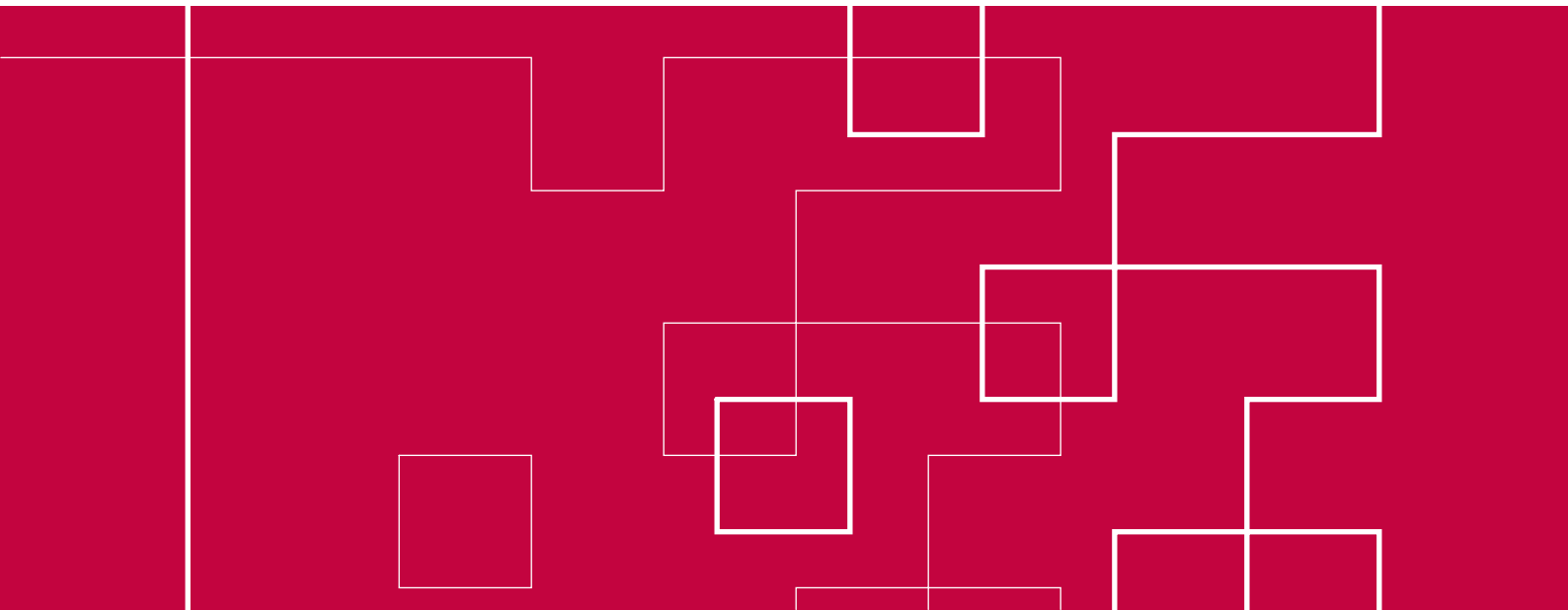




NOVÁ PRAVIDLA PRO PŘESHraniČNÍ PRACOVNÍ CESTY

V červnu 2018 byla přijata směrnice Evropského Parlamentu a Rady EU č. 2018/957, jež mění a doplňuje směrnici 96/71/ES o krátkodobém i dlouhodobém vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Tato směrnice byla v českém právu implementována k 30. 7. 2020 s cílem zrušení překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy, přičemž službou se rozumí i výkon zaměstnání.



NOVÁ PRAVIDLA PRO PŘESHraniČNÍ PRACOVNÍ CESTY

Na základě implementace Směrnice Evropského Parlamentu a Rady EU č. 2018/957 dochází v polovině roku 2020 ke změně § 87 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle něhož musí zaměstnavatel usazený v jiném členském státě Evropské unie informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky o vyslání svého zaměstnance na služební cestu v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tuto skutečnost hlásí Úřadu práce nejpozději v den nástupu zaměstnance k výkonu práce na území ČR.

Dle směrnice je vyslaný pracovník definován jako pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu Evropské unie než státu, ve kterém pracuje obvykle.

Konkrétnější pravidla pro nahlašování si určí každý stát EU samostatně. Jinak to tedy bude při cestě do České republiky a jinak při cestě do Německa a ostatních států Evropské unie.

Pro vysílání pracovníků je nezbytné:

- mít smlouvu mezi vysílajícím a přijímajícím podnikem, pro který bude pracovník vykonávat službu,
- uzavřít smlouvu mezi pracovníkem a vysílajícím podnikem, která bude platná po celou dobu vyslání,
- vést evidenci o vyslaných zaměstnancích.

Krátkodobé versus dlouhodobé vysílání pracovníků

Krátkodobým vysláním se rozumí takové vyslání, které je kratší než 12 měsíců. Mezi krátkodobé cesty se řadí i cesty jednodenní, které je nutné hlásit příslušnému úřadu v zemi, do které je pracovník vyslán. K tomu si úřady zpravidla vyvinuly vlastní formuláře (viz odkaz níže).

