, která mu přísluší podle právní úpravy státu výkonu práce (byla-li splněna časová podmínka). Při vyslání zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států k výkonu práce do ČR je eventuální poskytování cestovních náhrad záležitostí legislativy země, z níž byl zaměstnanec do ČR vyslán. Směrnice 96/71/ES nepožaduje úpravu této problematiky. I kdyby byly tyto požitky tomuto zaměstnanci poskytovány, nezahrnovaly by se do jeho relevantního příjmu pro účely minimální mzdy a minimální úrovně zaručené mzdy.

#### **4.5. Zdaňování příjmů ze závisle činnosti**

Je-li zaměstnanec vyslán k výkonu práce do jiného členského státu EU, vztahují se na něj právní předpisy státu, z něhož byl vyslán, tedy i daňové předpisy (za předpokladu, že jsou splněny podmínky vyslání). Zaměstnavatel i nadále odvádí za zaměstnance daň z příjmu příslušnému finančnímu úřadu na území ČR v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. V zemi dočasného výkonu práce zaměstnanci daňová povinnost nevznikne.

---

<sup>44)</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

#### 4.6. Soudní pravomoc v případě vyslání<sup>45)</sup>

Pokud jde o soudní pravomoc, článek 6 Směrnice 96/71/ES umožňuje, aby ve sporech o pracovních nárocích a podmínkách mohlo být zahájeno soudní řízení v členském státě, na jehož území je, nebo v minulosti byl pracovník vyslán. A to bez dotčení práva zahájit soudní řízení v jiném státě podle stávajících mezinárodních úmluv o soudní pravomoci.

Částečně se Směrnice shoduje s nařízením Rady 44/2001/ES, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, podle kterého si zaměstnanec může vybrat místo, kde bude žalovat své nároky z pracovního poměru, přičemž může žalovat buď u soudu státu sídla zaměstnavatele nebo u soudu, kde obvykle pracuje.

Rozdíl mezi nařízením a směrnicí je v tom, že podle nařízení lze žalovat jakékoliv nároky z pracovního poměru, kdežto Směrnice se vztahuje jen na nároky a pracovní podmínky vznikající při práci v konkrétním členském státu EU ve smyslu jejího článku 3 (v ČR se jedná o práva stanovená v ustanovení § 319 odst. 1 zákona č.262/2006 Sb.). Nařízení je možné využít jen v případě, že zaměstnanec ve státě, kde by podal žalobu, obvykle koná práci, zatímco Směrnice se vztahuje na vyslané zaměstnance (i v případě krátkodobých vyslání) v rámci poskytování služeb. Nařízení je přímo aplikovatelné, kdežto Směrnice musí být implementována do právních řádů členských států.

I když jurisdikci českých soudů ve sporech cizozemců a jejich cizozemských zaměstnavatelů OSŘ výslovně neupravuje, lze ji dovodit z článku 36 odst. 1 LZPS, podle něj se může každý domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu. Jde přitom o právo, které je přiznáno českým zákoníkem práce.

Aktivní legitimaci je možné dovodit z ustanovení § 7 odst. 1 OSŘ, podle kterého je v pravomoci českých soudů projednávání a rozhodování mj. sporů, které vyplývají z pracovních vztahů.

---

<sup>45)</sup> *Boušková, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny.* Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006

## KAPITOLA III. Právní úpravy a některé pracovních podmínky ve vybraných členských státech EU<sup>46)</sup>

### 1. Francie

#### 1.1. Právní úprava

Francouzský zákoník práce se vztahuje na pracovníky vyslané na francouzské území podnikem, který nesídlí ve Francii, za účelem poskytování dočasných služeb. Služby zahrnují průmyslové, obchodní, řemeslné a odborné činnosti provozované na základě pracovní smlouvy, smlouvy o najmutí pracovníka k dočasné práci nebo jiné formy najímání pracovníků. Na druhé straně se francouzský zákon o vysílání pracovníků používá pouze za předpokladu, že podnik nemá sídlo ve Francii.

Na vztahy mezi zaměstnavatelem a vyslanými pracovníky se aplikují francouzské kolektivní smlouvy, kterými se řídí vztahy mezi poskytovateli usazenými ve Francii a jejich zaměstnanci v zásadě identických oborech. Zatímco pro stanovení konkrétní kolektivní smlouvy pro francouzské podnikatele je rozhodující to, co je převažující aktivitou podniku, na pracovníky vyslané z cizího členského státu EU se vztahuje ta kolektivní smlouva, která je příslušná s ohledem na činnost, kterou tyto vyslaní pracovníci vykonávají.

