

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Šárka Zahrádková (diplomantka)

Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31.3.2009

PROHLÁŠENÍ

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

Praha, dne 31.3.2009

Obsah:		1
1.	Předmluva	4
2.	Komunitární právo vztahující se k vysílání zaměstnanců v rámci EU	5
2.1.	Směrnice o vysílání pracovníků	5
2.1.1.	Smlouva o založení Evropského společenství - základ Směrnice	6
2.1.2.	Důvody přijetí Směrnice o vysílání pracovníků	8
2.1.3	Oblast působnosti Směrnice o vysílání pracovníků	10
2.1.4.	Definice pojmu „vyslaný pracovník“ a „pracovník“	11
2.1.5.	Předmět právní úpravy – pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců	11
2.1.6.	Spolupráce členských států v oblasti informací	14
2.1.7.	Vhodná opatření k zajištění předmětu Směrnice o vysílání pracovníků	16
2.1.8.	Soudní pravomoc určená Směrnicí o vysílání pracovníků	18
2.1.9.	Datum pro transpozici Směrnice o vysílání pracovníků	18
2.1.10.	Datum pro přezkoumání provádění Směrnice o vysílání pracovníků	18
2.1.11.	Adresáti Směrnice o vysílání pracovníků	19
2.1.12.	Příloha Směrnice o vysílání pracovníků	19
2.2.	Římská úmluva a Nařízení Řím I	20
2.2.1.	Římská úmluva	20
2.2.2.	Nařízení Řím I	21
2.3.	Nařízení 1408/71	23
2.3.1.	Obecné principy týkající se vysílání zaměstnanců	23
2.3.2.	Agentury práce	24
2.3.3.	Vysílání OSVČ	25
2.3.4.	Vztah mezi Nařízením 1408/71 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení	26
2.3.5.	Nařízení 883/04	26
2.3.6.	Formuláře k využití institutu vyslání	27
2.3.7.	Zdravotní pojištění	27
2.4.	Nařízení 44/2001	28

3.	České právní předpisy vztahující se k vysílání zaměstnanců v rámci EU	28
3.1.	Zákoník práce	28
3.1.1.	Předešlá právní úprava	28
3.1.2.	Současná právní úprava	30
3.2.	Vysílání zaměstnanců z členských států EU do České republiky	32
3.2.1.	Pracovní doba a doba odpočinku	34
3.2.2.	Dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část	37
3.2.3.	Minimální mzda, nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas	38
3.2.4.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	40
3.2.5.	Pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců	43
3.2.6.	Rovné zacházení a zákaz diskriminace	46
3.2.7.	Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání	49
3.2.8.	Evidenční a informační povinnosti při zaměstnávání vyslaných zaměstnanců z EU	50
3.3.	Vysílání zaměstnanců z České republiky do členských zemí EU	51
3.3.1.	Vyslání na pracovní cestu	52
3.3.2.	Přeložení zaměstnance	53
3.3.3.	Dočasná změna místa výkonu práce	53
3.3.4.	Dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce	54
3.4.	Daňové záležitosti	55
3.5.	Vysílání zaměstnanců orgánů státní správy	56
3.6.	Inspekce práce	57
4.	Podmínky v jiných členských státech	58
4.1.	Rakousko	58
4.1.1.	Právní předpisy týkající se implementace Směrnice o vysílání pracovníků	58
4.1.2.	Vyslaný zaměstnanec	59
4.1.3.	Délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená a minimální mzda	60

4.1.4.	Agenturní zaměstnávání	61
4.1.5.	BOZP	61
4.1.6.	Pracovní podmínky těhotných žen a žen po porodu, dětí a mladistvých	61
4.1.7.	Zásada rovnosti a zákaz diskriminace	62
4.2.	Itálie	62
4.2.1.	Právní předpisy týkající se implementace Směrnice o vysílání pracovníků	62
4.2.2.	Vyslaný zaměstnanec	62
4.2.3.	Délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená a minimální mzda	63
4.2.4.	Agenturní zaměstnávání	65
4.2.5.	BOZP	65
4.2.6.	Pracovní podmínky těhotných žen a žen po porodu, dětí a mladistvých	65
4.2.7.	Zásada rovnosti a zákaz diskriminace	66
4.3.	Velká Británie	66
4.3.1.	Právní předpisy týkající se implementace Směrnice o vysílání pracovníků	66
4.3.2.	Vyslaný zaměstnanec	67
4.3.3.	Délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená a minimální mzda	68
4.3.4.	Agenturní zaměstnávání	70
4.3.5.	BOZP	70
4.3.6.	Pracovní podmínky těhotných žen a žen po porodu, dětí a mladistvých	70
4.3.7.	Zásada rovnosti a zákaz diskriminace	71
5.	Závěr	71
	Seznam zkratk	75
	Seznam literatury	77
	Název diplomové práce v anglickém jazyce / Title of Thesis in English	81
	Resumé v anglickém jazyce / English Summary	82
	Seznam klíčových slov v českém a anglickém jazyce / List of Keywords in Czech and English	84

1. Předmluva

Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie je z právního hlediska velice zajímavým právním institutem. Při vyslání zaměstnance v rámci Evropské unie dochází ke střetu několika právních norem – národních, komunitárních a mezinárodních. Na základě jednotlivých kolizních norem je nutné správně identifikovat práva a povinnosti pro zúčastněné strany vyslání. Zvláštní kolizní normou je také Směrnice o vysílání pracovníků, která se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které učiní nadnárodní opatření definované Směrnicí v rámci nadnárodního poskytování služeb. Směrnice ve svém předmětu stanoví okruh kogentních norem, vždy použitelných pravidel minimální ochrany, která se použijí na vyslaného zaměstnance do jiného členského státu EU, bez ohledu na to jakým právním řádem se řídí jeho pracovní poměr.¹

Tato Směrnice byla přijata, aby pomohla vyjasnit právní problémy vznikající při vysílání zaměstnanců, dále napomohla k ochraně hospodářské soutěže v jednotlivých členských státech, ochránila členské státy před dovozem levné pracovní síly a zajistila minimální ochranu vyslaných pracovníků v rámci poskytování služeb.

Ve své práci jsem se zaměřila na právo Evropského společenství (*kapitola 2. Komunitární právo vztahující se k vysílání zaměstnanců v rámci EU*), především na Směrnici o vysílání pracovníků, a to pouze ve vztahu k členským státům Evropské unie. Limitovaně uvádím relevantní problematiku dalších kolizních norem platných v Evropské unii:

- ✓ Římské úmluvy o právu rozhodném pro závazkové poměry ze smluv a Nařízení Řím I. řešící volbu práva;
- ✓ Nařízení 1408/71 týkající se koordinace sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění migrujících osob;
- ✓ Nařízení 44/2001, které určuje soudní příslušnost.

Zhodnotila jsem českou právní úpravu (*kapitola 3. České právní předpisy vztahující se k vysílání zaměstnanců v rámci EU*) a to zejména transpozicí Směrnice o vysílání pracovníků do Zákoníku práce. Uvedla jsem pracovní podmínky, které se vztahují na zaměstnance vysílané z členských států Evropské unie do České republiky. Dále informace o způsobech vyslání zaměstnanců z České republiky do členských států Evropské unie. Ve své práci také

¹ DOBŘIČHOVSKÝ, T. Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, *Právo a zaměstnání* 7 – 8/2004, 9 s.

okrajově zmíním vysílání zaměstnanců státní správy do členských států EU, zejména vyslání národního experta k instituci EU, na které se nevztahuje Směrnice o vysílání pracovníků. Ve své práci dále obecně analyzuji právní úpravu Zákona o inspekci práce, která také implementuje Směrnici o vysílání pracovníků do českého právního řádu.

Pro porovnání uvádím omezené informace o pracovních podmínkách a implementaci Směrnice (*kapitola 4. Podmínky v jiných členských státech*) v Rakousku, Itálii a ve Velké Británii.

V závěru (*kapitola 5. Závěr*) své práce jsem se zaměřila na stručné zhodnocení platné české právní úpravy týkající se vysílání zaměstnanců a zhodnocení implementace Směrnice do našeho právního řádu.

Pro toto téma jsem se rozhodla, protože je velmi komplexní. Vyžaduje orientaci ve více oblastech práva. Česká republika vstoupila 1.5.2004 do Evropské unie a komunitární právo se stalo součástí jejího právního řádu. Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie je v České republice poměrně novým institutem. Přesto byla jeho česká právní úprava podstatně změněna přijetím nového Zákoníku práce, který nabyl účinnosti 1.1.2007.

2. Komunitární právo vztahující se k vysílání zaměstnanců v rámci EU

2.1. Směrnice o vysílání pracovníků

Vysílání zaměstnanců je upraveno Směrnicí o vysílání pracovníků. Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům (čl. 249 / ex – čl. 189 věty třetí Smlouvy o založení Evropského společenství).² Směrnice o vysílání pracovníků určuje soubor pracovních podmínek v hostitelské zemi, které musejí být zaručeny vyslanému pracovníkovi na jejím území bez ohledu na právní předpis, kterým se řídí pracovní smlouva takového vyslaného pracovníka.³

Ladislav Smejkal ve své rigorózní práci na téma Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie uvádí, že: „První návrh Směrnice o vysílání pracovníků vypracovaný Evropskou komisí (dále jen „**Komise**“) byl uveřejněn už v roce 1991. Samotný návrh Směrnice o vysílání pracovníků byl ovšem ve své době chápán jako velmi kontroverzní, což

² TICHÝ, Luboš a kolektiv. *Dokumenty ke studiu evropského práva*. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha:Linde Praha a.s., 2002. 117 s. ISBN 80-7201-337-8

³ Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda* 6 – 7/2004, 16 s.

vedlo téměř k jeho úplnému zamítnutí. Trvalo proto dlouhých pět let stagnace, nesouhlasu a vyjednávání, než došlo k politické dohodě. Mezitím byl Komisí ještě v červnu 1993 vypracován revidovaný návrh Směrnice o vysílání pracovníků (SVP), jenž obsahoval zapracované návrhy Rady Evropské unie (dále jen „**Rada**“). Rada dosáhla politické dohody o obsahu Směrnice o vysílání pracovníků dne 29. března 1996, a to kvalifikovanou většinou v souladu s čl. 251 SES; proti hlasovala pouze Velká Británie a Portugalsko se zdrželo.“⁴

Směrnice o vysílání pracovníků, začíná preambulí, která mimo jiné slouží k její interpretaci. V preambuli je uvedena (2.1.1.) reference na Smlouvu o založení Evropského společenství a na její čl. 47 odst. 2 / ex - čl. 57 odst. 2 a čl. 55 / ex - čl. 66; (2.1.2.) zde se sumarizují důvody přijetí Směrnice o vysílání pracovníků. Směrnice ve svém (2.1.3.) čl. 1 stanoví oblast své působnosti; (2.1.4.) v čl. 2 definuje pojem „pracovník“ a „vyslaný pracovník“; (2.1.5.) v čl. 3 uvádí předmět právní úpravy – pracovní podmínky vyslaných pracovníků; (2.1.6.) v čl. 4 uvádí podrobnosti ohledně spolupráce členských států v oblasti informací týkajících se předmětu Směrnice; (2.1.7.) v čl. 5 zavazuje členské státy přijmout vhodná opatření k zajištění předmětu Směrnice; (2.1.8.) v čl. 6 stanoví zvláštní soudní pravomoc; (2.1.9.) v čl. 7 uvádí datum pro transpozici Směrnice do právních řádů v členských státech; (2.1.10.) v čl. 8 uvádí datum pro přezkoumání provádění Směrnice o vysílání pracovníků; (2.1.11.) v čl. 9 uvádí své adresáty a nakonec (2.1.12.) je součástí Směrnice o vysílání pracovníků příloha stavebních činností.

2.1.1. Smlouva o založení Evropského společenství jako základ pro Směrnici

Podmínkou platnosti každé Směrnice je, mimo jiné, to, že se předmět její úpravy zakládá na určitém článku Smlouvy o založení Evropského společenství. Směrnice o vysílání pracovníků ve své preambuli referuje na Smlouvu o založení Evropského společenství jako celek a jmenovitě pak zmiňuje čl. 47 odst. 2 / ex- čl. 57 odst. 2 a čl. 55 / ex - čl. 66 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Jak je uvedeno výše, Směrnice o vysílání pracovníků se týká pouze vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, Smlouva o založení Evropského společenství ve svém čl. 4 odst. 2 stanoví čtyři základní svobody vnitřního trhu, a to svobodu volného pohybu

⁴ SMEJKAL, L. *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie*. Praha, 2007. 23 s. Rigorózní práce na Právnické fakultě Univerzity Karlovy na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Konzultant rigorózní práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

zboží, osob, služeb a kapitálu. Určuje, že vnitřní trh je tvořen prostorem všech členských států Evropského společenství bez vnitřních hranic.

Evropský soudní dvůr vyjasnil situaci vyslaných pracovníků v rámci Evropské unie v kontextu svobody volně poskytovat služby (čl. 49 Smlouvy o založení Evropského společenství). Ve velkém množství případů ESD rozlišil svobodu volně poskytovat služby od svobody volného pohybu pracovníků, resp. osob. ESD uvedl, že oproti migrujícím pracovníkům, vyslaní pracovníci, kteří jsou vysláni do jiného členského státu provádět služby, se vrátí do země svého původu po vykonání svého úkolu, bez toho aniž by vstoupili na pracovní trh hostitelského členského státu (*Rush Portuguesa C-113/89*).⁵

Smlouva o založení Evropského společenství v čl. 49 zakazuje omezení volného poskytování služeb uvnitř Společenství pro příslušníky členských států, kteří podnikají v některém jiném státě Společenství než příjemce služeb. Na návrh Komise může Rada kvalifikovanou většinou rozšířit použitelnost kapitoly 3 (Služby) Smlouvy o založení Evropského společenství též na příslušníky třetích států, kteří poskytují služby a kteří podnikají uvnitř Společenství.

Směrnice jmenovitě referuje na čl. 47 odst. 2 / ex- čl. 57 odst. 2 a na čl. 55 / ex - čl. 66 Smlouvy o založení Evropského společenství. Čl. 47 odst. 2 / ex- čl. 57 odst. 2 určuje postup a kvalifikovanou většinu pro vydání směrnice týkající se zahajování a provozování činnosti osob samostatně výdělečně činných a kvalifikačních požadavků a jiných podmínek přístupu fyzických osob k určitému povolání. čl. 55 / ex - čl. 66 vztahuje použití čl. 45 – 48 pro otázky upravené kapitolou č. 3 (služby) Smlouvy o založení Evropského společenství.

Důležité je zmínit obsah čl. 45 Smlouvy o založení Evropského společenství, který umožňuje členským státům, aby danou směrnicí nevztahovali na činnosti, které jsou v příslušném členském státě spjaty, i když jen příležitostně s výkonem veřejné moci, a také umožňuje, aby Rada na návrh Komise kvalifikovanou většinou stanovila druhy činností, na které se Směrnice o vysílání pracovníků nevztahuje; a čl. 46 umožňuje i nadále použití ustanovení zákonů a jiných předpisů, které stanoví zvláštní režim pro cizí příslušníky z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví.

Je vhodné dále zmínit obsah čl. 48 Smlouvy o založení Evropského společenství, který upřesňuje režim právnických osob a to následovně: se společnostmi založenými podle práva

⁵ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States 52003DC0458, 3 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=2003&nu_doc=458

některého členského státu, jež mají své sídlo, svou ústřední správu nebo hlavní místo své podnikatelské činnosti uvnitř Společenství, se zachází stejně jako s fyzickými osobami, které jsou příslušníky členských států. Společnostmi se rozumějí společnosti založené podle občanského nebo obchodního práva včetně společností družstevních, stejně tak i jiné právnické osoby veřejného nebo soukromého práva s výjimkou nevýdělečných. Dle mého názoru se Směrnice o vysílání pracovníků neuplatní u nevýdělečných právnických osob.

2.1.2. Důvody přijetí Směrnice o vysílání pracovníků

„Se vznikem jednotného trhu, respektive se svobodou poskytovat služby mezi členskými státy, se objevila nová forma mobility pracovníků, naprosto odlišná od migrace pracovníků explicitně zmíněné ve Smlouvě o založení Evropského společenství a v sekundární legislativě týkající se volného pohybu pracovníků. Dynamické prostředí, které vzniklo vytvořením vnitřního trhu s jeho ekonomickými svobodami, povzbuzuje podniky k rozvoji jejich mezinárodních aktivit a k nárůstu provozu mezinárodních služeb. Situace pracovníků dočasně vyslaných jménem jejich zaměstnavatele do jiného členského státu k provádění práce na základě smlouvy o provozu služeb nastolila mnoho různých právních otázek.“⁶

„Za legislativní iniciativou, která vyústila v přijetí Směrnice o vysílání pracovníků, stály nejen ekonomické a sociální důvody, ale rovněž důvody právní. Stejně tak, jak je tomu prakticky ve všech případech evropské legislativy, byla jedním z hlavních podnětů pro vytvoření Směrnice o vysílání pracovníků postupně se tvořící judikatura Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“). Hlavní roli přitom sehrály zejména dva rozsudky ESD, a to rozsudek *Seco* z roku 1982 a rozsudek *Rush Portuguesa* z roku 1990. ESD vyslovil v obou rozhodnutích zásadní myšlenku, že totiž hostitelský členský stát, tj. stát do kterého je zaměstnanec vyslán, je oprávněn rozšířit aplikaci svých pracovních standardů, a tedy i právních předpisů obecně, i na zaměstnance do tohoto členského státu vyslaného z jiného členského státu (na jehož pracovní poměr se ale jinak vztahuje právo jeho mateřského členského státu). Nato v roce 1994, v průběhu přípravy Směrnice o vysílání zaměstnanců, byl vydán ještě třetí rozsudek – *Vander Elst*, který tento právní názor bez dalšího potvrdil a dále

⁶ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States 52003DC0458, 2 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=2003&nu_doc=458

rozvedl. Uvedená premisa se stala východiskem pro tehdy připravovaný návrh Směrnice o vysílání zaměstnanců a doposud zůstává základním principem samotné Směrnice o vysílání zaměstnanců.⁷

Jednotlivé členské státy měly s otevřením jednotného trhu obavu ze sociálního dumpingu - z dovozu levnější pracovní síly ze zahraničí.⁸ Dovoz levnější pracovní síly by vedl k narušení hospodářské soutěže.