Při volbě konkrétní kolektivní smlouvy záleží i na tom, v jakém místě je práce vykonávána (kolektivní smlouvy se ve Francii liší i regionálně).

Ve Francii mají podniky, které poskytují služby a které sídlí v jiném členském státě, povinnost nejprve nahlásit vyslání inspektorátu v místě, kde se mají služby poskytovat (tzv. notifikační povinnost).

---

<sup>46)</sup> *Randlová, N.*, Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států EU, Práce a mzda 6-7/2004

## **1.2. Pracovní podmínky**

### **a) Délka pracovní doby**

Podle francouzského práva činí délka skutečné pracovní doby 35 hodin týdně, přičemž se standardně používá šestidenní pracovní týden. Průměrná týdenní pracovní doba během 12 týdnů po sobě jdoucích činí nejvýše 44 hodin (tato doba může být snížena na základě celoodvětvové kolektivní smlouvy). Nepřekročitelné maximum pracovní doby je 48 hodin v jakémkoli týdnu.

Limit pro denní skutečnou pracovní dobu je 10 hodin, nicméně tato hranice může být za určitých podmínek překročena.

Zvláštní limity jsou dány u zaměstnanců pracujících v noci a mladistvých zaměstnanců (mladších 18 let).

Ve stanovení pracovní doby existují výjimky podle zařazení pracovníka a kolektivní smlouvy.

### **b) Práce přesčas**

Jakákoli hodina skutečné práce přesahující 35 hodin musí být posouzena jako hodina práce přesčas. Přesčasy se počítají za kalendářní týden, který začíná v pondělí v 0 hodin a končí v neděli ve 24 hodin. Celkový počet hodin práce přesčas nesmí překročit bez schválení úřadu práce hranici 180 hodin za rok.

### **c) Minimální mzda**

Ve Francii je stanovena všeobecná minimální legální hodinová mzda. Je stanovena k 1.7. příslušného roku a každý rok je valorizována. Minimální mzda může být stanovena odlišně v kolektivních smlouvách.

Minimální mzda nezahrnuje například příplatek za práci přesčas, příplatek za práci o nedělích a svátcích, náhradu nákladu, příspěvek na dopravu.

Za práci přesčas se mzda zvyšuje za prvních 8 přesčasových hodin o 25% ze základní hodinové mzdy, za další přesčasové hodiny (nad 8 přesčasových hodin) o 50% ze základní hodinové mzdy.



#### **d) Doba odpočinku**

Francouzské právo stanoví přestávku v délce nejméně 20 minut po 6 hodinách práce s výjimkou mladistvých zaměstnanců, kteří musí mít přestávku nejméně v délce 30 minut již po 4,5 hodinách.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí mít všichni zaměstnanci podle obecné zásady minimálně v délce 11 hodin. U mladistvých zaměstnanců ve věku mezi 16 a 18 roky je tento odpočinek zvýšen na 12 hodin a u zaměstnanců mladších 16 let na 14 hodin. Odchýlení je možné např. na základě kolektivní smlouvy vyššího stupně, a to až do limitu 9 hodin.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být minimálně 24 po sobě jdoucích hodin u každého zaměstnance (vedle 11 hodin odpočinku během dne). Současně platí, že tento týdenní odpočinek musí být poskytnut o nedělích, přičemž zákoník práce v několika případech stanoví možnost trvale se odchýlit od zákazu práce o nedělích. Možnost odchýlit se v individuálním případě přichází v úvahu, pokud by byl nedělní odpočinek všech zaměstnanců na újmu veřejnosti.

#### **e) Dovolená**

Francouzský zákoník práce stanoví, že zaměstnanec má nárok v případě roční skutečně vykonané práce na 5 týdnů dovolené počítané na základě šestidenního týdne.

Ve Francii se k ustanovením, které musí být dodržována zaměstnavateli vysílající své zaměstnance k výkonu práce do Francie, řadí i měsíční vyplácení mezd, postup upravující vyplácení mezd a odeslání výplatní pásky, prohlášení o pracovní době, prohlášení o pracovních úrazech, dočasné propouštění z důvodu špatného počasí, prohlášení před zahájením pracovní kontroly, předkládání dokladů na staveništi, které potvrzují získání stavebního povolení.

## 2. Nizozemí

### 2.1. Právní úprava

Nizozemský zákon se vztahuje na všechny pracovníky, kteří vykonávají dočasnou činnost v Nizozemí, a jejichž pracovní smlouva se neřídí nizozemským právem. Nizozemský zákon sice neobsahuje definici pojmu „vysílaný pracovník“, ale ze zákona vyplývá, že se jedná o pracovníky, kteří dočasně vykonávají práci v Nizozemsku, a jejichž pracovní smlouva se řídí jiným právním řádem než Nizozemským.

V Nizozemsku existují kolektivní smlouvy prohlášené za všeobecně platné, které se vztahují i na vyslané pracovníky, ale omezují se jen na činnosti ve stavebnictví.

Nizozemí do prosince 2005 požadovalo po zaměstnavatelích z nových členských států, aby si vyřizovali pracovní povolení pro své zaměstnance vyslané k výkonu práce na území Nizozemska za účelem poskytnutí služeb. Tento postup byl v rozporu s právem ES a v řadě případů donutil zaměstnavatele kvůli průtahům s vydáním pracovního povolení odmítnout zakázky na tomto území. Pod nátlakem Evropské komise Nizozemsko tyto požadavky zrušilo a zavedlo tzv. Notifikační systém. Tento systém umožňuje poskytovat služby po oznámení základních skutečností o zakázce a vyslaných pracovnících. Týká se všech poskytovatelů služeb z nových členských států i podnikatelů ze starých členských států, kteří vysílají pracovníky z nových členských států. Notifikaci je možné provést prostřednictvím formuláře E 101 nebo formuláře CWI (Centrum pro práci a mzdu Nizozemska). Za porušení této povinnosti hrozí sankce až do výše 8.000 Euro. Tento systém však stále odporuje právu ES, neboť bezdůvodně rozlišuje mezi starými a novými členskými státy.

## **2.2. Pracovní podmínky**

### **a) Délka pracovní doby**

Zákon o pracovní době zná systém dvojí právní úpravy, tedy obecné a zvláštní. Obecná úprava stanoví, že denní pracovní doba nemůže trvat déle než 9 hodin a týdenní pracovní doba nesmí trvat déle než 45 hodin. Během období 13 týdnů nesmí být odpracováno více než 520 hodin (tj. průměrně 40 hodin za týden). Další práce přesčas je povolena, ale zároveň je omezena zákonem. Zvláštní úprava stanoví, že nejvyšší rozsah denní pracovní doby činí 10 hodin a v období 13 týdnů činí nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby 585 hodin (tj. průměrně 45 hodin za týden).

### **b) Práce přesčas**

V Nizozemí neexistuje žádná zákonná úprava týkající se minimální odměny za práci přesčas.

### **c) Minimální mzda**

Holandský zákon o minimální mzdě a minimální dovolené stanoví minimální mzdu, jež náleží zaměstnancům. Podle tohoto zákona ministr sociálních věcí pravidelně stanoví královským nařízením výši minimální mzdy (lišící se podle věkových skupin).

### **d) Doba odpočinku**

Po vykonání práce v délce 5,5 až 8 hodin musí mít zaměstnanec přestávku v práci v nepřetržitém trvání 30 minut. V případě vykonání práce delší než 8 hodin činí nejkratší přestávka 45 minut. Jakákoliv přestávka musí trvat alespoň 15 minut.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí mít zaměstnanec odpočinek v délce 11 hodin, přičemž zákon povoluje výjimky.

Zaměstnanec dále musí mít každých 7 dní odpočinek nejméně v délce 36 hodin s tím, že neděle nejsou pracovní dny, ledaže je to výslovně sjednáno. V takovém případě však zaměstnanec musí mít každé 4 týdny volnou nejméně jednu neděli.

#### **e) Dovolená**

V souladu s holandským občanským zákoníkem vzniká zaměstnanci jeho zaměstnáním nárok na dovolenou. Minimální nárok každého zaměstnance činí ze zákona čtyřnásobek týdenního rozsahu hodin práce za rok (tj. nejméně 20 dní dovolené za rok v případě plného pracovního úvazku). Toto zákonné minimum nečiní žádného rozdílu mezi určitými skupinami zaměstnanců.