Obecně řečeno, zájem členských států na vyjasnění právních problémů, ochraně hospodářské soutěže, ochraně členských států před dovozem levné pracovní síly a zájem na zajištění minimální ochrany vyslaných pracovníků a stávající judikatura ESD vedly k vydání Směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Ještě před přijetím Směrnice o vysílání pracovníků zavedlo Německo, Rakousko a Francie vlastní vnitrostátní právní předpisy o nadnárodním vysílání pracovníků. Po přijetí Směrnice uvedly tyto členské státy své právní předpisy do souladu s touto Směrnicí.⁹

Hlavní důvody přijetí Směrnice o vysílání zaměstnanců jsou, *inter alia*, uvedené v její preambuli a zní následovně:

- ✓ podle čl. 3 písm. c) Smlouvy o založení Evropského společenství představuje odstranění překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy jeden z cílů Evropského společenství (bod (1) Preambule Směrnice);
- ✓ u poskytování služeb jsou od konce přechodného období zakázána jakákoli omezení založená na státní příslušnosti či podmínkách bydliště (bod (2) Preambule Směrnice);
- ✓ dotvořením vnitřního trhu vzniklo dynamické prostředí pro nadnárodní poskytování služeb, které vede stále větší počet podniků k vysílání zaměstnanců, aby dočasně pracovali na území jiného členského státu, než ve kterém svou práci vykonávají obvykle (bod (3) Preambule Směrnice);
- ✓ předpokladem podpory nadnárodního poskytování služeb je volná soutěž a opatření zaručující dodržování práv pracovníků (bod (5) Preambule Směrnice);
- ✓ vnášení nadnárodního prvku do pracovního poměru přináší obtíže týkající se práva rozhodného pro pracovní poměr (bod (6) Preambule Směrnice).

⁷ SMEJKAL, L. *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie*. Praha, 2007. 24 s. Rigorózní práce na Právnické fakultě Univerzity Karlovy na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Konzultant rigorózní práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

⁸ 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*, 1 s.

⁹ Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda 6 – 7/2004*, 16 s.

2.1.3 Oblast působnosti Směrnice o vysílání pracovníků

Směrnice o vysílání pracovníků (čl. 1 odst. 1 a 3 Směrnice):

- (a) se použije na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb pracovníky na území jiného členského státu v souladu s bodem (b) níže;
- (b) se použije na podniky usazené v některém členském státě, které učiní některé z níže uvedených nadnárodních opatření. Nadnárodní opatření jsou následující:
 - (i) vyslání pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě (jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem), nebo
 - (ii) vyslání pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu (jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem), nebo
 - (iii) kdy podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšle pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo výkonem činnosti na území některého členského státu (jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé);

Směrnice o vysílání pracovníků se nepoužije na podniky obchodního loďstva a jejich posádky (čl. 1 odst. 2 Směrnice).

Směrnice se nevztahuje na zaměstnance státní správy při výkonu veřejné moci a na vyslané úředníky k institucím Evropské unie v souladu s čl. 45 / ex.-čl. 55 Smlouvy o založení Evropského společenství a dle Zprávy pracovní skupiny k transpozici Směrnice o vysílání pracovníků (*Report by the Working Party on the transposal of the Directive concerning the posting of workers*¹⁰).

¹⁰ Report by the Working Party on the transposal of the Directive concerning the posting of workers, 2 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/report_pow_en.pdf

V souladu s čl. 46 / ex.-čl. 56 Smlouvy o založení Evropského společenství členské státy nepoužijí Směrnici v odůvodněných případech z důvodu ochrany veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví; čl. 3 odst. 10 Směrnice o vysílání pracovníků výslovně vylučuje použití Směrnice v odůvodněných případech a za použití principu rovnosti z důvodu ochrany veřejného pořádku.

Podniky usazené ve třetím státě nemohou být zvýhodňovány oproti podnikům usazeným v některém členském státě (čl. 1 odst. 4 Směrnice).

2.1.4. Definice pojmu „vyslaný pracovník“ a „pracovník“

Čl. 2 Směrnice o vysílání pracovníků definuje pouze právní termín „vyslaný pracovník“, kterým rozumí pracovníka, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje a pojem „pracovník“ nechává na vymezení jednotlivými právními předpisy členských států, na jejichž území je pracovník vyslán.

To, že je definice pracovníka ponechána na vymezení právními předpisy jednotlivých členských států, je častým terčem kritiky ze strany zájmových sdružení a i odborné veřejnosti.

2.1.5. Předmět právní úpravy – pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců

Čl. 3 Směrnice stanoví pracovní podmínky, které členské státy musí zaručit vyslaným pracovníkům na jejich území bez ohledu na rozhodné právo jejich pracovního poměru.

Zdroje právních norem těchto podmínek jsou (čl. 3 odst. 1 Směrnice):

- ✓ právními předpisy
- ✓ správními předpisy
- ✓ kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, jestliže se týkají činností uvedených v příloze Směrnice o vysílání pracovníků. V příloze Směrnice o vysílání pracovníků jsou uvedeny všechny stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov. Příloha uvádí pouze demonstrativní výčet jednotlivých druhů stavebních prací.

„Kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy“, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, se rozumějí kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti. Jestliže

neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné, mohou členské státy, pokud se tak rozhodnou, považovat za základ kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti a / nebo kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni členského státu a které se uplatňují na celém vnitrostátním území, jestliže použití těchto smluv zajišťuje rovné zacházení. (čl. 3 odst. 8 Směrnice o vysílání pracovníků).

Pracovní podmínky stanovené v kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezech mohou členské státy rozšířit i na jiné činnosti, než které jsou uvedeny v Příloze Směrnice o vysílání pracovníků (stavební činnosti), ale za použití principu rovného zacházení (čl. 3 odst. 10 Směrnice o vysílání pracovníků).

V Dánsku, Spojeném království Velké Británie a Severního Irska a Švédsku, neexistuje postup pro prohlášení všeobecné použitelnosti kolektivních smluv nebo systém všeobecně použitelných rozhodčích nálezů. Proto jediná pravidla, která tyto země uplatňují na vyslané pracovníky, jsou pravidla obsažená v právním předpisu nebo v jiných regulačních či správních aktech.¹¹

Členské státy musí zaručit vyslaným pracovníkům na jejich území bez ohledu na rozhodné právo jejich pracovního poměru následující pracovní podmínky (čl. 3 odst. 1 Směrnice):

(1) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,

Právní pojem „doba odpočinku“ je jakákoliv doba, která není pracovní dobou.¹²

(2) minimální délku dovolené za kalendářní rok,

¹¹ Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda* 6 – 7/2004, s. 21

¹² Commission staff working document, Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services dated 4.4.2006, SEC(2006) 439, 15 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec\(2006\)-439en.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec(2006)-439en.pdf) □

- (3) minimální mzdu, včetně sazeb za přesčasy (nevztahuje se však na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu);

„Minimální mzda“ je pro účely této Směrnice definována vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

V souladu s čl. 3 odst. 7 Směrnice o vysílání pracovníků se zvláštní příplatky za vyslání považují za součást minimální mzdy, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například výdaje za cestovné, ubytování a stravu.

Při porovnávání mzdy vyslaného zaměstnance a minimální mzdy v hostitelské zemi se vychází z hrubé mzdy zaměstnance.¹³

Minimální mzda není legislativně stanovena v těchto státech: Finsko, Itálie, Kypr, Německo, Rakousko, ale minimální mzdový nárok je v těchto státech stanovován prostřednictvím kolektivních smluv (nemusí být však obecně závazné). V Dánsku a Švédsku minimální mzda neexistuje.¹⁴

- (4) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- (5) ochrana zdraví, bezpečnost a hygiena při práci,
- (6) ochranné opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- (7) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

¹³ Commission staff working document, Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services dated 4.4.2006, SEC(2006) 439, 15 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec\(2006\)-439en.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec(2006)-439en.pdf) □

¹⁴ 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*, 10 s.

Směrnice stanoví výjimku¹⁵ ze své aplikace pro případ první montáže a nebo první instalace zboží, pokud tvoří podstatnou část smlouvy o dodávce zboží a je nezbytná pro uvedení dodaného zboží do provozu a provádějí ji zkušení a nebo specializovaní pracovníci dodavatelského podniku. V takovém případě se nepoužijí ustanovení o minimální délce dovolené za kalendářní rok a o minimální mzdě v případě, že doba vyslání nepřesáhne 8 dnů v referenčním období, tato výjimka se však nevztahuje na stavební činnosti dle přílohy Směrnice o vysílání pracovníků (čl. 3 odst. 2 Směrnice).

Směrnice dále stanoví volitelnou odchylku¹⁶, kdy se na vyslané pracovníky nevztahují ustanovení o minimální mzdě. A to pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc po dobu referenčního období. Tuto volitelnou odchylku není možné využít v případě agentury práce (čl. 3 odst. 3 Směrnice o vysílání pracovníků).

Referenčním obdobím je období jednoho roku od počátku vyslání a pro účely výpočtu doby vyslání v referenčním období se přihlíží k době vyslání splněné nahrazeným pracovníkem (čl. 3 odst. 6 Směrnice).

Další volitelná odchylka upravená ve Směrnici se týká prací malého rozsahu. Na vyslané pracovníky se nebudou vztahovat ustanovení o minimální délce dovolené za kalendářní rok a o minimální mzdě, pokud množství práce, které má být vykonáno je malého rozsahu. Členské státy využívající této odchylky musí stanovit kritéria pro určení toho, zda jde o práci malého rozsahu (čl. 3 odst. 5 Směrnice).

V souladu s čl. 3 odst. 7 Směrnice o vysílání zaměstnanců, pracovní podmínky určené v předmětu Směrnice nebrání členským státům použít jiné pracovní podmínky, které jsou pro pracovníky výhodnější.

2.1.6 Spolupráce členských států v oblasti informací

Dle čl. 4 Směrnice o vysílání pracovníků členské státy musely pro účely provádění této Směrnice určit jedno nebo více kontaktních míst nebo jeden nebo více příslušných vnitrostátních orgánů a musely o těchto místech či orgánech uvědomit ostatní členské státy a Evropskou komisi. Členské státy také upravily spolupráci mezi veřejnými orgány, které jsou příslušné pro dohled nad pracovními podmínkami v předmětu Směrnice o vysílání pracovníků. Tyto orgány úzce spolupracují. Vzájemná administrativní pomoc se poskytuje

¹⁵ Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda 6 – 7/2004*, 25 s.

¹⁶ Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda 6 – 7/2004*, 25 s.

zdarma. Členské státy dále upravily spolupráci mezi veřejnými orgány, které jsou v souladu s vnitrostátními předpisy příslušné pro dohled nad pracovními podmínkami; jde zejména o odpovědi na odůvodněné žádosti orgánů o informace o nadnárodním poskytování pracovníků, včetně informací o otevřeném zneužívání nebo o možných případech nezákonných nadnárodních aktivit. Členské země byly zavázány dále všeobecně zpřístupnit informace týkající se pracovních podmínek v předmětu této Směrnice. Informace dle čl. 4 Směrnice jsou zpřístupněny přes oficiální webové stránky evropského společenství [□http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm□](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm).

Evropská komise vydala dne 4.4.2006 Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb¹⁷ v návaznosti na legislativní usnesení o návrhu směrnice o službách na vnitřním trhu, které bylo přijato Evropským parlamentem dne 16.2.2006 (dále jen “**Pokyny**”). Evropská komise v Pokynech konstatovala, že je nutné zlepšit přístup k informacím, správní spolupráci a dohled nad dodržováním právních předpisů, zejména díky stanovení a šíření osvědčených postupů.

Evropská komise sdělila, že použití nástrojů pro šíření informací o pracovních podmínkách při vysílání pracovníků a o povinnostech, které mají být dodrženy, může být podstatně zlepšeno:¹⁸

- ✓ „i když počet národních internetových stránek věnovaných vysílání pracovníků se podstatně zvýšil, je nadále nezbytné, aby členské státy lépe využívaly možnosti internetu a zlepšily přístupnost a srozumitelnost poskytovaných informací na národních webových stránkách,
- ✓ členské státy musí upřesnit, která část jejich vnitrostátních právních předpisů se má použít na zahraniční poskytovatele služeb, a vyhnout se poskytování informací pouze o pracovním právu obecně, aniž by bylo uvedeno, jaké podmínky se vztahují na vyslané pracovníky,
- ✓ informace by měly být dostupné v jiných jazycích, než je (jsou) národní jazyk (y) hostitelské země,
- ✓ kontaktní místa musí mít personál a ostatní zdroje, které jim umožní zhostit se dobře svých povinností v oblasti informací,

¹⁷ Sdělení Komise - Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ze dne 4.4.2006, 52006DC0159 [cit. 2009-31-03] Dostupné z: [□http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:CS:NOT□](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:CS:NOT)

¹⁸ Sdělení Komise - Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ze dne 4.4.2006, 52006DC0159, 7 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z: [□http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:CS:NOT□](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:CS:NOT)

- ✓ členské státy by měly určit kontaktní osobu pověřenou vyřizováním žádostí o informace, neboť pomocí tohoto způsobu se dosahují lepší výsledky než prostřednictvím velké anonymní struktury,
- ✓ kontaktní místa se musí rovněž opírat o účinnou strukturu. Musí být prostředníky mezi osobami žádajícími informace a ostatními příslušnými vnitrostátními subjekty.“

Do dnešní doby většina členských států výše uvedené nedostatky neodstranila.

Členské státy musí zajistit, aby byly kontaktní místa a kontrolní orgány uspořádány a vybaveny tak, aby mohly účinně vykonávat své funkce a rychle reagovat na žádosti, mimo jiné, také i vyslaných pracovníků.¹⁹

2.1.7. Vhodná opatření k zajištění předmětu Směrnice o vysílání pracovníků

Čl. 5 Směrnice zavazuje členské státy k zajištění vhodných postupů pro plnění povinností stanovených touto Směrnicí. Členské státy byly povinné k přijetí vhodných opatření pro případ nedodržení této Směrnice.

K zajištění dodržování Směrnice členské státy používají dva druhy opatření:²⁰

(1) opatření k penalizaci protiprávního jednání (některé členské státy nezavedly k zajištění dodržování Směrnice žádné nové sankce. Příslušné mechanismy stanoví vnitrostátní právní předpisy upravující vysílání. Některé státy zavedly zvláštní sankce.) a (2) opatření ke sledování zákonnosti vysílání²¹.

Mezi opatření ke sledování zákonnosti vysílání patří:

(a) kontroly v podnicích nebo na pracovištích;

ESD ve své judikatuře uznal, že členské státy mohou ověřovat, zda nedochází ke zneužívání volného pohybu služeb. Rovněž uznal podloženost kontrolních opatření, zda jsou dodržovány požadavky odůvodněné obecným zájmem. Při kontrolách uskutečněných v rámci provádění Směrnice jsou členské státy povinny dodržovat čl. 49 Smlouvy o založení Evropského společenství a nevytvářet nebo

¹⁹ Sdělení Komise - Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ze dne 4.4.2006, 52006DC0159, 8 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:CS:NOT>

²⁰ Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda 6 – 7/2004*, 28 – 30 s.

²¹ Sdělení Komise - Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ze dne 4.4.2006, 52006DC0159, 4 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:CS:NOT>

nezachovávat neodůvodněná a nepřiměřená omezení volného pohybu služeb uvnitř Společenství. ESD zdůraznil, že tyto kontroly by měly při dodržování zásady proporcionality vést k dosažení sledovaných cílů, aniž by byl volný pohyb omezen více, než je nezbytné. (*C-445/03 Komise v. Lucembursko*; *C-244/04 Komise v. Německo*)

- (b) požadavek mít zástupce, který má bydliště na území hostitelského členského státu; Požadavek členského státu, aby podniky vysílající pracovníky na jeho území měly zástupce bydlícího v hostitelském členském státě, je vzhledem k cíli zajistit dohled nad pracovními podmínkami těchto pracovníků nepřiměřený. Jmenování jedné osoby z řad vyslaných pracovníků, která bude zajišťovat vazbu mezi zahraničním podnikem a příslušným kontrolním orgánem, by mělo být dostačující. (*C-279/00 Komise v. Italská republika*; *C 369/96 Arblade spojené s C-376/96 Leloup*)
- (c) požadavek získat povolení od příslušných orgánů hostitelského členského státu nebo být u nich zaregistrován nebo jakákoli jiná obdobná povinnost; Právní předpisy, podle nichž podléhá vysílání pracovníků systematické předchozí kontrole, včetně požadavku týkajícího se povolení nebo předchozí registrace v případě vyslání jsou nepřiměřené. (*C-43/93 Vander Elst*)
- (d) požadavek učinit prohlášení; Hostitelský členský stát může ověřovat dodržování pracovních podmínek stanovených Směrnicí, při dodržení zásady proporcionality, může požadovat od poskytovatele služeb nejpozději na začátku prací prohlášení obsahující údaje o vyslaných pracovnících, době vyslání, místě a druhu poskytované služby. (*C-445/03 Komise v. Lucembursko*; *C-244/04 Komise v. Německo*)
- (e) požadavek vést a uchovávat dokumenty týkající se sociálních a pracovních podmínek na území hostitelské země; Aby mohl hostitelský členský stát ověřit dodržování pracovních podmínek stanovených Směrnicí, měl by mít možnost vyžadovat při dodržení zásady proporcionality, aby byly na pracovišti vedeny dokumenty, které jsou zde vzhledem ke své povaze vytvářeny, jako například výkazy o počtu odpracovaných hodin nebo dokumenty týkající se zdravotních a bezpečnostních podmínek na pracovišti. Hostitelský členský stát nesmí vyžadovat druhý soubor dokumentů, pokud jsou veškeré informace získané z dokumentů požadovaných na základě právních předpisů členského státu usazení dostačující k provedení potřebných

kontrol v hostitelském členském státě. (*C 369/96 Arblade spojené s C-376/96 Leloup, C-49/98 ve spojení s 50, 52, 54, 68 a 71/98 Finalarte a spol.*)

(f) opatření vztahující se na vyslané pracovníky, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí;

Hostitelský členský stát nesmí vyžadovat správní formality nebo dodatečné podmínky od vyslaných pracovníků pocházejících ze třetích zemí, pokud jsou tito pracovníci řádně zaměstnáni poskytovatelem služeb usazeným v jiném členském státě, aniž je dotčeno právo hostitelského státu ověřit, že tyto podmínky jsou splněny v členském státě, v němž je poskytovatel služeb usazen. (*C-445/03 Komise v. Lucembursko; C-244/04 Komise v. Německo; C-43/93 Vander Elst*).

2.1.8. Soudní pravomoc určená Směrnicí o vysílání pracovníků

Čl. 6 Směrnice stanoví zvláštní soudní pravomoc pro uplatnění práva na pracovní podmínky zaručené touto Směrnicí. Při nedodržení pracovních podmínek daných Směrnicí je možné zahájit soudní řízení také v členském státě, na jehož území je nebo byl pracovník vyslán, aniž je popřípadě dotčeno právo zahájit soudní řízení v jiném státě podle stávajících mezinárodních úmluv o soudní pravomoci nebo podle Nařízení 44/2001.

Soudní pravomoc určenou Směrnicí o vysílání zaměstnanců nelze ani předem vyloučit prorogační dohodou, prorogační dohodu v této věci lze uzavřít pouze po vzniku sporu.

2.1.9. Datum pro transpozici Směrnice o vysílání pracovníků

Čl. 7 uvádí datum pro transpozici Směrnice do právních řádů členských států. Členské státy měly tři roky na implementaci Směrnice, ta musela být implementována nejpozději do 16.12.1999. Při implementaci musely jednotlivé členské státy učinit odkaz na Směrnici o vysílání zaměstnanců. Členské státy o způsobu implementace informovaly Evropskou komisi.