### **3. Německo**

#### **3.1. Právní úprava**

Německý zákon o vysílání pracovníků se s odkazem na kolektivně sjednané pracovní podmínky vztahuje na všechny situace, kdy je pracovník zaměstnáván zahraničním zaměstnavatelem v rámci územního uplatňování vnitrostátní kolektivní smlouvy. Zákonné pracovní podmínky ve smyslu článku 3 Směrnice se vztahují na všechny pracovníky pracující na německém území.

V Německu se požadované všeobecné použitelnosti kolektivních smluv dosahuje rozšiřovacím řízením podle obecných právních předpisů o kolektivních smlouvách. V souvislosti se zákonem o vysílání pracovníků je zavedeno tzv. zrychlené rozšiřovací řízení, které se provádí ministerskou vyhláškou. Používá se pouze ve stavebnictví.

#### **3.2. Pracovní podmínky**

##### **a) Délka pracovní doby**

Maximální délka pracovní doby je upravena v zákoně o pracovní době s tím, že obecně nelze překročit dobu 8 hodin. Ve výjimečných případech může být tato doba prodloužena na 10 hodin, pokud denní pracovní doba nepřesahuje průměrně 8 hodin za období 6 kalendářních měsíců nebo 24 kalendářních týdnů.

Dále je v tomto zákoně stanoveno, že noční směna nemůže (až na výjimečné případy) přesáhnout 8 hodin, přičemž kolektivní smlouvy nebo

pracovní smlouvy založené na kolektivních smlouvách mohou stanovit odchylky od tohoto pravidla, a to i v neprospěch zaměstnance.

Pracovní doba mladistvých zaměstnanců (15 až 18 let) nesmí obecně překročit 8 hodin denně a 40 hodin týdně, i když i zde platí několik výjimek.

#### **b) Práce přesčas**

V Německu neexistuje právní předpis, který by stanovil odměnu za práci přesčas. Běžně jsou tyto nároky upraveny v kolektivních smlouvách. Je-li sjednána hodinová mzda, musí být práce přesčas vždy odměněna. V případě sjednání měsíční mzdy, je rozhodujícím faktorem druh práce. Vedoucí zaměstnanci mohou mít případnou práci přesčas zahrnutou ve mzdě, zatímco „běžnému“ zaměstnanci je zaplácena vedle mzdy.

#### **c) Minimální mzda**

V Německu neexistuje právní předpis, který by upravoval minimální mzdu a minimální mzdové tarify. Minimální mzda je sjednávána a určována stranami kolektivních smluv. V podstatě téměř každé odvětví průmyslu má svůj vlastní mzdový tarif.

#### **d) Doba odpočinku**

V souladu se zákonem o pracovní době musí být zaměstnancům poskytnuta přestávka v práci v délce nejméně 30 minut (pokud práce trvá 6 až 9 hodin) nebo nejméně 45 minut v případě, že práce trvá déle než 9 hodin. Přestávky mohou být rozděleny do menších časových úseků trvajících alespoň 15 minut, přičemž je požadována nejméně jedna přestávka po 6 hodinách práce.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami je stanoven nejméně v délce 11 hodin, přičemž existují četné výjimky např. ve zdravotnictví.

Je stanoven obecný zákaz práce o nedělích a o svátcích, avšak i z této obecné zásady existují výjimky. Obecně pak může zaměstnavatel požadovat od svých zaměstnanců výkon práce ve dnech odpočinku v případě nepředvídatelné pohotovosti.

#### e) Dovolená

Rozsah minimální dovolené je stanoven ve federálním zákoně o dovolené. Podle tohoto zákona činní minimální nárok na dovolenou 24 pracovních dnů. Často bývá tento nárok zvyšován v kolektivních smlouvách a obvykle je dovolená stanovena na 5 až 6 týdnů.

Zaměstnancům s vážným handicapem je povinností poskytnout dodatečnou dovolenou v délce 5 pracovních dnů.

U mladistvých zaměstnanců se minimální rozsah dovolené liší v závislosti na jejich věku na počátku daného roku. Nejméně 30 dní se poskytuje mladistvému mladšímu 16 let, 27 pracovních dní, pokud mu není 17 let a nejméně 25 pracovních dní, pokud zaměstnanci není 18 let na počátku roku.

Německo využilo možnosti nastavit tzv. přechodné období ve vztahu k nově přistupujícím státům (státy, které do EU vstoupili 1.5.2004). Toto období se tedy vztahuje i na ČR. Toto období může zůstat v platnosti maximálně sedm let a během něho není možné v některých sektorech služeb vysílat pracovníky způsobem, který je ve zbylých státech obvyklý. Před vysláním zaměstnanců k výkonu práce do Německa je především zapotřebí zjistit, zda se na jím poskytovaný typ služeb vůbec přechodné období vztahuje. Pro jednotnost výkladu, co která služba znamená, byla vypracována Evropskou komisí jednotná nomenklatura tzv. NACE kódy, které definují jednotné ekonomické aktivity. V těchto oblastech poskytování služeb se nepoužije ustanovení článku 49 SES zaručující volný pohyb služeb na vnitřním trhu EU. V praxi se tato skutečnost projeví především povinností zaměstnavatele obstarat pro své zaměstnance pracovní povolení.

## Závěr

Při nadnárodním poskytování služeb prostřednictvím vysílání zaměstnance do jiného členského státu EU si poskytovatel služeb musí zjistit relevantní právní úpravu (resp. pracovní a mzdové nároky) toho členského státu, do kterého vysílá své zaměstnance. Po tomto zjištění je nutné provést důkladnou analýzu právních úprav, aby zaměstnavatel mohl posoudit, která z nich (resp. které jednotlivé dílčí nároky) je pro zaměstnance výhodnější. Dále musí poskytovatel služeb počítat také s řadou obtíží a komplikací vyplývajících z převážně administrativních požadavků hostujícího státu. Členskými státy je například umožněno požadovat předchozí ohlášení vyslání zaměstnanců, a to za účelem usnadnění kontroly těchto zaměstnanců.

V praxi mohou vznikat problémy v důsledku toho, že jednotlivé členské státy EU implementovaly Směrnici různým způsobem a v různém rozsahu. Právní úpravy členských států mohou požadovat, aby zahraniční zaměstnavatelé vysílající své zaměstnance k výkonu práce do příslušné země, uspokojovali jejich pracovní nároky v širším rozsahu, než Směrnice ukládá. Těmto problémům by měla předcházet tzv. spolupráce v oblasti informací, kterou stanoví Směrnice. Jednotlivé státy by měly zpřístupnit informace o jejich právní úpravě tak, aby poskytovateli služeb vysílající zaměstnance do jiného členského státu EU bylo jasné, jaké požadavky musí v této souvislosti splnit. Zejména by měl být zajištěn přístup k informacím týkajícím se minimálních mezd.

Právní úprava v ČR se od účinnosti zákoníku práce č. 262/2006 Sb., jak jsem již uvedla, podstatně změnila, i když nelze tvrdit, že stávající právní úprava je plně v souladu se Směrnicí. Obsahem Směrnice je výjimka související s dodávkou zboží do jiného členského státu spojené s jeho montáží zaměstnanci vysílajícího zaměstnavatele (viz. bod 1.3.). Zákoník práce tuto výjimku neupravil. Tato výjimka je zahrnuta v ustanovení § 319 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., které stanoví, že ustanovení o minimální délce dovolené a minimální mzdě se nepoužije, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v ČR nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. Podle mého názoru došlo při

implementaci k chybě, neboť ustanovení Směrnice, které je implementováno do ustanovení § 319 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. umožňuje stanovit odchylku (za předpokladu splnění časové podmínky) pouze u minimální mzdy. Naproti tomu výjimka upravená ve Směrnici, která se týká dodávky zboží do jiného členského státu spojené s jeho montáží zaměstnanci vysílajícího zaměstnavatele, umožňuje nepoužít ustanovení, které se týká minimální délky dovolené a minimální mzdy, za předpokladu, že doba vyslání nepřesáhne 8 dní. Zákonodárce chtěl tzv. „zabít dvě mouchy jednou ranou“, přičemž mu unikl tento rozdíl. Současná úprava obsažená v ustanovení § 319 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. není, podle mého názoru, v souladu se Směrnicí, neboť upravuje odchylku od pracovních podmínek, kterou Směrnice nepovoluje. V souvislosti s tímto ustanovením pouze připomínám další neshodu, která se týká stanovení referenčního období v rozsahu jednoho kalendářního roku, a které jsem se věnovala v této diplomové práci.