2.1.10. Datum pro přezkoumání provádění Směrnice o vysílání pracovníků

V souladu s čl. 8 Směrnice byla Evropská komise zavázána přezkoumat její provádění do 16.12.2001 s cílem navrhnout Radě v případě potřeby nezbytné změny. Pracovní skupiny Evropské komise pravidelně sledují provádění Směrnice a judikaturu ESD, přitom

spolupracují s odbornou veřejností a zájmovými sdruženími. Komise vypracovává o své činnosti zprávy. Evropská komise také vydala dne 4.4.2006 Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, jak je uvedeno výše.

2.1.11. Adresáti Směrnice o vysílání pracovníků

Směrnice o vysílání pracovníků uvádí své adresáty v čl. 9, jsou jimi členské státy. Směrnice je závazná pro Německo, Belgii, Francii, Itálii, Lucembursko, Nizozemí, Velkou Británii, Dánsko, Irsko, Řecko, Španělsko, Portugalsko, Rakousko, Finsko a Švédsko od 16.12.1999. Pro Polsko, Maďarsko, Českou republiku, Slovenskou republiku, Litvu, Estonsko, Lotyšsko, Slovinsko, Maltu a Kypr datem vstupu do Evropské unie, tzn. od 1.5.2004. Pro Bulharsko a Rumunsko také datem vstupu do Evropské unie, to je od 1.1.2007.²²

Směrnice o vysílání pracovníků se dále aplikuje na zbývajících členských zemích EHP (Norsko, Lichtenštejnsko, Island).²³ Je také závazná pro Švýcarsko na základě separátní dohody. Vzhledem k vymezení mé práce v tématu (Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie), se nebudu dále zabývat aplikací Směrnice ve zbývajících členských státech EHP a Švýcarsku.

2.1.12. Příloha Směrnice o vysílání pracovníků

Příloha činností v souladu s čl. 3 odst. 1 Směrnice obsahuje všechny stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov, jedná se zejména o tyto práce: (1) výkopové práce, (2) přemístění zeminy, (3) vlastní stavební práce, (4) montáž a demontáž prefabrikovaných dílců, (5) zařízení nebo vybavení, (6) úpravy, (7) renovace, (8) opravy, (9) demontáž, (10) demolice, (11) údržba, (12) malířské a úklidové práce v rámci údržby, (13) asanace. Tato příloha vymezuje obory činností, na které se budou vždy vztahovat kolektivní smlouvy nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve vztahu k předmětu Směrnice (viz výše kapitola 2.1.5. Předmět právní úpravy – pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců) a na které se neuplatní výjimka z aplikace Směrnice při

²² TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006. 12-13 s. ISBN 80-7179-430-9

²³ DECISION OF THE EEA JOINT COMMITTEE No 37/98 of 30 April 1998 [cit. 2009-31-03] Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/eea_decision_en.pdf

vyslání v případě první montáže a nebo první instalace zboží, které nepřekročí 8 dnů (viz výše kapitola 2.1.5. Předmět právní úpravy – pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců).

2.2. Římská úmluva a Nařízení Řím I.

2.2.1. Římská úmluva

„Směrnice o vysílání pracovníků úzce navazuje na Římskou úmluvu ze dne 19.6.1980 o právu rozhodném pro závazkové poměry ze smluv (dále jen „**Římská úmluva**“), která tvoří součást, tzv. terciárního evropského práva, a doplňuje ji. Římská úmluva obsahuje normy mezinárodního práva soukromého a rovněž určuje rozhodný právní řád, jímž se bude řídit konkrétní pracovní poměr. Podle Římské úmluvy platí obecné pravidlo volby práva (čl. 4), při absenci volby práva se rozhodné právo určí podle dalších kritérií (čl. 6). Co je ovšem důležité, podle čl. 7 Římské úmluvy se uplatní za určitých okolností i kogentní ustanovení (*mandatory rules*) právních předpisů dalšího státu.“²⁴

„V souvislosti s aplikací zmíněného čl. 6 Římské úmluvy vyvstává otázka vztahu mezi nutně použitelnými normami upravenými v tomto článku, jejichž ochrany nesmí být zaměstnanec volbou práva zbaven, a imperativními normami upravenými v článku následujícím, který upravuje normy použitelné bez ohledu na smluvní statut. Zatímco čl. 6 sleduje individuální ochranu zaměstnance, čl. 7 chrání veřejný zájem, který je vyjádřen v nutně použitelných normách. V takovém případě by však čl. 7 nutil soudy jiného členského státu, aby na svém území připustili aplikaci cizího veřejného práva, a to státu na jeho území není místo výkonu práce. Německo vzneslo proti aplikaci čl. 7 odst. 1 Římské úmluvy výhradu. Za příklad provedení čl. 7 Římské úmluvy se uvádí Směrnice o vysílání pracovníků, která vymezuje nutně použitelné normy při dočasném přidělování práce na území jiného členského státu EU.“²⁵

Směrnice o vysílání pracovníků obsahuje pracovní podmínky, které musí být vždy respektovány při vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie, a to bez ohledu na právní řád, kterým se řídí jejich pracovní poměr. Proto ve své preambuli uvádí referenci na Římskou úmluvu, konkrétně na její čl. 3, 6, 7 a 20.

Dle bodu (8) Preambule Směrnice o vysílání pracovníků čl. 3 Římské úmluvy stanoví obecné pravidlo - svobodnou volbu práva pro smluvní strany, v případě, že taková volba

²⁴ DOBŘICHOVSKÝ, T. Vysílání zaměstnanců do zemí Evropské unie v kontextu zákoníku práce a evropského práva, *Právo a zaměstnání 7 – 8/2004*, 9 s.

²⁵ ŠTEFKO, M. Římská úmluva a připravované nařízení „Řím I.“, *Práce a mzda 4/2008*, 39 – 40 s.

nebyla smluvními stranami provedena, tak se v souladu s čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy řídí právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svou práci, a to i v případě, je-li dočasně zaměstnán v jiné zemi, anebo právem země, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnán, nevykonává-li zaměstnanec obvykle svou práci v téže zemi, avšak pokud z celkových okolností vyplývá, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se v takovém případě právo této země.

V souladu s bodem (9) Preambule Směrnice o vysílání pracovníků podle čl. 6 odst. 1 zmíněné úmluvy nesmí být zaměstnanec v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva, které se použije podle odst. 2 tohoto článku v případě neexistence volby rozhodného práva.

Dle bodu (10) Preambule Směrnice o vysílání pracovníků čl. 7 úmluvy stanoví s výhradou určitých podmínek, že kromě práva prohlášeného za rozhodné lze uplatnit imperativní právní normy jiné země, zejména práva členského státu, na jehož území byl pracovník vyslán.

Dle bodu (11) Preambule Směrnice o vysílání pracovníků čl. 20 Římské úmluvy stanoví zásadu přednosti komunitárního práva, touto úmluvou není dotčeno použití kolizních norem pro smluvní závazkové vztahy ve zvláštních oblastech, které jsou nebo budou obsaženy v právních aktech orgánů Evropských společenství nebo ve vnitrostátním právu, které bylo harmonizováno při provádění takových aktů.

Je nutné zmínit, že Římská úmluva upravuje pouze „individuální pracovní smlouvu“.

„Pod pojem „individuální pracovní smlouvy“ se zahrnují všechny smlouvy a dohody, které se týkají pracovněprávního vztahu (výkon závislé práce), a to včetně smluv či dohod neplatných [viz čl. 10 odst. 1 písm. e) Římské úmluvy]. Vyloučeny z působnosti Římské úmluvy jsou kolektivní smlouvy, případně dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.“²⁶

2.2.2. Nařízení Řím I.

„Evropský parlament a Rada Evropské unie přijaly 17.6.2008 nařízení č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, označované jako Nařízení Řím I. Nařízení Řím I se použije od 17. prosince 2009 (Nařízení se prozatím nebude aplikovat ve Velké Británii a v Dánsku. Je pravděpodobné, že se tyto státy k němu v budoucnosti připojí), kdy

²⁶ ŠTEFKO, M. Římská úmluva a připravované nařízení „Řím I.“, *Práce a mzda* 4/2008, 37 – 38 s.

nahradí Úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (tzv. Římskou úmluvu). Nařízení Řím I. bylo přijato, aby i problematika určení rozhodného práva pro smluvní závazkové vztahy byla upravena přímo komunitárním právem.²⁷

Nařízení Řím I ve své preambuli zmiňuje v bodu (35), že Zaměstnanci by neměli být zbaveni ochrany, kterou jim poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit nebo se od nich lze odchýlit pouze v jejich prospěch, bod (36) preambule vysvětluje, že pokud jde o individuální pracovní smlouvy, mělo by se na práci vykonanou v jiné zemi pohlížet jako na dočasnou, pokud se má zaměstnanec po splnění svého úkolu v zahraničí opět ujmout své práce v původní zemi. Bod 36 preambule reflektuje judikaturu ESD a nově uvádí definici dočasné práce.²⁸

Individuální pracovní smlouvy jsou v nařízení Řím I upraveny v článku 8. Pracovní smlouva se řídí zvoleným právem, nesmí však zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito. Pokud nebyla volba provedena, či byla provedena částečně, v ostatních záležitostech se smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Nelze-li rozhodné právo určit dle výše uvedených způsobů, řídí se smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Vyplývá-li z celkových okolností, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, než je země uvedená výše, použije se právo této jiné země.

Čl. 9 Římské úmluvy obsahuje imperativní ustanovení – podle odst. 1 tohoto článku imperativní ustanovení jsou ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů (jako např. jeho politického, společenského a hospodářského uspořádání) zásadní do té míry, že se vyžaduje jejich použití na jakoukoliv situaci, která spadá do jejich oblasti působnosti, bez ohledu na právo, které by se jinak na smlouvu podle tohoto nařízení použilo. Tímto nařízením není dotčeno použití imperativních ustanovení práva země soudu. Imperativní ustanovení práva země, v níž mají být nebo byly povinnosti vyplývající ze smlouvy splněny, lze použít, pokud tato imperativní ustanovení činí plnění smlouvy protiprávním. Při rozhodování, zda mají být taková ustanovení použita, je třeba vzít v úvahu jejich povahu a účel, jakož i důsledky, které by mohly z jejich použití nebo nepoužití vyplynout.

²⁷ ŠKUBAL, J., 55276. Řím I – nové nařízení o určení práva, kterým se řídí pracovní smlouvy [cit. 2009-31-03] Dostupné z: <http://www.prkpartners.cz/dokument.php?jazyk=EN&dokument=1389>;

²⁸ ŠKUBAL, J., 55276. Řím I – nové nařízení o určení práva, kterým se řídí pracovní smlouvy [cit. 2009-31-03] Dostupné z: <http://www.prkpartners.cz/dokument.php?jazyk=EN&dokument=1389>;

Nařízení Řím I. nepřináší oproti Římské úmluvě v oblasti vysílání zaměstnanců příliš mnoho nového. Výhodou je, jak už je uvedeno výše, že Nařízení Řím I. je oproti Římské úmluvě přímo závazné v členských státech. Nařízení Řím I také nově ve své preambuli uvádí definici „dočasného vyslání, mimo jiné, dále provedlo jasné rozlišení mezi použitelnými „kogentními“ normami a „imperativními“ normami práva.

2.3. Nařízení 1408/71

2.3.1. Obecné principy týkající se vysílání zaměstnanců

Nařízení 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci společenství a nařízení Rady (EHS) č. 574/72, ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, komplexně upravují uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci společenství, včetně vyslaných osob.

Principy vyplývající z Nařízení 1408/71²⁹:

- ✓ rovné zacházení;
- ✓ použití jednoho právního řádu (lex loci laboris – ne však u vyslaných pracovníků);
- ✓ sčítání dob pojištění a
- ✓ export dávek, resp. zachování nabytých práv.

„Nařízení 1408/71 pojem „vyslání“ samo o sobě nedefinuje, vyjdeme-li nicméně z textu čl. 14 odst. 1 písm. a), lze z něj vyvodit, že se jedná o situace, kdy zaměstnavatel svému zaměstnanci určí, že po určitou dobu (která nesmí přesáhnout 12 měsíců) pro něho bude pracovat v jiném členském státě.“³⁰

Pro vyslané pracovníky platí, že v době vyslání k práci do jiného státu, než je stát zaměstnání tohoto pracovníka, se příslušnost k právním předpisům nemění a vyslaný pracovník nadále podléhá předpisům státu, kterým podléhal před vysláním. Pokud se však doba vyslání na základě předem neočekávaných skutečností ukáže jako nedostatečná, je možné za souhlasu kompetentní instituce přijímajícího státu prodloužit vyslání o dalších 12 měsíců.

²⁹ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 49 s., ISBN 978-80-7179-622-0

³⁰ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 70 s. ISBN 978-80-7179-622-0

Pokud však přijímající stát nesouhlasí, přestanou se na vyslaného pracovníka vztahovat předpisy vysílajícího státu a přechází zcela v souladu s principem *lex loci laboris* do působnosti státu přijímajícího. Tato povinnost také platí, je-li od počátku jasné, že doba práce v jiném členském státě přesáhne jeden rok. V takovém případě by nešlo o vyslání ve smyslu Nařízení 1408/71. O vyslání v souladu s Nařízením 1408/71 by také nešlo v případě, že by vyslaný zaměstnanec nahradil jiného vyslaného zaměstnance, jehož lhůta vyslání uplynula. Toto pravidlo slouží k prevenci zneužívání vyslání jako takového.³¹

Institut vyslání a jeho aplikační pravidla jsou častým předmětem debat v rámci orgánů Evropské komise – zejména Administrativní komise pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků. Výsledkem těchto diskuzí je Rozhodnutí č. 181 a také tzv. „Code of Practice“ týkající se vyslání. Oběma dokumenty se instituce jednotlivých členských států v současné době řídí.³²

„Základním podmínkou je zachování přímé vazby pracovníka k vysílajícímu zaměstnavateli v průběhu celého období vyslání.“ K určení přímé vazby k vysílajícímu zaměstnavateli je možné podpůrně použít následující kritéria, jako např. zda pracovník nadále podléhá pokynům vysílajícího zaměstnavatel, kdo, určuje povahu jeho práce, kdo je konečným plátcem mzdy, kdo je oprávněn tohoto pracovníka propustit, kdo je odpovědný za jeho pracovní smlouvu. Dle Rozhodnutí č. 181 není tento výčet vyčerpávající a závisí na posuzující instituci, jaká kritéria použije. Rozhodnutí č. 181 obsahuje demonstrativní výčet situací, kdy se o vyslání nejedná. Typickou situací je poskytnutí či zapůjčení vyslaného pracovníka jinému podniku nebo do jiného členského státu.³³

2.3.2. Agentury práce

„Agentury práce mají zvláštní postavení ve vztahu k možnosti vyslání zaměstnanců. Často dochází v takovém případě k najímání osob přímo za účelem vyslání. „V průběhu účinnosti Nařízení 1408/71 existovaly nejprve pochybnosti, zda lze v případě pracovníků najatých za účelem vyslání, kteří nikdy nepracovali v domovském státě, využít ustanovení Nařízení o vyslání. ESD posléze tuto možnost potvrdil (*C-35/70 Manpower*). Agentura musí mít vazbu ke státu, v němž má sídlo. Podstatou této podmínky je požadavek, aby agentura,

³¹ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 71 s., ISBN 978-80-7179-622-0

³² KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 71 s., ISBN 978-80-7179-622-0

³³ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 72 s., ISBN 978-80-7179-622-0

kteřá vysílá zaměstnance do jiného členského státu, v daném druhu činnosti obvykle působila a nabízela své služby i v rámci domovského státu. Ustanovení o vyslání by tedy nemohla využít společnost, jejímž jediným předmětem činnosti by bylo najímání pracovníků a jejich vysílání pouze do jiných členských států (*C-202/97 Fitzwilliam*).³⁴

2.3.3. Vysílání OSVČ

Nařízení 1408/71 neupravuje pouze vysílání zaměstnanců, ale rovněž vysílání osob samostatně výdělečně činných. Je samozřejmé, že ačkoliv jde o tentýž princip – krátkodobý výkon činnosti v jiném členském státě – projevují se u těchto osob určité zvláštnosti. OSVČ nemají zaměstnavatele, který by je vyslal, vychází se u nich pouze z faktického výkonu činnosti na území jiného členského státu. OSVČ může využít ustanovení o vyslání a zůstat po dobu jeho trvání (max. 12 měsíců) podřízena původním právními předpisy, musí splnit následující podmínky:

- ✓ OSVČ musí před svým „vysláním“ vykonávat svou činnost ve vysílajícím státě;
- ✓ po dobu vyslání musí ve svém podniku ve vysílajícím státě udržovat takové podmínky, které ji umožní na aktivity po skončení vyslání navázat. Jde zejména o udržování provozovny, kanceláři, placení daní, členství v profesních či obdobných organizacích;
- ✓ dobu vyslání lze prodloužit nejdéle o dalších 12 měsíců, v případě neočekávaného prodloužení doby nutné k provedení práce, a to za souhlasu instituce přijímajícího státu. Když instituce svůj souhlas odepře, nebo po uplynutí prodloužení, přechází OSVČ do působnosti právních předpisů hostitelského státu.

ESD vyřešil otázku, jak nakládat s OSVČ, která byla vyslána do státu, kde je její výdělečná činnost považována za zaměstnání (*C-178/97 Banks*). Pokud má OSVČ platné osvědčení o vyslání ve formě formuláře E 101 vystavené kompetentní institucí, je toto určení příslušných právních předpisů závazné pro ostatní státy a nemohou od této osoby vyžadovat pojistné, a to ani tehdy pokud její činnost obvykle považují za zaměstnání.³⁵

³⁴ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 72 s., ISBN 978-80-7179-622-0

³⁵ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 73 s., ISBN 978-80-7179-622-0

2.3.3. Vztah mezi Nařízením 1408/71 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení

„Vzhledem k tomu, že v době, kdy vzniklo Nařízení 1408/71, probíhala již koordinace sociálního zabezpečení na bilaterální úrovni velmi dlouhou dobu a i členské státy mají mezi sebou sjednanou řadu dvoustranných smluv o sociálním zabezpečení, bylo v jeho rámci třeba ošetřit vztah k dvoustranným smlouvám sjednaným mezi členskými státy, aby nedocházelo k těžko řešitelným kolizím.

Z čl. 6 Nařízení 1408/71 vyplývá, že toto Nařízení bude mít před dvoustrannými smlouvami přednost, a to v záležitostech, ve kterých samo obsahuje úpravu. Pro záležitosti, které nejsou upraveny v Nařízením 1408/71, ale jsou zahrnuty do dvoustranných smluv, nadále platí dvoustranná právní úprava.“³⁶

2.3.5. Nařízení 883/04³⁷

Nové Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení bylo schváleno dne 29. dubna 2004, nenabývalo však dosud účinnosti, protože nebylo vydáno procesní nařízení upravující nové postupy (jeho vydání se původně předpokládalo na první polovinu r. 2009, v současnosti se však doba jeho vydání nedá předpokládat).

V tomto Nařízením 883/2004 nedochází k převratným změnám. Dochází však ke změně týkající se vysílání zaměstnanců. Nařízením 883/04 prodlužuje základní dobu vysílání o 12 měsíců oproti Nařízením 1408/71. Zároveň s prodloužením celkové možné doby vysílání byla zrušena možnost prodloužení původního vysílání o 12 měsíců v případech neočekávaného prodloužení práce.

³⁶ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 37 s., ISBN 978-80-7179-622-0

³⁷ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 79 - 80 s., ISBN 978-80-7179-622-0

2.3.6. Formuláře k využití institutu vyslání³⁸

Jako osvědčení k příslušnosti k právním předpisům vysílajícího státu pro vyslané zaměstnance slouží formulář E 101. Vystavuje jej instituce kompetentního státu na žádost vyslaného zaměstnance a jejího zaměstnavatele. Tento formulář slouží k prokazování příslušnosti k právním předpisům všeobecně, nejčastěji se však využívá k vyslání zaměstnanců. Hostitelský stát je povinen respektovat údaje ve formuláři, může však jejich existenci ověřit a případně platnost formuláře E 101 ukončit. ESD opakovaně konstatoval, že do doby než je formulář E 101 odvolán, je pro orgány hostitelského státu závazný.

Formulář E101 je vystavován na žádost před opuštěním kompetentního státu, rozsudek ESD potvrdil, že lze formulář E 101 vystavit i s retroaktivním účinkem (*C-178/97 Banks*).

Dobu vyslání je možné prodloužit o dalších 12 měsíců při splnění daných podmínek formulářem E 102.

Kdyby měl být zaměstnanec vyslán na dobu delší než jeden rok, může požádat o zvláštní výjimku, která se uděluje na maximální dobu 5 let.

2.3.7. Zdravotní pojištění³⁹

Nařízení 1408/71 koordinuje také uplatňování systémů zdravotního pojištění na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství. Pro koordinaci systémů zdravotního pojištění u vyslaných pracovníků platí obdobné podmínky a principy jako u sociálního zabezpečení výše. Formulář E 101 také osvědčuje příslušnost vyslaného pracovníka k právním předpisům zdravotního pojištění vysílajícího členského státu.

„Vyslání pracovníci mají nárok na lékařsky nezbytnou zdravotní péči s přihlédnutím k povaze dávek (nemoci) a předpokládané době pobytu na území jiného členského státu. Péče je poskytována tak, aby se pacient nemusel vracet do země pojištění dříve, než zamýšlel. Nesmí jít o vycestování za péčí.“

Jako osvědčení o zdravotním pojištění slouží evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC) vydaný relevantní zdravotní pojišťovnou, nahradil dříve používaný formulář E 128.

³⁸ KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMESŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 73 – 74 s., ISBN 978-80-7179-622-0

³⁹ Centrum mezistátních úhrad, Průvodce zdravotní péče při pobytu ve státech EU, zemí EHP, ve Švýcarsku a smluvních státech [cit. 2009-31-03] Dostupné z: <http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>

2.4. Nařízení 44/2001

Nařízení Rady (ES) č. 44/2001, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech upravuje zvláštní jurisdikci pro individuální pracovní smlouvy ve své části 5, čl. 19, zde uvádí, že

- ✓ zaměstnavatel se sídlem ve členském státě má být žalován u soudu členského státu svého sídla, nebo
- ✓ v jiném členském státě v místě, kde zaměstnavatel obvykle provozuje svoji činnost, nebo
- ✓ ve státě, kde naposledy obvykle provozoval svoji činnost.

Jak je uvedeno výše Směrnice o vysílání pracovníků v čl. 6 přidává k těmto pravidlům ve prospěch vyslaných zaměstnanců zvláštní jurisdikci. Aplikace tohoto ustanovení Směrnice o vysílání pracovníků je umožněna čl. 67 Nařízení 44/2001.

3. České právní předpisy vztahující se k vysílání zaměstnanců v rámci EU

3.1. Zákoník práce

3.1.1. Především právní úprava

Směrnice o vysílání zaměstnanců byla nejprve implementována do § 6 odst. 2 – 5 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, v tehdy platném znění (dále jen „**Předchozí zákoník práce**“) a nabývala účinnosti datem vstupu České republiky do Evropské Unie (to je k 1.5.2004).

Tato nová úprava byla zakotvena již tzv. velkou novelou zákoníku práce z r. 2000 (zákonem č. 155/2000 Sb.), avšak až s účinností ode dne, kdy vstoupila v platnost smlouva o přistoupení naší země do Evropské Unie. Ustanovení § 6 odst. 2 bylo ještě před nabytím účinnosti novelizováno zákonem č. 46/2004 Sb. a bylo vztaženo i na nároky a další pracovní podmínky zaměstnanců a zaměstnavatelů z ostatních členských zemí EU, pokud jsou vysláni k práci na území ČR – i na ně se vztahuje pracovněprávní úprava země výkonu práce (České republiky), je-li pro ně výhodnější. Toto doplnění zákona je odůvodněno tím, že uvedené pravidlo musí zakotvovat legislativa každého členského státu EU ve vztahu k zaměstnancům,

kteří do něj byli k výkonu práce vysláni. Naše transpozice směrnice byla původně jen opačná.⁴⁰

Právní úprava pracovních podmínek při vysílání zaměstnanců z České republiky do jiného členského státu Evropské unie uvedená v § 6 odst. 2 Předchozího zákoníku práce byla zcela chybná a způsobila řadu aplikačních problémů. Ve stejný okamžik byly pracovní podmínky vyslaného zaměstnance z České republiky do členské země EU určené dvěma právními řády v rozporu se Směrnicí. Takový zaměstnavatel se velmi snadno dostal do rozporu s danou právní úpravou a riskoval postih jak od dozorčího orgánu v České republice, tak i ve státě vyslání.

Právní úprava v Předchozím zákoníku práce byla širší než ve Směrnici, vztahovala se na vyslání zaměstnanců k výkonu práce za jakýmkoliv účelem, a nebyla omezena jen na poskytování služeb tak jako ve Směrnici. „Vztahovala se proto na zaměstnance všech zaměstnavatelů s výjimkou zaměstnanců orgánů státní správy v souladu s § 6 odst. 5 Předšlého zákoníku práce. Neznamenal to však vyloučení všech organizačních složek státu – pokud neměly povahu orgánů státní správy, právní úprava se na ně vztahovala. Byla též závazná pro příspěvkové organizace státu, územní samosprávné celky a jejich příspěvkové organizace.“⁴¹

Česká republika neupravila v Předšlém zákoníku práce ustanovení čl. 3 odst. 1 písm. d) Směrnice o vysílání pracovníků. Předšlý zákoník práce nezaručoval pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Předšlý zákoník práce také nevyločil z aplikace Směrnice podniky obchodního loďstva a jejich posádky (čl. 1 odst. 2 Směrnice) a nevyužil možné výjimky stanovené Směrnicí (čl. 3 odst. 2 Směrnice).

Předšlý zákoník práce využil začlenění odchylky z aplikace pracovních podmínek na „práci malého rozsahu“ (§ 6 odst. 4 Předšlého zákoníku práce) a odchylky z aplikace pracovních podmínek při době vyslání kratší než 1 měsíc (§ 6 odst. 3 Předšlého zákoníku práce), obě odchylky se však v rozporu se Směrnicí vztahovaly i na vyslání agenturou práce.

Provedení transpozice Směrnice v předšlé právní úpravě vyslání zaměstnanců nebylo úspěšné. Způsobilo řadu aplikačních problémů, zejména vztažením ustanovení § 6 odst. 2 Předšlého zákoníku práce i na vyslání zaměstnanců z České republiky do zemí Evropské Unie a také širokou transpozicí Směrnice nejen na oblast poskytování služeb.

⁴⁰ 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*, 1 s.

⁴¹ 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 – 3 s.

3.1.2. Současná právní úprava

Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, (dále jen „**Zákoník práce**“). Směrnici o vysílání pracovníků implementoval v Hlavě č. IX v § 319 odst. 1 až 2.

Zákoník práce se pokusil odstranit hlavní nedostatky Předšlého zákoníku práce. Ustanovení § 319 Zákoníku práce upravuje pouze pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců z členských států Evropské unie do České republiky a omezuje svoji aplikaci na vysílání zaměstnanců v oblasti poskytování služeb. Dále správně zahrnul do výčtu pracovních podmínek, které se vztahují na vyslané zaměstnance v souladu se Směrnicí pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání (§ 319 odst. 1 písm. g) Zákoníku práce), které v předešlé právní úpravě chyběli. Dle dikce ustanovení § 319 odst. 1 Zákoníku práce, se v souladu se Směrnicí vztahují pracovní podmínky i na zaměstnance třetích států (mající pracovní povolení, popř. povolení k pobytu ve vysílajícím členském státě EU), kteří jsou vysláni k výkonu práce do České republiky zaměstnavatelem z členského státu Evropské unie.

Na vyslaného zaměstnance z členského státu EU se v souladu s § 319 odst. 1 Zákoníku práce vztahuje právní úprava České republiky týkající se následujících podmínek:

- ✓ maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku;
- ✓ minimální mzda, příslušná úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas;
- ✓ BOZP;
- ✓ pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců;
- ✓ rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace;
- ✓ pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Tato česká právní úprava výše uvedených pracovních podmínek se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů vysílajícího členského státu EU pro vyslaného zaměstnance výhodnější. Výhodnost každého nároku se posuzuje samostatně (§ 319 odst. 1 Zákoníku práce). Transpozice výše uvedeného ustanovení § 319 odst. 1 Zákoníku práce plně vyhověla Směrnicí o vysílání pracovníků.

Bohužel i nová právní úprava není zcela bezchybná. Malý nedostatek v právní terminologii, kdy § 319 odst. 1 písm. c) chybně referoval na „minimální mzdové tarify“ byl již technickou novelou Zákoníku práce odstraněn. Tento pojem byl nahrazen termínem

„příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy“. Podstatnější pochybení v implementaci Směrnice o vysílání pracovníků zůstávají v § 319 Zákoníku práce i nadále.

Zákoník práce chybně implementuje volitelnou odchylku od aplikace pracovních podmínek na vyslané zaměstnance u tzv. „krátkodobých vyslání“ nepřesahující 30 dnů (§ 319 odst. 2 Zákoníku práce). Kdy sice oproti Předěšlému zákoníku práce uvádí, že se tato odchylka nevztahuje na vysílání agenturami, avšak dle Směrnice chybně uvádí, že se na krátkodobá vyslání nevztahuje vedle ustanovení o (i) minimální mzdě, příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas (ii) také ustanovení o minimální délce dovolené. Vyloučení ustanovení o minimální délce dovolené z aplikace na krátkodobá vyslání jde nad rámec Směrnice.

Pro vyloučení tohoto ustanovení z aplikace mohou být dvě vysvětlení:

(1) zákonodárce vyloučil toto ustanovení z aplikace záměrně, vzhledem k tomu, že nárok na dovolenou (§ 214 Zákoníku práce) může zaměstnanci příslušet nejdříve po odpracování 21 dnů (měsíc má zpravidla 20 pracovních dnů); nebo (2) jde o implementační chybu, kdy zákonodárce vyloučil toto ustanovení z aplikace na krátkodobá vyslání a neměl tak učinit v souladu se Směrnicí (pravděpodobná záměna s odchylkou týkající se „prací malého rozsahu“). Dále je v § 319 odst. 2 Zákoníku práce chybně stanoveno referenční období „kalendářního roku“ pro posouzení délky vyslání u odchylky pro krátkodobá vyslání. Směrnice uvádí jako referenční období „jeden rok od počátku vyslání“ (čl. 3 odst. 6 Směrnice) tzn. 12 po sobě jdoucích měsíců oproti české právní úpravě.

Zákonodárce v Zákoníku práce nevyužil oproti Předěšlému zákoníku práce možnou odchylku od aplikace podmínek minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas a podmínky minimální délky dovolené u „prací malého rozsahu“. Nevyužil také ustanovení výjimky z aplikace podmínek minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas a podmínky minimální délky dovolené u první montáže nebo instalace zboží, pokud doba vyslání nepřesáhne 8 dnů.

Jako jeden z mála členských států jsme do Zákoníku práce nezahrnuly vyloučení podniků obchodního loďstva a jejich posádek z aplikace Směrnice o vysílání pracovníků.

Zákoník práce oproti předěšlé právní úpravě explicitně nevylučuje z působnosti § 319 Zákoníku práce zaměstnance státní správy při výkonu veřejné moci. I když se jejich explicitní vyloučení s ohledem na zúžení působnosti tohoto ustanovení na oblast poskytování služeb může zdát zbytečné, v praxi může přinášet aplikační problémy. Případně bude nutné v této věci argumentovat přímým účinkem čl. 45 / ex.-čl. 55 Smlouvy o založení Evropského

společenství (vyloučení činností spjatých s výkonem veřejné moci z aplikace legislativy Evropského společenství).

3.2. Vyslání zaměstnanců z členských států EU do České republiky

„V případě, kdy je zaměstnanec vyslán do České republiky svým zahraničním zaměstnavatelem, je nutné si především uvědomit, že české společnosti mají postavení přijímající společnosti a že se vztah mezi zahraničním zaměstnavatelem a zaměstnancem bude s největší pravděpodobností, nebyla-li jiná domluva, řídit i nadále zahraničním právem. Proto i způsoby, jak může být zaměstnanec vyslán, budou podléhat zahraničnímu právu, a to včetně úpravy poskytování cestovních náhrad a dalších nároků souvisejících s vysláním.“⁴²

Zahraniční zaměstnavatel usazený v Evropské unii musí svým vyslaným zaměstnancům poskytovat minimální pracovní podmínky (uvedené v kapitolách 3.2.1. – 3.2.7. níže) podle české implementace Směrnice o vysílání pracovníků, které český Zákoník práce stanoví jako povinné pro zaměstnance vyslané v rámci poskytování nadnárodních služeb. A to pouze v případě, že pracovní podmínky ve vysílajícím státě nejsou pro vyslaného zaměstnance výhodnější, při posuzování každého nároku z takové pracovní podmínky vyslaného zaměstnance samostatně.⁴³

Zákony, které implementují Směrnici v České republice⁴⁴:

- ✓ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- ✓ Zákon 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

Informace o použitelných právních předpisech týkající se vysílání zaměstnanců mohou zaměstnavatelé z jiných členských států Evropské unie získat od Ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsou také uloženy kolektivní smlouvy vyššího stupně a rozhodnutí rozhodců, které se týkají těchto smluv. Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytne komukoliv stejnopis vyžádané kolektivní smlouvy.

Případy porušení předepsaných podmínek zaměstnávání v České republice v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků mohou být oznámeny:

- ✓ Krajským úřadům práce ve věcech týkajících se zaměstnávání – tyto úřady jsou oprávněny provádět inspekci základních podmínek zaměstnání;

⁴² ŠKUBAL, J., BÜRGER, J., Vysílání zaměstnanců ze zahraničí do ČR, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty* 23/2008, 5 s.

⁴³ ŠKUBAL, J., BÜRGER, J., Vysílání zaměstnanců ze zahraničí do ČR, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty* 23/2008, 5 s.

⁴⁴ Information fiches per country: the Czech Republic [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/czech_republic_en.pdf □

- ✓ Státní inspekci práce a jejím inspektorátům ve věcech týkajících se BOZP a pracovních podmínek.

Vzhledem k tomu, že Zákoník práce nedefinuje pojem vyslání nebo vyslaný zaměstnanec, vychází se přímo z definice uvedené ve Směrnici o vysílání pracovníků (viz kapitola 2.1.4. výše). Dle Směrnice o vysílání pracovníků se předepsané podmínky vztahují na zaměstnance, kteří po určitou dobu, pracují na území členského státu jiného, než ve kterém obvykle pracují. Pokud se však pracovní činnost vyslaného zaměstnance z dočasné stane soustavnou, tak se na takového zaměstnance budou vztahovat veškeré závazné pracovněprávní předpisy České republiky.

V souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků se na vyslané zaměstnance do České republiky uplatní definice zaměstnance, tak jak je uvedena v § 6 odst. 1 Zákoníku práce: „Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel s takovou osobou nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházela dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“

Dítě mladší 15 let, nebo starší 15 let, které neukončilo povinnou školní docházku, může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti, jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj, a to pouze v případě, že zákonný zástupce (či jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte) získá k takové činnosti dítěte povolení. Práce dítěte podléhá velice přísným podmínkám dle relevantních ustanovení ustanoveními zákona o zaměstnanosti (§ 121 - §124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „**Zákon o zaměstnanosti**“)).

Zaměstnanec nemá způsobilost uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování dokud nedovrší věku 18 let. Způsobilost zaměstnance k právním úkonům se jinak řídí ustanovením § 6 odst. 2 Zákoníku práce ve spojení s § 10 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „**Občanský zákoník**“).⁴⁵

⁴⁵BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 63 s., ISBN 978-80-7179-672-5

3.2.1. Pracovní doba a doba odpočinku

Podle čl. 28 LZPS mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, k nimž patří také úprava pracovní doby a doby odpočinku stanovená zákonem. Úprava pracovní doby představuje transpozici směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby⁴⁶ a také směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků⁴⁷, rovněž vychází z Úmluvy MOP č. 1, která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu.⁴⁸

Ustanovení § 78 odst. 1, mimo jiné, uvádí definice následujících pojmů:

- ✓ pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele;
- ✓ dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou.
- ✓ pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost nesmí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele;
- ✓ práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovávali-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost;
- ✓ noční práce je práce konaná v noční době; noční doba je mezi 22:00 h. a 6:00 h.;
- ✓ zaměstnanec pracující v noci je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Týdenní pracovní doba (týdnem se rozumí každé období na sebe navazujících 7 dnů) nesmí překročit 40 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu nesmí překročit 37,5 hodin týdně. U pracujících s třisměnným a nepřetržitým pracovním

⁴⁶ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, 161 s., ISBN 978-80-7357-327-0

⁴⁷ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, 161 s., ISBN 978-80-7357-327-0

⁴⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 208 s., ISBN 978-80-7179-672-5

režimem nesmí překročit 37,5 hodin týdně. U pracujících s dvousměnným pracovním režimem nesmí překročit 38,75 hodin týdně. (§ 79 Zákoníku práce)

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. (§ 79a Zákoníku práce)

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určuje začátek a konec směn, pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětítýdenního pracovního týdne a při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. (§ 81 Zákoníku práce)

Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně, nebo může být upravena jinak. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny délka směny nesmí přesáhnout 9 hodin (§ 82 Zákoníku práce). Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas přesáhnout týdenní pracovní dobu a to vždy ve vyrovnávacím období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích) a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 83 Zákoníku práce). Byla-li sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin (§ 84 a Zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce a musí vždy trvat alespoň 30 min.. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 min. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby (§ 88 Zákoníku práce).

Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku (provádí-li činnosti jednotvárné nebo jednostranně zatěžující organizmus⁴⁹), započítává se do pracovní doby, tak i v případě, že případně na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech (§ 89 Zákoníku práce).

Mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny musí činit odpočinek alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Odpočinek může být zkrácen až na

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, 170 s., ISBN 978-80-7357-327-0

8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud je zaměstnanec starší 18 let a následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v taxativně stanovených případech (§ 90 Zákoníku práce).

Obecně platí, že je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle (§ 92 Zákoníku práce). Od výše uvedených pravidel nepřetržitého odpočinku v týdnu jsou taxativně uvedené odchylky v § 92 odst. 3 a 4 Zákoníku práce.

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Státní svátky stanoví zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákon o svátcích**“). Dle § 1 Zákona o svátcích jsou státními svátky: 1. leden – Den obnovy samostatného českého státu, 8. květen – Den vítězství, 5. červenec – Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, 6. červenec – Den upálení mistra Jana Husa, 28. září – Den české státnosti, 28. říjen – Den vzniku samostatného československého státu, 17. listopad – Den boje za svobodu a demokracii. Ostatními svátky jsou dle § 2 Zákona o svátcích: 1. leden – Nový rok, Velikonoční pondělí, 1. květen – Svátek práce, 24. prosinec – Štědrý den, 25. prosinec – 1. svátek vánoční a 26. prosinec – 2. svátek vánoční.

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Nařízená práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad výše uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (do této doby se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno) (§ 93 Zákoníku práce). Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů. Zákoník práce obsahuje ve svém § 93a speciální ustanovení upravující další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví.

Zaměstnavatel si může sjednat mzdu se zaměstnancem s přihlédnutím k práci přesčas, pokud tak neudělá, náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku (§ 114 odst. 1 Zákoníku práce).

Zaměstnavatel může požadovat pracovní pohotovost na zaměstnanci, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (§ 95 Zákoníku práce).

3.2.2. Dovolena za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část

Zaměstnanci, který konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolena za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, části směn odpracované v různých dnech se nesčítají (§ 212 odst. 1 Zákoníku práce). Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok (§ 212 odst. 2 Zákoníku práce). Základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce (§ 213 Zákoníku práce). Dovolena u taxativně uvedených zaměstnanců činí 5 týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 2 Zákoníku práce) a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 3 Zákoníku práce).

Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolena za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají (§ 214 Zákoníku práce).

Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolena v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek výše uvedených jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené (§ 215 Zákoníku práce).

Výše uvedené pracovní podmínky týkající se dovolené se neuplatní, pokud vyslání zaměstnance do České republiky nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce od počátku vyslání, to neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

3.2.3. Minimální mzda, nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas

Právo zaměstnanců (občanů) na spravedlivou odměnu za práci (čl. 28 LZPS), kterého se může zaměstnanec (občan) domáhat v mezích zákona (čl. 41 odst. 1 LZPS). V oblasti odměňování platí zákaz diskriminace (čl. 3 odst. 1 LZPS).⁵⁰ Ustanovení o mzdě vycházejí z Úmluvy MOP č. 95, o ochraně mzdy⁵¹ a transponují směrnici Rady Evropského společenství č. 75/117/EEC, o sblížení zákonů členských států, týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy.⁵²

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli (§ 111 odst. 1 Zákoníku práce). Minimální mzda je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., 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 (dále jen „**Nařízení vlády o minimální mzdě**“).

V souladu s Nařízením vlády o minimální mzdě je základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin, 48.10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc.

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle Zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, nebo mzdového výměru (§ 112 odst. 1 Zákoníku práce). Nedosáhne-li mzda bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek (§ 112 odst. 3 písm. a) Zákoníku práce).

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 40 hodinovou týdenní pracovní dobu uvedené v § 3 Nařízení o minimální mzdě jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, takto:

⁵⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 244-245 s., ISBN 978-80-7179-672-5

⁵¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 242 s., ISBN 978-80-7179-672-5

⁵² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 245 s., ISBN 978-80-7179-672-5

Tabulka nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	<i>v Kč za hodinu</i>	<i>v Kč za měsíc</i>
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Nařízení o minimální mzdě dále v Příloze č. I uvádí skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy a v Příloze č. II příklady prací ve skupinách podle oborů.

Výše uvedené pracovní podmínky týkající se dovolené se neuplatní, pokud vyslání zaměstnance do České republiky nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce od počátku vyslání, to neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

3.2.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

„V současné době Listina základních práv a svobod, vyhlášená jako součást ústavního pořádku, výslovně nezmiňuje bezpečnost práce jako jedno ze základních práv, ale zaručuje každému právo na ochranu zdraví (čl. 31 LZPS), dále pak právo na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28 LZPS) a ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu v pracovních vztazích (čl. 29 LZPS).“⁵³ Zákonná úprava dále respektuje závazky vyplývající pro Českou republiku z Úmluvy MOP č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí a Úmluvu MOP č. 161 o závodních zdravotních službách. Česká právní úprava také respektuje další mezinárodní dokumenty (Evropskou sociální chartu, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech). Evropské společenství věnuje velkou pozornost bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ustanovení jsou uvedena už v zakladatelské smlouvě (čl. 137 a čl. 140 Smlouvy o založení evropského společenství).⁵⁴ Do Zákoníku práce byla transponována celá řada směrnic týkající se BOZP a to především rámcová směrnice Rady ES č. 89/391/EEC ze dne 12.6.1989, o zavádění opatření ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na ni navazující směrnice rady ES č. 91/383/EEC ze dne 25.6.1991, doplňující opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou nebo s dočasným pracovním poměrem, Rada ES po roce 1989 přijala dalších 18 dílčích samostatných směrnic upravujících zdravotní a bezpečnostní požadavky ve vztahu ke konkrétním faktorům pracovního prostředí a ke specifickým činnostem.⁵⁵

Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích (§ 101 odst. 5 Zákoníku práce). Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel, tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance (§ 101 odst. 6 Zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům (§ 102 odst. 1 Zákoníku práce).

⁵³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 317 s., ISBN 978-80-7179-672-5

⁵⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 318-319 s., ISBN 978-80-7179-672-5

⁵⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 319-320 s., ISBN 978-80-7179-672-5

Zaměstnavatel je, mimo jiné (§ 103 Zákoníku práce),

- ✓ povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- ✓ sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit,
- ✓ umožnit jim takové prohlídky či vyšetření a nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku,
- ✓ zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovišti obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatelných opatření, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,
- ✓ nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
- ✓ zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení zaměstnavatel zajistí při nástupu do práce, při změně pracovního zařazení, druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů, v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. O provedeném školení je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci. (§ 103 odst. 2 Zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. V prostředí, ve kterém oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo

znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytuje zaměstnavatel jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu a na pracovištích, s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami též ochranné nápoje. Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. (§ 104 Zákoníku práce)

Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením, informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob, takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen, mimo jiné,

- ✓ účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- ✓ podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,
- ✓ dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- ✓ dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky a ochranný zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- ✓ nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele,

- ✓ podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek
- ✓ nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci,
- ✓ oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
- ✓ bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při objasňování jeho příčin. (§ 106 Zákoníku práce)

Další požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců stanoví zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, v platném znění (dále jen „**Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP**“). Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP obsahuje čtyři části, část první upravuje další požadavky BOZP při práci v pracovněprávních vztazích a to v Hlavě I. – požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, organizaci práce a pracovní postupy a bezpečnostní značky, v Hlavě II. – předcházení ohrožení života a zdraví, v Hlavě III. – odbornou způsobilost a zvláštní odbornou způsobilost k prevenci rizik na pracovišti; v části druhé upravuje zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy; v části třetí upravuje další úkoly zadavatele stavby, jejího zhotovitele, popřípadě fyzické osoby, která se podílí na zhotovení stavby, a koordinátora BOZP na staveništi; v části čtvrté obsahuje společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

3.2.5. Pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců

Právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky jsou garantovány čl. 29 LZPS. Dále je ženě v těhotenství zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky

v čl. 32 odst. 2 LZPS.⁵⁶ V níže uvedených ustanovení Zákonníku práce je transponována směrnice Rady 76/207/EHS, ve znění směrnice 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.⁵⁷

Zaměstnankyně nesmí být zaměstnávána pracemi, které ohrožují její mateřství, Ministerstvo Zdravotnictví stanoví vyhláškou č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (dále jen „**Vyhláška zakázaných prací**“). Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nesmí být zaměstnávána pracemi, pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá. (§ 238 odst. 2 a 3 Zákonníku práce)

Jestliže těhotná zaměstnankyně, matka do konce devátého měsíce po porodu, nebo zaměstnankyně, která kojí, koná práci, která je jí zakázaná, nebo která ji podle lékařského posudku ohrožuje, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. (§ 239 Zákonníku práce)

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem, přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. (§ 240 Zákonníku práce)

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečující o děti. Požádá-li zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně

⁵⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 333-335 s., ISBN 978-80-7179-672-5

⁵⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 52 s., ISBN 978-80-7179-672-5

prací přesčas. Zaměstnankyním, které pečují o dítě mladší než 1 rok nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas. (§ 241 Zákoníku práce)

Zaměstnankyni, která kojí své dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky na kojení. Přestávky jsou stanoveny podle věku dítěte v § 242 odst. 2 Zákoníku práce. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. (§ 242 Zákoníku práce)

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. (§ 244 Zákoníku práce)

Zaměstnavatel dále nesmí mladistvé zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 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 musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu. Pokud zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci. (§ 245 Zákoníku práce)

Mladiství nesmí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Mladiství nesmí být zaměstnáváni pracemi, které jsou se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé. Ministerstvo zdravotnictví stanoví Vyhláškou zakázaných prací po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce pracoviště, které jsou zakázány mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Zaměstnavatelé nesmí zaměstnávat mladistvé pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Zákazy některých prací mohou být rozšířeny Vyhláškou zakázaných prací i na zaměstnance ve věku do 21 let. Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých, kteří jsou u něj zaměstnáni, seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává. (§ 246 Zákoníku práce)

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci, dále pak pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně. Mladiství jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci se zaměstnavatel řídí lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče. (§ 247 Zákoníku práce)

3.2.6. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v Zákoníku práce a Zákoně o zaměstnanosti vychází ze směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES; dále ze směrnice Rady č. 75/117/EEC, o sladění zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy. Obě tyto směrnice by měly být s účinností od 15.8.2009 nahrazeny směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Dále Česká republika transponovala i významnou směrnici Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, a dále pak směrnice Rady č. 200/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a která má sloužit pro boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientaci v zaměstnání a povolání.⁵⁸

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, měl upravit antidiskriminační zákon (§ 16 Zákoníku práce), který však dosud nebyl přijat kvůli uplatnění práva veta prezidentem Václavem Klausem (16.5.2008). Poslanecká sněmovna znovu o antidiskriminačním zákoně dosud nehlasovala.

⁵⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 163-164 s., ISBN 978-80-7179-672-5

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů, který měl být uvedený v antidiskriminačním zákoně. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích měl upravit antidiskriminační zákon. (§ 16 Zákoníku práce)

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví Zákon o zaměstnanosti nebo zvláštní právní předpis. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného výše, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný, cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedeným výše.

Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházel nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, nepřímou diskriminací z důvodu

zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.

Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména, když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí. Obtěžováním z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci. (§ 4 Zákona o zaměstnanosti)

Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat aby bylo upuštěno od tohoto porušování, a byly odstraněny následky tohoto porušování a jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo. (§ 4 Zákona o zaměstnanosti)

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (plat) nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. (§ 110 odst. 1 a 2 Zákoníku práce)

3.2.7. Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je na mezinárodní úrovni upraveno Úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, která pro Českou republiku vstoupila v platnost v r. 2001.⁵⁹ Na komunitární úrovni je agenturní zaměstnávání upraveno směrnicí Evropského parlamentu a Rady ze dne 22. října 2008 o agenturních zaměstnancích, datum pro implementaci této směrnice uplyne 22. října 2011.⁶⁰

Agentura práce ze zahraničí, která hodlá přidělovat zaměstnance k uživatelů v České republice, musí získat povolení ke zprostředkování zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí (§§ 60 a násl. Zákona o zaměstnanosti).

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance pracujícího u uživatele. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu z toho vznikla.⁶¹

Vyslaný zaměstnanec k českému uživateli má nárok na stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci uživatele, bude-li například zaměstnancům uživatele prodloužena dovolená nebo stanovena výhodnější pravidla pro pracovní volno při překážkách v práci, nebo dohodnuty jiné pracovní právní nároky, musí být přiznány i agenturním zaměstnancům. Vztahuje se to také na cenově zvýhodněné závodní stravování, avšak s tím, že agenturním zaměstnancům bude nutné poskytnout jen cenovou výhodu, která je daňově uznatelná. Jestliže uživatel poskytuje svým zaměstnancům ještě příspěvek ze zisku (ze sociálního fondu, z kulturního fondu apod.), není dán důvod k tomu, aby se to vztahovalo i na agenturní zaměstnance – ti jsou zaměstnání u jiného zaměstnavatele (agentury práce), jehož ekonomické možnosti mohou být zcela jiné, než jsou možnosti uživatele. Mezi pracovní podmínky, které by měly být zajišťovány agenturním zaměstnancům, nelze také vztáhnout takové, které nemají

⁵⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 473 s., ISBN 978-80-7179-672-5

⁶⁰ ŠKUBAL, J., BILINSKÁ, I., Směrnice o agenturních zaměstnancích [cit. 2009-31-03] Dostupné z: <http://www.prkpartners.cz/dokument.php?jazyk=EN&dokument=1407>;

⁶¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 478 s., ISBN 978-80-7179-672-5

pracovněprávní povahu – to se týká například různých příspěvků na penzijní připojištění, životní pojištění, podnikové rekreace a trávení volného času.⁶²

3.2.8. Evidenční a informační povinnosti při zaměstnávání vyslaných zaměstnanců z EU

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem. Evidence obsahuje následující údaje:⁶³

- ✓ identifikační údaje cizince,
- ✓ adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- ✓ číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- ✓ druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnávání vykonáváno,
- ✓ pohlaví,
- ✓ zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností,
- ✓ nejvyšší dosažené vzdělání,
- ✓ vzdělání požadované pro výkon povolání,
- ✓ den nástupu a den skončení vyslání k výkonu práce. (§ 102 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti)

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem vysláni na základě smlouvy k výkonu práce, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem vysláni povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů od takové změny či od data kdy se o změně dozvěděl. Zaměstnavatel či právnická nebo fyzická osoby, ke které je zaměstnanec vyslán, je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušný úřad práce o ukončení vyslání. (§ 102 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti)

⁶² BOUŠKOVÁ, P., KOLMEROVÁ, V., ŠUBRT, B., HŘEBIKOVÁ, I., ŽENÍŠKOVÁ, M., DANĚK, A., PŘIB, J., PELECH, P. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2006, 74 s. ISBN 80-7263-350-3

3.3. Vysílání zaměstnanců z České republiky do členských zemí EU

Jak je uvedeno výše, vysílání zaměstnanců z České republiky do států EU, není upraveno ustanovením § 319 Zákoníku práce. Zaměstnavatel se vždy musí předem seznámit s pracovními podmínkami v daném hostitelském státě, které je nutné v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků a danou národní legislativou na vyslaného zaměstnance uplatnit. To však pouze v případě, že pracovní podmínky dle české právní úpravy nejsou pro vyslaného zaměstnance výhodnější. Každý nárok takového vyslaného zaměstnance se musí posuzovat samostatně. Pokud by zaměstnavatel v daném případě nejednal v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků a relevantní národní úpravou hostitelského členského státu EU, tak se vystavuje riziku postihu a sankcí ze strany hostitelského státu.

Vysílání zaměstnanců z České republiky do Rakouska a Německa je specifické a nepodléhá stejnému právnímu režimu, jaký se uplatní u zbývajících členských států EU. Důvodem je přechodné období, které si oba státy vyjednaly pro ochranu svého pracovního trhu. Vysílání zaměstnanců z České republiky do Rakouska a Německa je omezené jen ve stanovených sektorech služeb. Přechodné období může zůstat v platnosti maximálně po dobu 7 let od vstupu České republiky do EU, tj. do 1.5.2011.

Zákoník práce v současnosti umožňuje vyslat zaměstnance následujícími právními instituty:

- (a) vyslání na pracovní cestu (§ 42 odst. 1 Zákoníku práce);
- (b) přeložení zaměstnance (§ 43 odst. 1 Zákoníku práce);
- (c) dočasná změna místa výkonu práce (§ 40 odst. 1 Zákoníku práce);
- (d) dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce (§§ 308 – 309 Zákoníku práce, §§ 58 – 66 Zákona o zaměstnanosti, v platném znění);

Ustanovení § 38 odst. 4 Předšlého zákoníku práce a § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. upravovaly také další možnost vyslání a to dočasné přidělení zaměstnance k jinému subjektu. Tato možnost byla však nabytím účinnosti nového Zákoníku práce 1.1.2007 zrušena.⁶³

⁶³ 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*, 5 s.

3.3.1. Vyslání na pracovní cestu

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním (§ 42 odst. 1 Zákoníku práce). Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Je však možné, aby vysílající zaměstnavatel pověřil jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymežit jeho rozsah. S pověřením musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony. (§ 42 odst. 2 Zákoníku práce)

Dohoda vyslání na pracovní cestu bývá většinou sjednávána již v pracovní smlouvě, což zaměstnavateli umožňuje bezproblémové vysílání po celou dobu pracovního poměru. Obecně řečeno pokud taková dohoda není součástí pracovní smlouvy, je nutné, aby zaměstnanec souhlasil s každou jednotlivou pracovní cestou.⁶⁴

Před počátkem pracovní cesty je zaměstnavatel povinen zaměstnanci sdělit písemně její základní podmínky, a to především dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování (tyto údaje by měly být součástí cestovního příkazu či obdobného interního dokumentu každého zaměstnavatele).⁶⁵

„Výhodou vyslání na pracovní cestu je, že zaměstnavatel může předčasně zaměstnance jednostranně z pracovní cesty odvolat. Takové předčasné odvolání však nesmí být v rozporu s dobrými mravy, což platí zejména pro dlouhodobé pracovní cesty.“⁶⁶

Při pracovní cestě má zaměstnanec nárok na cestovní náhrady, to je na náhradu:

- ✓ jízdních výdajů,
- ✓ jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- ✓ výdajů za ubytování,
- ✓ zvýšených stravovacích výdajů a
- ✓ nutných vedlejších výdajů. (§ 156 odst. 1 Zákoníku práce)

⁶⁴ŠKUBAL, J., BÜRGER, J. Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 22/2008*, 2 s.

⁶⁵ŠKUBAL, J., BÜRGER, J. Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 22/2008*, 2 s.

⁶⁶ŠKUBAL, J., BÜRGER, J. Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 22/2008*, 2 s.