Z textu zákona je možné vyčíst již zmíněnou nesrovnalost týkající se terminologie u minimálních mzdových tarifů (resp. minimální úrovně zaručené mzdy), což je možné vnímat, jako nedůslednost zákonodárce. K sjednocení terminologie, která by odpovídala dnes používanému označení (tedy zaručená úroveň minimální mzdy) by mohlo dojít tzv. technickou novelou zákoníku práce.

„Vysílání zaměstnanců“ je poměrně mladým institutem, kde praxe postupně začíná odkrývat jednotlivé nedostatky. Není vyloučeno, že členské státy v budoucnu přistoupí na jednodušší a přehlednější podmínky vysílání zaměstnanců.



## Přehled literatury

### 1. Monografie

*Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.* Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 472

*Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. Jihlava: ANAG, spol.s r.o., 2007

*Bělina, M. a kol.* Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, 504 s.

*Boušková, P. a kol.* Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Ostrava: ANAG, spol. s r.o., 2006

*Kocourek, J.* Zákoník práce. Praha: EUROUNION, s.r.o., 2006

### 2. Články

*Šubrt, B., Hůrka, P.,* Pracovní podmínky při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států Evropské unie, Práce a mzda 6-7/2004

*Randlová, N.,* Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států EU, Práce a mzda 6-7/2004

*Dobřichovický, T.,* Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, Právo a zaměstnání 7-8/2004

Zpráva Komise EU o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, Práce a mzda 6-7/2004

### 3. Webové stránky

<http://www.cssz.cz>

<http://www.mpo.cz>

<http://www.portalverejnespravy.cz>

## Seznam zkratek

<b>EU</b>	Evropská unie
<b>OSVČ</b>	Osoba samostatně výdělečně činná
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>Směrnice</b>	Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
<b>SES</b>	Smlouva o založení Evropského společenství
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>LZPS</b>	Listina základních práv a svobod
<b>Sb.</b>	Sbírka zákonů ČR
<b>MZ</b>	Ministerstvo zdravotnictví
<b>MŠMT</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
<b>ZoZ</b>	zák.č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>ČSSZ</b>	Česká správa sociálního zabezpečení
<b>OSSZ</b>	Okresní správa sociálního zabezpečení
<b>MSSZ</b>	Městská správa sociálního zabezpečení
<b>PSSZ</b>	Pražská správa sociálního zabezpečení
<b>CMÚ</b>	Centrum mezinárodních úprav
<b>OSŘ</b>	Občanský soudní řád
<b>Nař.vl.567/2006Sb.</b>	nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

## **Přílohy**

**Příloha č. 1**

Formulář E 101

**Příloha č. 2**

Žádost o výjimku z příslušnosti k právním předpisům podle  
Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71

## Příloha č. 1

### Žádost zaměstnavatele o vystavení formuláře E 101 za účelem vyslání zaměstnance

Žádost se vyplňuje za účelem vyslání zaměstnance v souladu s článkem 14(1)(a) Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 do členských států EU/ EHP nebo Švýcarska.

#### A. Údaje o zaměstnavateli, který zaměstnance vysílá:

1. **Název zaměstnavatele:**  
*(v případě fyzické osoby uveďte jméno a příjmení, v případě právnické osoby uveďte název organizace příp. organizační složky)*
2. **Sídlo (adresa) zaměstnavatele:**  
ulice, číslo  
obec  
PSČ  
stát  
telefon  
e-mail  
fax
3. **Identifikační číslo zaměstnavatele:**
4. **Je zaměstnavatel náborovou nebo personální agenturou?:**  ano  ne
5. **Je zaměstnavatel ekonomicky činný v ČR?:**  ano  ne
6. **Variabilní symbol zaměstnavatele (přidělený OSSZ):**
7. **Celkový počet zaměstnanců:**
8. **Název a adresa útvaru organizace, který vede evidenci mezd (pokud se liší od bodu 2):**  
název  
ulice, číslo  
obec  
PSČ  
stát  
telefon  
e-mail  
fax
9. **Kontaktní osoba zaměstnavatele:**  
jméno a příjmení  
telefon  
e-mail