Tento typ vyslání zaměstnance je tedy nevýhodný u dlouhodobějšího vyslání z důvodu povinnosti zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci cestovní náhrady.

3.3.2. Přeložení zaměstnance

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. V takovém případě přeloženému zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje jeho práci, řídí ho a kontroluje, a udává mu pokyny příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen. (§ 43 odst. 1 a 2 Zákoníku práce)

Tento typ vyslání zaměstnance není častý, protože vyžaduje, aby zaměstnanec konal práci pro stejného zaměstnavatele a takový zaměstnavatel měl v zahraničí organizační složku nebo jiný útvar bez právní subjektivity.⁶⁷

Tento typ vyslání zaměstnance je nákladný, protože zaměstnanci náleží za stanovených podmínek nárok na náhradu při přeložení a to je:

- ✓ náhrada jízdních výdajů,
- ✓ jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- ✓ výdajů za ubytování,
- ✓ zvýšených stravovacích výdajů, a
- ✓ nutných vedlejších výdajů. (§ 165 ve spojení s § 156 Zákoníku práce)

3.3.3. Dočasná změna místa výkonu práce⁶⁸

Zaměstnance je možné vyslat do zahraničí změnou místa výkonu práce. (§ 40 odst. 1 Zákoníku práce)

„Změna místa výkonu práce má řadu shodných rysů s vysláním na pracovní cestu za předpokladu, že je dočasná. Pokud by se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na změně na dobu neurčitou, nešlo by takovou situaci pod vyslání vůbec podřadit. Základním rozdílem oproti vyslání na pracovní cestu je, že dočasná změna místa výkonu práce vyžaduje, aby byl se zaměstnancem uzavřen písemný dodatek pracovní smlouvy, který je samozřejmě podmíněn

⁶⁷ 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, 5 s.

⁶⁸ ŠKUBAL, J., BÜRGER, J. Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty* 22/2008, 3 s.

souhlasem zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že místo výkonu práce je jednou ze tří podstatných náležitostí pracovní smlouvy.

Pokud se jedná o možnost předčasného ukončení výkonu práce v zahraničí, neměl by být zaměstnavatel dle našeho názoru oprávněn jednostranně takovéto vyslání skončit – i v případě výslovné domluvy se zaměstnancem by se mohlo jednat o ujednání neplatné pro rozpor s dobrými mravy. Dodatek pracovní smlouvy by v každém případě měl obsahovat ujednání, že po skončení dočasné změny místa výkonu práce bude zaměstnanec vykonávat svou práci na původním místě v rámci České republiky.

Další obsah dodatku bývá obdobný jako při stanovení podmínek pracovní cesty v cestovním příkazu. Dodatek by tak měl řešit konkrétní podmínky pobytu v zahraničí, včetně cesty do a ze zahraničního místa výkonu práce, a to zejména jaká plnění zaměstnanci během jeho výkonu práce v zahraničí budou náležet.

Z pohledu přímých nákladů zaměstnavatelů vychází dočasná změna místa výkonu práce výhodněji než pracovní cesta, neboť zaměstnanci náleží cestovní náhrady pouze za cestu z České republiky do místa výkonu práce v zahraničí a zpět, popřípadě pokud zaměstnanec podniká pracovní cesty v zahraničí (mimo místo výkonu práce).“

3.3.4. Dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce

Agenturní zaměstnávání je upraveno v §§ 308 – 309 Zákoníku práce a v §§ 58 – 66 Zákona o zaměstnanosti.

V případě agenturního zaměstnávání je zaměstnanec zaměstnán agenturou práce, ale koná práci přímo pro uživatele a v průběhu vyslání se řídí pokyny uživatele. Uživatel není oprávněn činit vůči takto vyslanému zaměstnanci právní úkony.

K tomu, aby agentura práce mohla přidělovat zaměstnance do zahraničí, musí získat povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí od Ministerstva práce a sociálních věcí (§§ 60 a násl. Zákona o zaměstnanosti).

Agentura práce, mimo malé výjimky stanovené taxativně Zákoníkem práce (např. náhrada za zaměstnankyni na rodičovské dovolené), nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. (§ 309 odst. 6 Zákoníku práce)

Pracovní smlouva zaměstnance agentury práce musí obsahovat ujednání, kterým se agentura zavazuje zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u zahraničního zaměstnavatele.

K tomu, aby mohlo dojít k přidělení zaměstnance k uživateli, musí agentura práce nejdříve uzavřít:

- ✓ písemnou dohodu s uživatelem o dočasném přidělení, která musí obsahovat identifikaci dočasně přiděleného zaměstnance (jméno, příjmení, datum a místo narození, státní občanství, bydliště), druh práce, určení doby přidělení, místo výkonu práce, den nástupu do práce, informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance, který pracuje u uživatele na stejné nebo obdobné pozici jako přidělený zaměstnanec, podmínky pro ukončení předčasného přidělení před uplynutím doby, na které bylo sjednáno, číslo a datum vydání rozhodnutí o povolení agentury práce zprostředkovávat zaměstnání do zahraničí (§ 308 Zákoníku práce); a
- ✓ vydat písemný pokyn svému zaměstnanci o dočasném přidělení, který musí obsahovat identifikaci uživatele (název a sídlo), místo výkonu práce, dobu trvání dočasného přidělení, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce, určení vedoucího zaměstnance uživatele, informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele (§ 309 odst. 2 Zákoníku práce).

3.4. Daňové záležitosti⁶⁹

V případě vyslání zaměstnance jak z České republiky do Evropské Unie tak *vice versa* je potřeba v první řadě určit, ve kterém státě podléhá zdanění. Ve většině evropských států platí tzv. pravidlo pobytu nejméně 183 dnů, které znamená, že při fyzickém pobytu na území daného státu po dobu alespoň 183 kalendářních dnů (počítají se i započaté či necelé kalendářní dny) v průběhu kalendářního roku bude daný zaměstnanec podléhat zdanění ve státě vyslání, a to přinejmenším na úrovni příjmů plynoucích ze zdrojů na území tohoto státu (např. příjmy ze zaměstnání za práci vykonávanou na území tohoto státu). Ostatní příjmy ze zdrojů mimo stát, kam byl vyslán, aby měl v rámci svých celosvětových příjmů zdanit ve státě, v němž je daňovým rezidentem (což může být i stát vyslání).

„Skutečnost, je-li zaměstnanec vyslaný z České republiky do zahraničí považován i nadále za českého daňového rezidenta, tzn. poplatníka s povinností zdanit své celosvětové příjmy v České republice, či nikoliv, je třeba posoudit nejprve podle pravidel národních daňových legislativ obou států. Pokud oba státy považují vyslaného zaměstnance dle svých

⁶⁹ ŠKUBAL, J., BÜRGER, J. Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty* 22/2008, 4 s.

lokálních legislativ za daňového rezidenta, je třeba postupovat podle příslušné mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění, která řeší kolizní případy.⁷⁰

Česká společnost vysílající své zaměstnance do zahraničí by měla zkoumat rizika vzniku, tzv. stálé provozovny v hostitelském státě, a to v souvislosti s činnostmi, které hodlá prostřednictvím svých vyslaných zaměstnanců v zahraničí vykonávat, a s tím spojené povinnosti vůči místním finančním úřadům (např. povinnost registrace k dani z příjmů právnických osob, povinnost podávat daňová přiznání v hostitelské zemi apod.). Problematiku stálé provozovny taktéž upravují kromě lokálních legislativ zejména smlouvy o zamezení dvojího zdanění.

Z pohledu cestovních náhrad je nutné uvést, že cestovní náhrady poskytnuté do výše zákonných limitů jsou pro zaměstnance výhodným plněním, neboť se nepovažují za příjem ze závislé činnosti a nejsou tedy ani předmětem daně z příjmů. Navíc pro zaměstnavatele představují v plné výši daňově uznatelný náklad. Pokud by zaměstnanci byly vyplaceny cestovní náhrady přesahující zákonné limity, rozdíl mezi skutečně vyplacenými náhradami a zákonnými limity by pro zaměstnance byl zdanitelný příjem. Daňový režim cestovních náhrad platí i v případě vyslání prostřednictvím dočasné změny místa výkonu práce nebo dočasného přidělení, pokud budou takto vyslaným zaměstnancům příslušet.

3.5. Vysílání zaměstnanců orgánů státní správy⁷¹

Vysílání zaměstnanců státní správy není upraveno Směrnicí o vysílání pracovníků a nevztahoval se na ně ani § 6 odst. 2 až 5 Předěšlého zákoníku práce. V současnosti se na takové vyslání nevztahuje ani § 319 Zákoníku práce, jak je uvedeno výše (kapitola 3.1.2.).

V předešlé právní úpravě bylo vysílání zaměstnanců orgánů státní správy z České republiky do zahraničí řešeno nejdříve většinou formou pracovní cesty, nebo tzv. institutem dočasného přidělení zaměstnance podle ustanovení § 38 odst. 4 Předěšlého zákoníku práce a podle ustanovení § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Ani jedno řešení však neodpovídalo nejčastějšímu typu vyslání zaměstnance státní správy, a to vyslání národního experta k instituci Evropské unie. Z tohoto důvodu bylo novelizováno tehdy platné nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kdy se vložil do § 21 nový odstavec 3, který zněl následovně: „Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta do instituce

⁷⁰ ŠKUBAL, J., BÜRGER, J. Vysílání zaměstnanců z České republiky do zahraničí, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty* 22/2008, 4 s.

⁷¹ HŮRKA, P., Vysílání zaměstnanců do institucí Evropské unie a jiných organizací, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty* 14-15/2004, 7-9 s.

Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové či záchranné operace nebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.“

Od 1.1.2007, však s nabytím účinnosti nového Zákoníku práce došlo, ke zrušení nařízení vlády č. 108/1994 Sb. a znění § 21 odst. 3 tohoto vládního nařízení bylo vtěleno do ustanovení § 199 odst. 3 Zákoníku práce. Kdy je vyslání národního experta k instituci EU i nadále důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance a náleží mu po dobu vyslání náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, kdy délka pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

„Podmínky působení národních expertů v institucích EU se řídí právními předpisy těchto institucí. Doba vyslání činí 6 měsíců až 2 roky, přičemž může dojít k dalšímu prodloužení, maximálně na 4 roky. Národní expert vykonává po dobu vyslání práci pouze pro instituci EU, bez možnosti jakkoli pracovat pro zaměstnavatele, případně pro Českou republiku.“, uvádí JUDr. Petr Hůrka ve svém článku Vysílání zaměstnanců do institucí Evropské unie a jiných organizací.⁷²

3.6. Inspekce práce⁷³

Zákon č. 251/2005 sb., o inspekci práce, v platném znění (dále jen „**Zákon o inspekci práce**“) obsahuje v souladu s čl. 5 Směrnice o vysílání pracovníků vhodná opatření, pro ochranu práv vyslaných pracovníků.

Zákon o inspekci práce vytvořil obecnou soustavu přestupků a správních deliktů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Zákon o inspekci práce, *inter alia*, upravuje přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení, agenturního zaměstnávání, odměňování a náhrad, pracovní doby, dovolené, BOZP, zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Zákon dále upravuje

⁷² HŮRKA, P., Vysílání zaměstnanců do institucí Evropské unie a jiných organizací, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 14-15/2004*, 7 s.

⁷³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, 493 - 494 s., ISBN 978-80-7179-672-5

působnost a příslušnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce, stanoví práva a povinnosti při kontrole.

„Přestupku (zaviněné jednání) se dle Zákona o inspekci práce může dopustit pouze fyzická osoba – zaměstnavatel, který není podnikatelem, resp. trestného jednání se nedopustil v souvislosti s výkonem podnikatelské činnosti. Za správní delikt (objektivní odpovědnost) je odpovědný zaměstnavatel – právnická osoba nebo zaměstnavatel – fyzická osoba, pokud naplnil skutkovou podstatu správního deliktu při podnikání nebo v přímé souvislosti s ním. Sankce za spáchání přestupku nebo správního deliktu je pouze pokuta jejíž výše se pohybuje od 200 000,-- Kč do 2 000 000,-- Kč. Odpovědnost zaměstnavatele za přestupek či jiný správní delikt zaniká, pokud uplynul 1 rok od zahájení řízení, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán. Pokuty vybírá a vymáhá příslušný celní úřad a pokuty jsou příjmem státního rozpočtu.“

4. Podmínky ve vybraných členských státech EU

4.1. Rakousko

4.1.1. Právní předpisy týkající se implementace Směrnice o vysílání pracovníků⁷⁴

Rakousko mělo předpisy o vysílání zaměstnanců (Bundesgesetzblatt I 1995/895) ještě před přijetím Směrnice o vysílání zaměstnanců. Když byla Směrnice o vysílání zaměstnanců přijata, Rakousko se snažilo vyhovět požadavkům směrnice novelou AVRAG, která vstoupila v platnost 1.10.1999.⁷⁵

Směrnice o vysílání zaměstnanců byla implementována do následujících zákonů:

- ✓ §§ 7 – 7c rakouské sbírky zákonů (*Official Gazette*) č. 459/1993 novelou zákona o pracovním smluvním právu (*Employment Contract Law Amendment Act*) (dále jen „AVRAG“)
- ✓ rakouská sbírka zákonů (*Official Gazette*) č. 196/1988 zákon o převodu pracovní síly (*Workforce Transfer Law*) (dále jen „AÜG“)

⁷⁴ Information fiches per country: Austria [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/austria_en.pdf □

⁷⁵ Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda 6 – 7/2004*, 16 s.

- ✓ rakouská sbírka zákonů (*Official Gazette*)č. 414/1972 zákon o roční dovolené a odstupu pro stavební pracovníky (*Act on Annual Leave and Severance Pay for Construction Workers*) (dále jen „**BUAG**“)

Informace o právních předpisech, které se vztahují na vyslané pracovníky je možné získat od Mag. Waltera Neubauera nebo od Mag. Claudie Lukowitsch v Sekci III Federálního ministerstva hospodářství a zaměstnanosti (*Section III. of Federal Ministry for the Economy and Employment*), Stubenring 1, 1011 Vídeň.

4.1.2. Vyslaný zaměstnanec⁷⁶

Situace, které zakládají vyslání v souladu s čl. 1 Směrnice o vysílání pracovníků

- ✓ §§ 7a -7c AVRAG se vztahují na zaměstnance, kteří byli vysláni zaměstnavatelem k provádění služeb v Rakousku,
- ✓ § 7a AVRAG se také vztahuje na zaměstnance vyslané ze třetích zemí,
- ✓ AÜG se vztahuje na zaměstnávání osob, které jsou vyslané pracovat pro třetí strany (práce na základě smlouvy).

Směrnice o vysílání pracovníků se vztahuje na zaměstnance, kteří pracují po omezenou dobu na území členského státu jiného, než toho, ve kterém normálně pracují.

Podstatné náležitosti pracovněprávního vztahu jsou:

- ✓ osobní závislost zaměstnance – včlenění zaměstnance do organizačního systému zaměstnavatele,
- ✓ osobní provedení práce pod pokyny a vedením zaměstnavatele, používání pracovního vybavení zaměstnavatele,
- ✓ určení práce jinou stranou, s hospodářskou výhodou pro zaměstnavatele,
- ✓ dočasný závazkový vztah mezi stranami smlouvy,
- ✓ povinnost osobní řádné péče a dobrá víra mezi stranami smlouvy.

V Rakousku je zaměstnanec kdokoliv, kdo se zaváže pracovat pro zaměstnavatele dle pracovní smlouvy, bez ohledu na jeho kvalifikační předpoklady v zemi původu.

Dočasnost činnosti na území Rakouska bude posuzována podle délky, frekvence a pravidelnosti nebo kontinuity činnosti.

V případě, že činnost už nemůže být posuzována jako dočasná, budou se na zaměstnance plně vztahovat právní předpisy Rakouska.

⁷⁶ Information fiches per country: Austria [cit. 2009-31-03] Dostupné z:
 http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/austria_en.pdf

4.1.3. Délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená a minimální mzda⁷⁷

Maximální rozsah pracovní doby je 8 hodin denně (10 hodin spolu s prací přesčas) a maximální rozsah pracovní doby za týden 40 hodin (50 hodin spolu s přesčas) dle právních předpisů. Kolektivní smlouvy mohou stanovit odlišnou pracovní dobu, přičemž v mnoha z nich byl nejvyšší týdenní rozsah snížen na 38,5 hodin.

Obecně nemůže denní pracovní doba přesáhnout 9 hodin. V určitých případech je možné stanovit denní pracovní dobu na 10 hodin (např. při čtyřdenním pracovním týdnu) nebo 12 hodin (např. při změnách směn).

Rozvrh směn je třeba vypracovat, pokud zaměstnanec pracuje ve směnném provozu. Týdenní pracovní doba nemůže přesáhnout 40 hodin nebo hodinový rozsah stanovený v kolektivní smlouvě.

Pokud doba práce přesáhne 6 hodin denně, je nutné přerušit práci přestávkou, která bude trvat minimálně 30 minut.

Mezi jednotlivými pracovními dny musí být odpočinek v délce 11 hodin, za určitých okolností pak (v případě, že tak stanoví kolektivní smlouva) v délce 8 hodin, to je také nejkratší možná doba odpočinku mezi dvěma směnami.

Neděle a státní svátky jsou dny pracovního klidu. Odpočinek o víkendu by měl trvat nepřetržitě nejméně 36 hodin. Jakýkoliv druh práce, včetně pohotovostní služby, je během této doby zakázán. Z tohoto pravidla jsou možné četné výjimky, zejména u prací, jež musí být z technických nebo provozních důvodů provedeny během doby odpočinku (např. strážní služby či činnosti v turistickém průmyslu apod.) Zaměstnanci, kteří pracují o víkendech, mají nárok na náhradní odpočinek během následujícího týdne.

Zaměstnanci, kteří pracují po dobu kratší než 25 let, mají nárok na placenou dovolenou v minimální délce 30 pracovních dní. Zaměstnanci pracující déle než 25 let mají nárok na placenou dovolenou v délce nejméně 36 pracovních dní.

Rozsah minimální mzdy záleží na druhu práce a na počtu odpracovaných let. Rakouské právní předpisy neurčují obecně závaznou minimální mzdu pro společnosti nebo odvětví, pro které jsou aplikovatelné. Kolektivní smlouvy jsou uloženy v databázi Obchodní komory Rakouska („*Österreichische Wirtschaftskammer*“)

⁷⁷ RANDLOVÁ, N. Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států EU, *Práce a mzda* 8-9/2004

Pokud není stanoveno v kolektivních smlouvách jinak, skládá se odměna za práci přesčas ze základní mzdy a příplatku ve výši 50%. Práce přesčas může být rovněž odměňována jednorázovou nebo paušální částkou. Pokud rozsah práce přesčas překročí počet hodin zahrnutý v jednorázové částce, má zaměstnanec nárok na dodatečnou odměnu.

4.1.4. Agenturní zaměstnávání⁷⁸

Agenturní zaměstnávání je upraveno zákonem o pronájmu pracovníků (*Arbeitsruhegesetz*) AÜG rakouská sbírka zákonů (*Official Gazette*) č. 196/1988.

4.1.5. BOZP⁷⁹

Rakousko implementovalo do svého právního řádu směrnice Evropského společenství týkající se BOZP, viz kapitola 3.2.4. odstavec druhý této práce. Právní předpisy o BOZP se vztahují na vyslané a pronajaté zaměstnance ze zahraničí.

4.1.6. Pracovní podmínky těhotných žen a žen po porodu, dětí a mladistvých⁸⁰

Těhotné ženy mají nárok na 8 týdnů mateřské dovolené před porodem a 8 týdnů mateřské dovolené po porodu. Těhotné ženy nemusí pracovat, pokud potvrzení od lékaře stanoví, že soustavná práce by mohla ohrozit život nebo zdraví matky nebo dítěte. Těhotná žena a žena těsně po porodu obecně nemůže pracovat v noci, o víkendech, o svátcích a nebo pracovat přesčas.

Obecně řečeno děti mladší 15 let nemohou pracovat. Mladiství do věku 18 let musí získat omezené pracovní povolení.

⁷⁸ Information fiches per country: Austria [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/austria_en.pdf

⁷⁹ Information fiches per country: Austria [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/austria_en.pdf

⁸⁰ Information fiches per country: Austria [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/austria_en.pdf

4.1.7. Zásada rovnosti a zákaz diskriminace⁸¹

Je zakázáno diskriminovat kohokoliv na základě pohlaví, etnika, vyznání, světového názoru, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, přímo či nepřímo, v následujícím:

- ✓ v přístupu k zaměstnání,
- ✓ vzniku pracovního poměru,
- ✓ stanovení mzdy,
- ✓ v přístupu k dalšímu vzdělávání a kvalifikaci,
- ✓ povýšení,
- ✓ ostatních pracovních podmínek,
- ✓ rozvázání pracovního poměru.

4.2. Itálie

4.2.1. Právní předpisy týkající se implementace Směrnice o vysílání pracovníků⁸²

Směrnice o vysílání pracovníků byla do italského práva implementována zákonným nařízením (*legislative decree*) č. 72 ze dne 25.2.2000 publikovanou v italské sbírce zákonů (*Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*) č. 75 ze dne 30.3.2000.

Informace o právních předpisech, které se vztahují na vyslané pracovníky je možné získat od Ministerstva práce a sociální politiky (Ministero del Lavoro e Politiche Sociali), Via Fornovo 8, 00192 Roma, od pana dott. Luigi Ielo a pana dott. Guisepe De Cicco.

4.2.2. Vyslaný zaměstnanec⁸³

Zákonné nařízení č. 72 ze dne 25.2.2000 se vztahuje na zaměstnavatele, které vyšlou zaměstnance do Itálie

⁸¹ Information fiches per country: Austria [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/austria_en.pdf

⁸² Information fiches per country: Italy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/italy_en.pdf

⁸³ Information fiches per country: Italy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/italy_en.pdf

- ✓ na jejich vlastní účet a pod jejich vedením, na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a cílovou společností, pro kterou bude služba provedena;
- ✓ do provozovny nebo společnosti vlastněné ve skupině,

za podmínky, že v obou případech je v průběhu celé doby vyslání kontinuální pracovněprávní vztah mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Směrnice o vysílání pracovníků se vztahuje na zaměstnance, kteří dočasně, provozují činnost na území členského státu jiného než státu, kde obvykle pracují. V Itálii je (závislý) zaměstnanec jakákoliv osoba, která na základě pracovní smlouvy pracuje pro zaměstnavatele na základě jeho instrukcí (čl. 2094 Občanského zákoníku / *Civil Code*), bez ohledu na osobní statut v zemi původu.

V italské legislativě je základním požadavkem vyslání zaměstnance:

- ✓ dočasnost vyslání a
- ✓ kontinuální zájem zaměstnavatele.

V případě, že pracovní činnost v Itálii nemůže být dále považována za dočasnou, ale je považována za stabilní a soustavnou, tak se na ní budou vztahovat veškeré italské právní předpisy. (čl. 30 zákonného nařízení č. 276/30)

4.2.3. Délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená a minimální mzda⁸⁴

V souladu se zákonným nařízením č. 66 (the „Legislative decree no. 66“) činí v průměru maximální týdenní pracovní doba 48 hodin, včetně práce přesčas. Tento rozsah se vypočítává z rozhodného období 4 měsíců, jež může být na základě kolektivní smlouvy za určitých podmínek prodlouženo na 6, resp. až 12 měsíců.

Výše uvedené pravidlo platí rovněž v případě směnného provozu, i když pro tento druh pracovního režimu jsou stanoveny některé výjimky z obecných pravidel, jako například výjimky z úpravy týkající se nepřetržitého odpočinku mezi směnami a odpočinku v týdnu. U zaměstnanců mladších 15 let nemůže pracovní doba přesáhnout 7 hodin denně a 35 hodin týdně. Pro zaměstnance starší 15 let a mladší 18 let nemůže pracovní doba přesáhnout 8 hodin denně, respektive 40 hodin týdně.

Pokud je denní pracovní doba delší než 6 hodin, má zaměstnanec nárok na přestávku v práci, detaily včetně doby jejího trvání a podmínek, za kterých je poskytována, musí být

⁸⁴ RANDLOVÁ, N. Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států EU, *Práce a mzda 8-9/2004*

stanoveny v kolektivních smlouvách; a pro případ, že tomu tak není, zákonné nařízení stanoví, že přestávka v práci trvá nejméně 10 minut. Zaměstnanci mladší 18 let mají nárok na přestávku na oddech trvající 60 minut, pokud pracují bez přerušení více než 4,5 hodiny.

Zaměstnanec má nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během období 24 hodin. Zákon o pracovní době (the „Legislative Act on Working Hours“) nestanoví v případě směnného provozu zvláštní pravidla pro odpočinek mezi dvěma směnami, i zde platí povinnost 11 hodin odpočinku s výjimkou, kdy zaměstnanec mění směnu. (Tato výjimka bude stanovena ve smlouvách kolektivního vyjednávání nebo v předpisu ministerstva práce a přichází v úvahu pouze, pokud je poskytnut zaměstnanci odpovídající náhradní odpočinek.)

Zaměstnanec má nárok na minimální odpočinek v délce 1 dne za období 7 po sobě jdoucích dnů, a to vedle odpočinku v délce 11 hodin (viz výše). Tímto dnem by měla být neděle, avšak je možné konat práci v neděli a dobu odpočinku mít v jiný den daného týdne. Totéž je možné rovněž i z technických důvodů v případě průmyslové činnosti při uskutečňování nepřetržité práce.

Zaměstnanci mají nárok na 4 týdny placené dovolené ročně. Kolektivní smlouvy mohou určit delší trvání dovolené. Placená roční dovolená nemůže být nahrazena jiným příspěvkem, to je možné jen, když dojde k ukončení pracovní smlouvy.

V Itálii neexistuje právní úprava minimální mzdy. Avšak minimální mzdové tarify jsou stanoveny v kolektivních smlouvách a jsou rozdílné v závislosti na druhu práce. Minimální mzdové tarify jsou revidovány a měněny každé 2 roky prostřednictvím podpisu části kolektivních smluv, která upravuje ekonomické aspekty a pravidelně se obnovuje. Kolektivní smlouvy jsou dostupné na následující internetové stránce: www.cnel.it.

Zákon o pracovní době stanoví, že práce přesčas musí být odměněna zvláštní náhradou založenou kolektivními smlouvami, avšak nestanoví minimální výši takové odměny za práci přesčas. Výše minimální náhrady za práci přesčas se dále liší podle vykonávaného druhu práce. Kolektivní smlouvy mohou zakotvit právo na náhradní volno, a to vedle nebo i namísto odměny za práci přesčas.

Zaměstnanci mladší 18 let nemohou konat noční práci. Těhotné zaměstnankyně nemohou konat noční práci od potvrzení těhotenství do jednoho roku dítěte. Dále platí, že těhotné zaměstnankyně nesmějí být během ochranné doby (2 měsíce před a 3 měsíce po porodu) zaměstnávány některými nebezpečnými, únavnými či nezdravými druhy práce.

4.2.4. Agenturní zaměstnávání⁸⁵

Veškerá právní a ekonomická ustanovení určená zaměstnancům na stejné úrovni se vztahují i na dočasné zaměstnance. (Čl. 1 – 28 zákonného nařízení č. 276/2003) Dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce může být prováděno pouze agenturou, která obdržela autorizaci Ministerstva práce na základě specifických požadavků.

4.2.5. BOZP⁸⁶

Podmínky BOZP jsou provedeny:

- ✓ zákonným nařízením č. 626 ze dne 24.9.1994 ve znění zákonného nařízení č. 242/96,
- ✓ zákonným nařízením č. 494/96 ve znění zákonného nařízení č. 528/99 pro výstavbu,
- ✓ zákonným nařízením č. 532/99 pro noční práci,
- ✓ nařízením prezidenta (*Presidential decree*) č. 459/96 ve znění dodatku o zdraví a bezpečnosti se strojním zařízením při práci
- ✓ zákonným nařízením č. 493/96 o minimálních požadavcích na bezpečnostní signalizaci při práci

4.2.6. Pracovní podmínky těhotných žen a žen po porodu, dětí a mladistvých⁸⁷

Zákonné nařízení č. 151/2001, ve znění zákonného nařízení č. 115/2003, zajišťuje ochranu mateřství a otcovství a představuje zvláštní práva a záruky také pro otce, kvůli zajištění rovných příležitostí týkajících se mzdy, otcovské dovolené a pracovních podmínek.

Po porodu má matka právo na nutnou plně placenou mateřskou dovolenou ve výši 5 měsíců (obvykle dva měsíce před porodem a tři měsíce po porodu). Je zde také volitelné období, částečně placené, v délce šesti (sedmi) měsíců po mateřské dovolené, pro matku i otce, a jsou zde zvláštní platby při nemoci dítěte a při péči o dítě.

Práce dětí a mladistvých je upravena:

- ✓ zákonným nařízením č. 345/99, ochrana mladistvých při práci
- ✓ zákonem č. 53/2003 o minimálních požadavcích na vzdělání a při přípravě na povolání

⁸⁵ Information fiches per country: Italy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/italy_en.pdf

⁸⁶ Information fiches per country: Italy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/italy_en.pdf

⁸⁷ Information fiches per country: Italy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/italy_en.pdf

zákonné nařízení č. 276/2003 (čl. 48, 49) upravuje přípravu na povolání (od 15 do 18) a odbornou praxi (od 18 do 29)

4.2.7. Zásada rovnosti a zákaz diskriminace⁸⁸

Zásada rovnosti a zákaz diskriminace je upraven:

- ✓ zákonem č. 903/77 pro rovné příležitosti mezi muži a ženami,
- ✓ zákonným nařízením č. 215/2003 pro zákaz diskriminace na základě rasy a etnického původu,
- ✓ zákonným nařízením č. 216/2003 pro zákaz diskriminace na základě vyznání, osobního názoru, zdravotního postižení, věku, zákaz sexuálního obtěžování.

Tato nařízení přestavila soudní ochranu proti diskriminaci. Je zde definice přímé diskriminace, nepřímé diskriminace (jakékoliv chování, i když je neutrální, ale někoho znevýhodňuje), a obtěžování, které má širší koncept než sexuální obtěžování. Také kolektivní smlouvy obsahují zvláštní pravidla pro boj s diskriminací na pracovišti.

4.3. Velká Británie

4.3.1. Právní předpisy týkající se implementace Směrnice o vysílání pracovníků⁸⁹

K tomu, aby byly právní předpisy Velké Británie v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků, bylo nutné provést pouze malé změny do stávající legislativy, nejdříve v § 32 Zákona o pracovněprávních vztazích 1999 (*the Employment Relations Act 1999*), který odstranil některé limity z ustanoveních Zákona o pracovních právech 1996 (*the Employment Rights Act 1996*), tak že daná práva se vztahují na všechny zaměstnance ve Velké Británii, včetně těch dočasně vyslaných. Tato práva obsahují ochranná opatření pro těhotné ženy a ženy po porodu. Dále byla upravena ustanovení týkající se diskriminace na základě pohlaví, rasy a zdravotního postižení a v Severním Irsku také na základě náboženství nebo politického názoru, tak aby se vztahovala i na vyslané zaměstnance. Tyto změny byly provedeny v předpisech o rovných příležitostech 1999 (*the Equal Opportunities Regulations 1999*) a v předpisech o rovných příležitostech 2000 (*the Equal Opportunities Regulations 2000*).

⁸⁸ Information fiches per country: Italy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/italy_en.pdf □

⁸⁹ Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf □

Informace o právních předpisech, které se vztahují na vyslané pracovníky je možné získat od Národního styčného úřadu pro vyslané pracovníky (Posted Workers National Liaison Office), oddělení obchodu a průmyslu, 1 Victoria Street, London SW1H 0ET.

4.3.2. Vyslaný zaměstnanec⁹⁰

Směrnice o vysílání pracovníků se vztahuje na zaměstnance, kteří dočasně, provozují činnost na území členského státu jiného než státu, kde obvykle pracují.

Pracovní podmínky uvedené ve Směrnici o vysílání pracovníků se dle legislativy Velké Británie vztahují na osoby dočasně i stále pracující na jejich území. Relevantní právní předpisy se vztahují na zaměstnance a v některých případech in na široce definované pracovníky. Základní definice je uvedena v § 230 Zákona o pracovních právech 1996 (*the Employment Rights Act 1996*):

- ✓ „zaměstnanec“ je osoba, která uzavřela pracovní smlouvu nebo pracuje (nebo pracovala) na základě pracovní smlouvy,
- ✓ „pracovní smlouva“ je smlouva o provádění služeb nebo učňovská smlouva, bez ohledu na to jestli je ústní nebo písemná,
- ✓ „pracovník“ – obecně řečeno znamená osobu, která uzavřela nebo pracuje (nebo pracovala) na základě
 - (i) pracovní smlouvy,
 - (ii) na základě jiné smlouvy, bez ohledu na to jestli je ústní nebo písemná, kdy se osoba zavázala osobně vykonat nějakou práci nebo službu pro druhou stranu smlouvy, jejíž status není na základě smlouvy klient nebo zákazník nebo obchodník.

Uvedené definice se vztahují na jakoukoliv osobu bez ohledu na osobní status v zemi původu.

⁹⁰ Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf □

4.3.3. Délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená a minimální mzda⁹¹

Maximální týdenní pracovní doba je 48 hodin v průměru za 17 týdnů. Pracovní doba může být prodloužena písemnou dohodou, kterou může zaměstnanec ukončit výpovědí; tato dohoda není přípustná pro mladistvé zaměstnance.

U nočních zaměstnanců (pracujících alespoň 3 hodiny v noci mezi 23:00 a 06:00h) je maximální průměrná pracovní doba 8 hodin denně včetně přesčasů. U mladistvých (nad minimální hranicí věku, ve kterém končí povinná školní docházka, tj. nad 16 let, ale nikoliv starší 18 let) je maximální pracovní doba 40 hodin týdně, přičemž tuto hranici lze výjimečně přesáhnout, například pokud to je nezbytné k nepřetržitému pokračování výroby a k výkonu příslušného pracovního úkolu není k dispozici žádná dospělá osoba a potřeby mladistvých na zapracování tím nejsou nikterak negativně ovlivněny. Směnný provoz nemá vliv na maximální týdenní pracovní dobu, avšak v této souvislosti upozorňujeme na níže uvedená ustanovení upravující nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, resp. v týdnu.

V případě nepřetržité práce po dobu delší než 6 hodin má zaměstnanec nárok na 20 minutovou přestávku. Tato přestávka, o jejímž načasování rozhoduje zaměstnavatel, musí být čerpána v průběhu 6 hodin nepřetržité práce, nikoliv však na počátku nebo na konci této doby. V případě nepřetržité práce po dobu delší než 4,5 hodin mají mladiství zaměstnanci nárok na 30 minutovou přestávku. Přestávka může být zkrácena či vyloučena za výjimečných okolností, avšak v takovém případě musí být zaměstnanci během 3 týdnů poskytnuto náhradní volno.

Zaměstnanci mají právo na 11 hodin nepřetržitého odpočinku mezi každým pracovním dnem. Toto neplatí pro zaměstnance ve směnném provozu při výměně směn, kdy nemají nárok na odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem směny druhé. Dále se toto ustanovení nevztahuje na zaměstnance konající práci v dílčích úsecích rozvržených do celého dne. Mladiství zaměstnanci mají nárok na 12 hodin nepřetržitého odpočinku za každé 24 hodinové období své práce. Přestávka může být přerušena v případě, že je doba práce rozvržena do celého dne nebo netrvá příliš dlouho.

Zaměstnanci mají nárok na 1 celý den volna týdně. Nicméně, dny volna mohou být poměrně rozděleny do dvoutýdenního období (tj. dva dny volna v průběhu 14 dnů). Toto neplatí pro zaměstnance ve směnném provozu, kteří nemohou mezi dvěma směny čerpat

⁹¹ RANDLOVÁ, N. Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států EU, *Práce a mzda* 8-9/2004

týdenní přestávku na odpočinek. Dále se toto ustanovení nevztahuje na zaměstnance konající práci v úsecích rozvržených do celého dne. Mladiství mají nárok na 2 dny odpočinku týdně.

Všichni zaměstnanci mají nárok na 4 týdny placené dovolené za rok, a to bez ohledu na to zda pracují na plný nebo částečný úvazek.

Jeden týden by měl časově odpovídat jednomu pracovnímu týdnu, takže pokud zaměstnanec pracuje 5 dní v týdnu, má nárok na 20 dnů dovolené. Do nároku na dovolenou jsou zahrnuty státní svátky. Běžná praxe ve Velké Británii však umožňuje zaměstnancům čerpat dovolenou v minimální délce 4 týdnů ročně plus státní svátky.

Zaměstnanci mají nárok na minimální mzdu, jestliže ve Velké Británii pracují na základě pracovní smlouvy a již nejsou ve věku povinné školní docházky. Výše minimální mzdy je rozdělena na tři kategorie podle věku (i) pro zaměstnance ve věku 22 let nebo více s vyšší sazbou a (ii) pro zaměstnance ve věku mezi 18 a 21 lety (včetně) s nižší sazbou, přičemž tato mzda může být použita i pro zaměstnance starší 22 let během prvních 6 měsíců jejich zaměstnání u nového zaměstnavatele, pokud v tomto období podléhají schválenému zaučení. (iii) minimální mzda mladistvých zaměstnanců ve věku 16 až 17 let s nejnižší sazbou (tato minimální mzda nebude platit pro učně).

Ve Velké Británii není zákonem stanovený požadavek odměny za práci přesčas. Zaměstnavatelé nicméně musí zajistit, aby mzda, kterou vyplácejí, byla celkově vyšší než minimální mzda.