#### B. Údaje o vysílaném zaměstnanci:

10. **Jméno:**
11. **Příjmení:**
12. **Rodné příjmení (pokud je odlišné od současného příjmení):**
13. **Rodné číslo (pokud zaměstnanec nemá přiděleno RČ uveďte evidenční číslo pojištění):**
14. **Datum narození:**

- 15. Adresa bydliště:**  
ulice, číslo  
obec  
stát  
PSČ  
telefon  
e-mail
- 16. Státní příslušnost:**
- 17. U výše uvedeného zaměstnavatele zaměstnán od:**
- 18. Druh pracovněprávního vztahu:\***
- 19. Bude pracovněprávní vztah trvat po celou dobu vyslání:**  ano  ne
- 20. Pracovněprávní vztah byl uzavřen na dobu:**  určitou  neurčitou
- 21. Zaměstnanec je vyslán proto, aby nahradil jinou osobu, která dovršila dobu svého vyslání:**  ano  Ne
- 22. Zdravotní pojišťovna v ČR (název):**

**C. Údaje o místě a trvání vyslání:**

- 23. Místo vyslání:**  
název podniku (jméno lodi)  
identifikační číslo  
ulice, číslo  
obec  
PSČ  
stát  
telefon  
e-mail  
fax
- 24. Doba trvání vyslání od:** \_\_\_\_\_ **do:** \_\_\_\_\_
- 25. Uzavře vysílaný zaměstnanec pracovněprávní vztah s podnikem, do kterého je vyslán?**  ano  ne
- 26. Bude zaměstnanec během doby vyslání souběžně vykonávat práci také na území ČR nebo jiného členského státu EU/EHP či Švýcarska než ve státě, do kterého je vyslán?**  ano  ne
- 27. Kdo bude zaměstnance během vyslání odměňovat (uvedte přesný název a adresu):**

\* Uvedte pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, apod.

**D. Údaje o předchozím vyslání:**

28. Vyslán jako:  zaměstnanec (uveďte název a adresu vysílajícího zaměstnavatele):

OSVČ

29. Místo vyslání:

název podniku (jméno lodi)

identifikační číslo

ulice, číslo

obec

PSČ

stát

e-mail

30. Doba trvání vyslání od:

do:

**Prohlašuji, že informace uvedené na tomto formuláři včetně všech příloh jsou pravdivé a že oznámím ČSSZ všechny změny.**

V

dne

.....  
(razítko zaměstnavatele a podpis oprávněné osoby)

.....  
(podpis vysílaného zaměstnance)

OSSZ/PSSZ v ..... ověřila údaje v žádosti dne .....

.....  
(razítko OSSZ/PSSZ a podpis oprávněné osoby)

**Přílohy:**

- 1. Originál nebo ověřená kopie pracovní smlouvy (dohody o pracovní činnosti, popř. jiné smlouvy)**

*Všechny doklady (smlouvy) může podle originálu zdarma ověřit OSSZ/PSSZ.*

## Příloha č.2

### Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele

#### Žádost o výjimku z příslušnosti k právním předpisům podle Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71

Žádost se vyplňuje na základě vůle setrvat v českém systému sociálního zabezpečení, státní sociální podpory, zabezpečení v nezaměstnanosti a zdravotního pojištění. Bude-li žádosti vyhověno, vystaví ČSSZ na základě čl. 17 Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 formulář E 101.

#### **A. Údaje o zaměstnavateli v ČR:**

- 1. Název zaměstnavatele:**  
*(v případě fyzické osoby uveďte jméno a příjmení, v případě právnické osoby uveďte název organizace příp. organizační složky)*
- 2. Sídlo (adresa) zaměstnavatele:**  
ulice, číslo  
obec  
PSČ  
telefon  
e-mail  
fax
- 3. Identifikační číslo:**
- 4. Variabilní symbol (přidělený OSSZ):**
- 5. Celkový počet zaměstnanců:**
- 6. Kontaktní osoba zaměstnavatele:**  
jméno a příjmení  
telefon  
e-mail  
fax

#### **B. Údaje o zaměstnavateli ve druhém členském státě EU/EHP nebo Švýcarsku:**

- 7. Název zaměstnavatele:**  
*(v případě fyzické osoby uveďte jméno a příjmení, v případě právnické osoby uveďte název organizace příp. organizační složky)*
- 8. Sídlo (adresa) zaměstnavatele:**  
ulice, číslo  
obec  
PSČ  
stát  
telefon  
e-mail  
fax
- 9. Identifikační číslo:**
- 10. Kontaktní osoba zaměstnavatele:**  
jméno a příjmení  
telefon  
e-mail  
fax