V pracovním prostředí, které může představovat pro těhotné zaměstnankyně ohrožení jejich zdraví či bezpečnosti, je zaměstnavatel povinen vzít v úvahu tato ohrožení a možné důsledky pro zaměstnankyně a rozhodnout, jaká opatření přijme, aby bylo vystavování tomuto ohrožení vyloučeno. Pokud nebude taková úprava možná, je třeba těhotnou zaměstnankyni převést na jinou práci. Jestliže není převedení na jinou práci proveditelné, měla by zaměstnankyně dostat volno v souladu s národní legislativou a/nebo národními zvyklostmi, a to po celé období nutné k ochraně jejího zdraví a bezpečnosti. Těhotné ženy dále nesmějí vykonávat noční práce. Musí být převedeny na denní práce, a pokud to není možné, měly by dostat pracovní volno nebo prodlouženou mateřskou dovolenou. Mladiství zaměstnanci nemohou běžně pracovat v noci s výjimkou určitých zaměstnání, například v nemocnicích. Mohou pracovat v době od 22:00 – 24:00 a od 04:00 – 07:00, pokud je práce vykonávána mimo jiné v maloobchodě, v poštovní službě, stravování, restauracích apod., i v tomto případě však platí podmínky jako při překročení maximální týdenní pracovní doby (viz výše), navíc jim musí být poskytnuto odpovídající náhradní volno. Omezení pracovní doby platí také pro lékaře absolventy.

4.3.4. Agenturní zaměstnávání⁹²

Podmínky agenturního zaměstnávání jsou upraveny Zákonem o agenturách práce 1973 (*the Employment Agencies Act 1973*), a v Pravidlech chování agentur práce a předpisech o podnikání v zaměstnávání 2003 (*the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003*).

4.3.5. BOZP⁹³

Zákon o BOZP na pracovišti 1974 (*The Health and Safety at Work etc. Act 1974*) ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit, tak jak je rozumné a praktické (a) zdraví, bezpečnost a péči o zaměstnance a (b) nezaměstnaným osobám, ale dotčeným jejich pracovními aktivitami, aby nebyli vystavené rizikům ohrožujícím jejich zdraví a bezpečnost. Předpisy o řízení BOZP na pracovišti 1999 (*The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999*) obsahují zvláštní ustanovení o ochraně mladistvých.

4.3.6. Pracovní podmínky těhotných žen a žen po porodu, dětí a mladistvých⁹⁴

Zákon o pracovních právech 1996 (*The Employment Rights Act 1996*) obsahuje ustanovení o mateřské dovolené pro těhotné zaměstnankyně ve výši nejméně 26 týdnů a zaměstnankyním, které odpracovali 26 týdnů soustavné práce, možnost prodloužení mateřské dovolené o dalších 26 týdnů.

Zaměstnávání dětí a mladistvých, kteří neukončili povinnou školní docházku je upraveno Zákonem o dětech a mladistvých 1933 (*the Children and Young Persons Act 1933*) a Zákonem o dětech a mladistvých 1963 (*the Children and Young Persons Act 1963*).

⁹² Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf

⁹³ Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf

⁹⁴ Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf

4.3.7. Zásada rovnosti a zákaz diskriminace⁹⁵

Zásada rovnosti a zákaz diskriminace je obsažen v celé řadě zákonů např. Zákon o zákazu diskriminace na základě pohlaví 1975 (*the Sex Discrimination Act 1975*), Zákon o zákazu diskriminace na základě rasy 1976 (*the Race Relations Act 1976*), Zákon o zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení 1995 (*The Disability Discrimination Act 1995*), Předpisy o rovných příležitostech (sexuální orientaci) 2003 (*The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003*).

5. Závěr

Současná právní úprava vysílání zaměstnanců z EU do České republiky obsažená v § 319 Zákoníku práce je v souladu s cílem Směrnice o vysílání pracovníků. Zamezuje sociálnímu dumpingu a chrání dostatečně Českou republiku před narušením hospodářské soutěže. Ochraňuje také vyslané pracovníky zaměstnavatelem z členského státu EU v rámci poskytování služeb do České republiky. Garantuje těmto vyslaným pracovníkům minimální standard pracovních podmínek, které se na ně za daných podmínek musí vždy vztahovat.

Jak je uvedeno výše v kapitole 3.1.2. Zákoník práce se pokusil odstranit hlavní nedostatky Předdešlého zákoníku práce. Ustanovení § 319 Zákoníku práce upravuje pouze pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců z členských států Evropské unie do České republiky a omezuje svojí aplikaci na vysílání zaměstnanců v oblasti poskytování služeb. Dále správně zahrnul do výčtu pracovních podmínek, které se vztahují na vyslané zaměstnance v souladu se Směrnicí, pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání (§ 319 odst. 1 písm. g) Zákoníku práce), které v předešlé právní úpravě chyběly. Dle dikce ustanovení § 319 odst. 1 Zákoníku práce, se v souladu se Směrnicí vztahují pracovní podmínky i na zaměstnance třetích států (mající pracovní povolení, popř. povolení k pobytu ve vysílajícím členském státě EU), kteří jsou vysláni k výkonu práce do České republiky zaměstnavatelem z členského státu Evropské unie.

Na vyslaného zaměstnance z členského státu EU se v souladu s § 319 odst. 1 Zákoníku práce vztahuje právní úprava České republiky týkající se následujících podmínek:

- ✓ maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku;

⁹⁵ Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf □

- ✓ minimální mzda, příslušná úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas;
- ✓ BOZP;
- ✓ pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců;
- ✓ rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace;
- ✓ pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Tato česká právní úprava výše uvedených pracovních podmínek se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů vysílajícího členského státu EU pro vyslaného zaměstnance výhodnější. Výhodnost každého nároku se posuzuje samostatně (§ 319 odst. 1 Zákoníku práce). Transpozice výše uvedeného ustanovení § 319 odst. 1 Zákoníku práce plně vyhověla Směrnici o vysílání pracovníků.

Bohužel i nová právní úprava není zcela bezchybná. Malý nedostatek v právní terminologii, kdy § 319 odst. 1 písm. c) chybně referoval na „minimální mzdové tarify“ byl již technickou novelou Zákoníku práce odstraněn. Tento pojem byl nahrazen termínem „příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy“. Podstatnější pochybení v implementaci Směrnice o vysílání pracovníků zůstávají v § 319 Zákoníku práce i nadále.

Zákoník práce chybně implementuje volitelnou odchylku od aplikace pracovních podmínek na vyslané zaměstnance u tzv. „krátkodobých vyslání“ nepřesahující 30 dnů (§ 319 odst. 2 Zákoníku práce). Kdy sice oproti Předšlému zákoníku práce uvádí, že se tato odchylka nevztahuje na vysílání agenturami, avšak dle Směrnice chybně uvádí, že se na krátkodobá vyslání nevztahuje vedle ustanovení o (i) minimální mzdě, příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas (ii) také ustanovení o minimální délce dovolené. Vyloučení ustanovení o minimální délce dovolené z aplikace na krátkodobá vyslání jde nad rámec Směrnice.

Pro vyloučení tohoto ustanovení z aplikace mohou být dvě vysvětlení:

(1) zákonodárce vyloučil toto ustanovení z aplikace záměrně, vzhledem k tomu, že nárok na dovolenou (§ 214 Zákoníku práce) může zaměstnanci příslušet nejdříve po odpracování 21 dnů (měsíc má zpravidla 20 pracovních dnů); nebo (2) jde o implementační chybu, kdy zákonodárce vyloučil toto ustanovení z aplikace na krátkodobá vyslání a neměl tak učinit v souladu se Směrnicí (pravděpodobná záměna s odchylkou týkající se „prací malého rozsahu“).

Dále je v § 319 odst. 2 Zákoníku práce chybně stanoveno referenční období „kalendářního roku“ pro posouzení délky vyslání u odchylky pro krátkodobá vyslání.

Směrnice uvádí jako referenční období „jeden rok od počátku vyslání“ (čl. 3 odst. 6 Směrnice) tzn. 12 po sobě jdoucích měsíců oproti české právní úpravě.

Zákonodárce v Zákoníku práce nevyužil oproti Předěšlému zákoníku práce možnou odchylku od aplikace podmínek minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas a podmínky minimální délky dovolené u „prací malého rozsahu“. Nevyužil také ustanovení výjimky z aplikace podmínek minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas a podmínky minimální délky dovolené u první montáže nebo instalace zboží, pokud doba vyslání nepřesáhne 8 dnů. To však nepředstavuje žádný problém, protože většina členských států EU těchto výjimek a odchylek nevyužila.

Jako jeden z mála členských států jsme do Zákoníku práce nezahrnuly vyloučení podniků obchodního loďstva a jejich posádek z aplikace Směrnice o vysílání pracovníků.

Zákoník práce oproti předešlé právní úpravě explicitně nevylučuje z působnosti § 319 Zákoníku práce zaměstnance státní správy při výkonu veřejné moci. I když se jejich explicitní vyloučení s ohledem na zúžení působnosti tohoto ustanovení na oblast poskytování služeb může zdát zbytečné, v praxi může přinášet aplikační problémy. Případně bude nutné v této věci argumentovat přímým účinkem čl. 45 / ex.-čl. 55 Smlouvy o založení Evropského společenství (obecně řečeno, vyloučení činností spjatých s výkonem veřejné moci z aplikace legislativy Evropského společenství).

Zákon o inspekci práce obsahuje sankce až do výše 2 mil. Kč pro případy, kdy zaměstnavatel nepostupuje v souladu § 319 Zákoníku práce. S účinností od 1.1.2009 byly do zákona nově včleněny sankce pro agentury práce, které jednají v rozporu s § 308 a § 309 Zákoníku práce (§ 20a a § 33a Zákona o inspekci práce). Doplněním těchto ustanovení je česká právní úprava donucujících opatření v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků.

I přesto, že Směrnice o vysílání pracovníků byla relativně úspěšně transponována do § 319 Zákoníku práce, se Česká republika vystavuje riziku postihu ze strany Evropského společenství pro nevyhnutelnost podmínky zákazu diskriminace. Česká republika dosud nepřijala antidiskriminační zákon, bez kterého jsou ustanovení uvedená v Zákoníku práce a Zákonu o zaměstnanosti téměř nevyhnutelná. Návrh antidiskriminačního zákona, sněmovní tisk č. 253/0, byl vetován prezidentem republiky 16.5.2008 a dosud nebyl znovu projednán poslaneckou sněmovnou.

Česká republika dosud neustanovila styčný úřad pro výměnu informací a odpovědné osoby za poskytování informací týkajících se nároků vyslaných zaměstnanců z členských států EU do České republiky dle čl. 4 Směrnice. Z tohoto důvodu je terčem kritiky ze strany

Evropské komise. V současné době supluje funkce styčného úřadu Ministerstvo práce a sociálních věcí. V případě, že Česká republika styčný úřad neustanoví, tak se vystavuje riziku postihu ze strany Evropského společenství.

Pro výměnu informací dle čl. 4 Směrnice je velmi důležité také zpracování jednotlivých informací na webových stránkách. Dle mého názoru by mohly být lépe a přehledněji zpracovány informace o vysílání zaměstnanců v rámci EU na webových stránkách příslušných ministerstev (Ministerstva práce a Sociálních věcí <http://www.mpsv.cz> a Ministerstva průmyslu <http://www.mpo.cz>) a České správy sociálního zabezpečení (<http://www.cssz.cz>).

Česká právní úprava vysílání zaměstnanců je relativně dobře provedena, až na některé nedostatky a aplikační problémy uvedené výše. Bylo by vhodné tyto nesrovnalosti české právní úpravy v budoucnosti odstranit, aby se Česká republika vyhnula možným postihům Evropského společenství. Dále je nutné, aby Česká republika ustanovila styčný úřad pro výměnu informací pro nadnárodního vysílání zaměstnanců v rámci EU a odpovědnou osobu dle čl. 4 Směrnice.

Seznam zkratek

AVRAG	Zákon o pracovním smluvním právu (<i>Employment Contract Law Act</i>)
AÜG	Zákon o převodu pracovní síly (<i>Workforce Transfer Law</i>)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
BUAG	Zákon o roční dovolené a odstupném pro stavební pracovníky (<i>Act on Annual Leave and Severance Pay for Construction Workers</i>)
EU	Evropská unie
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
Komise	Evropská komise
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
Nařízení 1408/71	Nařízení 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci společenství
Nařízení 44/2001	Nařízení 44/2001, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech
Nařízení 883/2004	Nařízení 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
Nařízení Řím I.	Nařízení 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy
Nařízení vlády o minimální mzdě	Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Předchozí zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce
Rada	Rada Evropské unie

Římská úmluva	Římská úmluva ze dne 19.6.1980, o právu rozhodném pro závazkové poměry ze smluv
Společenství	Evropské společenství
Směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16.12.1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
Směrnice o vysílání pracovníků	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16.12.1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
Vyhláška zakázaných prací	Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, v platném znění
Zákon o svátcích	Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a dnech pracovního klidu, v platném znění
Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP	Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, v platném znění
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Seznam literatury

1. Monografie

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5

BOUŠKOVÁ, P., KOLMEROVÁ, V., ŠUBRT, B., HŘEBIKOVÁ, I., ŽENÍŠKOVÁ, M., DANĚK, A., PŘIB, J., PELECH, P. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2006, ISBN 80-7263-350-3

KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMĚŠ, I. *Sociální zabezpečení migrujících mezi státy EU*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-622-0

SMEJKAL, L. *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie*. Praha, 2007. 24 s. Rigorózní práce na Právnické fakultě Univerzity Karlovy na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Konzultant rigorózní práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-430-9

TICHÝ, Luboš a kolektiv. *Dokumenty ke studiu evropského práva*. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2002. ISBN 80-7201-337-8

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, ISBN 978-80-7357-327-0

2. Články

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

HŮRKA, P., Vysílání zaměstnanců do institucí Evropské unie a jiných organizací, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 14-15/2004*

RANDLOVÁ, N. Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států EU, *Práce a mzda 8-9/2004*

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

ŠKUBAL, J., BÜRGER, J., Vysílání zaměstnanců ze zahraničí do ČR, *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty 23/2008*

ŠTEFKO, M. Římská úmluva a připravované nařízení „Řím I.“, *Práce a mzda 4/2008*

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*

Zpráva Komise Evropské unie o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *Práce a mzda 6 – 7/2004*

3. Webové stránky

Centrum mezistátních úhrad, Průvodce zdravotní péče při pobytu ve státech EU, zemí EHP, ve Švýcarsku a smluvních státech [cit. 2009-31-03] Dostupné z

□ <http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf> □

Commission staff working document, Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services dated 4.4.2006, SEC(2006) 439, 15 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

□ [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec\(2006\)-439en.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2006/sec(2006)-439en.pdf) □

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – The implementation of Directive

96/71/EC in the Member States 52003DC0458, 3 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=2003&nu_doc=458

DECISION OF THE EEA JOINT COMMITTEE No 37/98 of 30 April 1998 [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/eea_decision_en.pdf

Information fiches per country: Austria [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/2006/posting/austria_en.pdf

Information fiches per country: the Czech Republic [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/2006/posting/czech_republic_en.pdf

Information fiches per country: Italy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/2006/posting/italy_en.pdf

Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf

ŠKUBAL, J., 55276. Řím I – nové nařízení o určení práva, kterým se řídí pracovní smlouvy [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

<http://www.prkpartners.cz/dokument.php?jazyk=EN&dokument=1389>;

ŠKUBAL, J., BILINSKÁ, I., Směrnice o agenturních zaměstnancích [cit. 2009-31-03]

Dostupné z: <http://www.prkpartners.cz/dokument.php?jazyk=EN&dokument=1407>;

Report by the Working Party on the transposal of the Directive concerning the posting of workers, 2 s. [cit. 2009-31-03] Dostupné z:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/report_pow_en.pdf

Sdělení Komise - Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ze dne 4.4.2006, 52006DC0159 [cit. 2009-31-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0159:CS:NOT>

Název diplomové práce v anglickém jazyce / The Title of Thesis in English

The Posting of Workers within European Union

Resumé v anglickém jazyce / English Summary

The Thesis deal with the Czech implementation of the Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of December 16, 1996 concerning the posting of workers in the framework of services (the “**Directive**”). Firstly, the author describes the law of the European Community applicable to posting of workers within EU, in particular the Directive, Rome Convention, Regulation Rome I., Regulation 1408/71, Regulation 44/2001; secondly she focuses on the Czech implementation of the Directive, in particular to the Labor Code, Section 6 (2) – (5) of the previous Labor Code and Section 319 of the current Labor Code. She included the work conditions of workers posted by employer from EU to the Czech Republic and also the issues of workers employed by the Czech employer and posted to a member state of EU. She mentions the posting of civil servants from the Czech Republic to institutions of EU, such civil servants are not subject of the Directive. She also mentions the Act on Work Inspections, which was recently amended in order to comply with the Directive (penalties for temporary work agencies). For comparison she included the work conditions of the three EU member states – Austria, Italy and United Kingdom.

The author submits that the implementation of the Directive to the Czech Labor Code is satisfactory, even if it contains minor errors. Pursuant to Section 319 (1) of the Labor Code the posted employees from EU to the Czech Republic in the provision of services are subject to the working conditions as follows (unless their national law is preferable, evaluating each right individually):

- ✓ maximum work periods and minimum rest periods;
- ✓ minimum paid annual holidays,
- ✓ the minimum wage, relevant level of guaranteed salary, and pay for overtime,
- ✓ health and safety standards at the workplace,
- ✓ special working conditions of pregnant women and women who have recently given birth, children and young people,
- ✓ equal treatment and non-discrimination,
- ✓ working conditions in the event of agency employment.

Section 319 (2) of the Labor code includes the exemption from application of the minimum wage condition and minimum paid annual holidays in the event of posting which does not

exceed 30 days (this does not apply to temporary work agency). The length of the posting shall be calculated on the basis of a reference period of one calendar.

The exemption stated in Section 319 (2) of the Labor Code was not properly transposed to the national law. For short time posting in accordance with the Directive applies the condition on minimum wage only. And also the length of the posting shall be calculated on the different basis - on the basis of a reference period of one year from the beginning of the posting. The Section 319 (2) shall be fixed.

The Czech Republic did not establish Liaison Office for handling the information regarding posting. There is a risk of punishment from the European Community. Currently is responsible for handling the information the Ministry of Labor and Social Affairs.

The fact that the Czech Republic did not exclude explicitly the civil servants from the application of Section 319 of the Labor Code can cause problems. It can be argued that the provision of services does not cover civil servants.

The Czech Republic does not have antidiscrimination law (until now did not pass it), there are some conditions on non-discrimination included in Labor Code and Act on Employment, but it is not satisfactory protection.

Generally speaking, the transposition of the Directive to the Czech national law was successful, even if it contains some errors. It is suggested that the Labor Code is amended accordingly soon.

**Seznam klíčových slov v českém a anglickém jazyce / List of Keywords
in Czech and English**

Seznam klíčových slov

vysílání zaměstnanců – Směrnice 96/71/EC - § 319 Zákoníku práce

List of Keywords

Posting of Workers – Directive 96/71/EC – Section 319 of the Labor Code