### C. Údaje o zaměstnanci:

11. Jméno:
12. Příjmení:
13. Rodné příjmení (pokud je odlišné od současného příjmení):
14. Rodné číslo (pokud zaměstnanec nemá přiděleno RČ, uveďte evidenční číslo pojištění):
15. Datum narození:
16. Číslo pojištění ve druhém členském státě EU/EHP nebo Švýcarsku:  
(pokud bylo přiděleno)
17. Adresa místa bydliště:  
ulice, číslo  
obec  
PSČ  
stát
18. Kontaktní adresa (pokud je odlišná od adresy bydliště):  
ulice, číslo  
obec  
PSČ  
stát
19. Státní příslušnost:
20. Zdravotní pojišťovna v ČR (název):

### D. Podrobnosti o pracovněprávních vztazích zaměstnance:

21. Druh pracovněprávního vztahu, na základě kterého je vykonávána činnost pro zaměstnavatele v ČR:
- |  |                          |
|--|--------------------------|
| pracovní poměr na dobu určitou           | <input type="checkbox"/> |
| pracovní poměr na dobu neurčitou         | <input type="checkbox"/> |
| dohoda o pracovní činnosti               | <input type="checkbox"/> |
| jednatel společnosti s ručením omezeným  | <input type="checkbox"/> |
| společník společnosti s ručením omezeným | <input type="checkbox"/> |
| komanditista komanditní společnosti      | <input type="checkbox"/> |
| jiné (specifikujte):                     | <input type="checkbox"/> |
22. U zaměstnavatele v ČR zaměstnán od:
23. Bude pracovně právní vztah k zaměstnavateli v ČR trvat po celou dobu výkonu práce v cizině?  ano  Ne
24. Je uzavírán rovněž pracovněprávní vztah se zahraniční firmou, do které je zaměstnanec vyslán (ve které vykonává v zahraničí práci)?  ano  ne  
Pokud ano, uveďte bližší údaje o druhu a rozsahu činnosti vykonávané v rámci tohoto vztahu:
25. Kdo bude zaměstnance v době, na kterou je výjimka žádána, odměňovat?
26. Bude zaměstnanec v této době pracovat rovněž v ČR?  ano  ne  
Pokud ano, uveďte místo výkonu práce:
27. Místo výkonu práce ve druhém členském státě EU/EHP nebo Švýcarsku:



**28. Žádáme o výjimku z příslušnosti k právním předpisům podle čl. 17 Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71**

- na dobu od:** \_\_\_\_\_ **do:** \_\_\_\_\_ **z důvodu:** \_\_\_\_\_  
 **prodloužení doby vyslání na celkovou dobu od:** \_\_\_\_\_ **do:** \_\_\_\_\_  
 **jiné důvody (uveďte jaké):** \_\_\_\_\_

**Bližší zdůvodnění žádosti:**

**Prohlašujeme, že informace uvedené na tomto formuláři včetně všech příloh jsou pravdivé a že oznámíme referátu vysílání pracovníků ČSSZ všechny změny.**

**Zaměstnanec zplnomocňuje svého zaměstnavatele k přebírání sdělení, která mu ČSSZ ohledně této žádosti zašle.**

V

dne

.....  
(razítko a podpis oprávněné osoby zaměstnavatele)

.....  
(podpis zaměstnance)

**Přílohy:**

- 1. Originál nebo ověřená kopie pracovní smlouvy (pracovních smluv), včetně všech jejích změn a dodatků,**
- 2. Originál nebo ověřená kopie smlouvy, na jejímž základě je vykonávána činnost v zahraničí**

*Všechny doklady (smlouvy) může podle originálu zdarma ověřit OSSZ/PSSZ.*

**Informace pro žadatele:**

Žádost zašlete, prosím, na adresu: Česká správa sociálního zabezpečení, odbor 32 referát vysílání pracovníků, Křížová 25, 225 08 Praha 5.

Na udělení výjimky není právní nárok. Vámi podanou žádost ČSSZ posoudí spolu s Centrem mezistátních úhrad Praha a příslušným úřadem / institucí jím pověřenou druhého členského státu a společně o ní rozhodnou; o výsledku budete informován(a).