Dlouhodobým vysláním se rozumí vyslání, které je delší než 12 měsíců, nejvýše však 18 měsíců.

Na dlouhodobě vyslaného zaměstnance se budou aplikovat pracovní podmínky účinné v členském státě, do něhož je vyslán.

Ohlašovací povinnost

Ohlašovací povinnost je nutné splnit bez ohledu na to, zda je vyslání krátkodobé či dlouhodobé. Výjimka se uplatní na zaměstnance v mezinárodní dopravě, jejichž vyslání do ČR není nutné ohlašovat.

Ohlášení v ČR je třeba provést pomocí formuláře zaslaného na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Formulář je možné odeslat e-mailem, poštou nebo datovou schránkou.

Po uplynutí doby krátkodobého vyslání zaměstnance, tedy po 12 měsících, je

možné oznámit na příslušnou pobočku Úřadu práce ČR prodloužení pobytu s uvedením důvodu. V případě nahrazení zaměstnance jiným zaměstnancem se doba výkonu na stejném místě pro posuzování lhůty sčítá.

O skončení vyslání je nutné informovat příslušnou pobočku Úřadu práce ČR nejpozději do 10 kalendářních dnů.

Zaměstnavatel tuto povinnost nemá v případě, že pracovní výkon v zahraničí skončil dnem původně oznámeným.

Podrobnější informace

- Formuláře k přihlášení a odhlášení pracovníka jsou k dispozici na <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-vyslani-pracovnika-oznameni-zamestnavatele-vysilajici-spolecnosti-o-vyslani-pracovnika-ku-na-uzemi-ceske-republiky-dle-smernice-96-71-es-1>

Evidenční povinnost

Pro všechny zaměstnance platí povinnost mít na pracovišti pracovní smlouvu přeloženou do českého jazyka. Akceptovány jsou také dokumenty ve slovenském jazyce.

Pro zahraniční zaměstnance vyslané do ČR platí dále povinnost mít na pracovišti k dispozici následující identifikační údaje:

- adresa v zemi trvalého pobytu, adresa pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo a doba výkonu, pohlaví,
- den nástupu a den skončení výkonu.

Pracovní podmínky

Pracovní podmínky, které je třeba dodržet dle pravidel hostitelské země, se týkají:

- pracovní doby, doby odpočinku a dovolené,
- výše minimální a zaručené mzdy,
- ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- podmínek najímání pracovníků z agentur,
- ochranných opatření pro těhotné ženy, mladistvé a děti,
- rovného zacházení pro muže a ženy a zákazu diskriminace,
- podmínek ubytování, pokud je zaměstnavatel poskytuje,
- náhrad cestovních výdajů.

Vyslání zaměstnanci mají nárok profitovat ze stejných pravidel, kterými se řídí odměny a pracovní podmínky místních zaměstnanců. Jsou pro ně zaručena všechna pravidla odměňování, která zahrnují nejen minimální mzdu, ale také další případné příplatky a příspěvky.

Vysílání zaměstnanců třetích států z podniků usazených v EU

Dle směrnice 96/71/ES nepotřebují zaměstnanci z třetích států, kteří obvykle vykonávají činnost v podniku usazeném v EU, k výkonu práce v rámci vyslání do ČR žádné další povolení ani pobytové

oprávnění. Délka takového vyslání je omezena nejdéle na dobu 90 dnů v průběhu každých 180 dnů. Toto omezení vyplývá z maximální délky dočasného pobytu.

Podmínky pro práci občanů třetích zemí v ČR jsou:

- zaměstnanec musí být vyslán z členského státu EU, kde obvykle pracuje a kde získal vízum nebo povolení k pobytu,
- činnost takového pracovníka je závislá na smlouvě uzavřené mezi jeho zaměstnavatelem a podnikem v ČR; vykonává-li vyslaný pracovník pro českého podnikatele závislou práci, jakou vykonávají jeho vlastní zaměstnanci, a v obdobném postavení jako oni, nejedná se o službu,

- po celou dobu vyslání má občan třetí země uzavřenou smlouvu pouze s vysílajícím zaměstnavatelem a nemá současně uzavřenou pracovní smlouvu s podnikem, k němuž je vyslán,
- pracovní pozici může občan třetí země vykonávat pouze na pracovním místě, kam byl vyslán,
- zaměstnavatel občana třetí země musí v členském státu EU soustavně provozovat podnikatelskou činnost povolenou příslušnými orgány daného členského státu.

Podrobnější informace

- Úřad práce České republiky
- <https://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr.aspx>
- <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-vyslani-pracovnika-oznameni-zamestnavatele-vysilajici-spolecnosti-o-vyslani-pracovnika-ku-na-uzemi-ceske-republiky-dle-smernice-96-71-es-1>
- <https://www.cssz.cz/vyslani-pracovnici>

Informace uvedené v tomto Bulletinu jsou určeny výhradně k základní informaci a nelze je proto považovat za konkrétní doporučené postupy.

Další informace Vám rádi poskytneme na telefonním čísle +420 603 442 554, e-mail: info@pechmannova.com



Pechmannova Partners s.r.o. | TAX Finkonsult s.r.o.
Prešovská 194/15 CZ301 00 Plzeň | www.pechmannova.com
IČ 405 27 034 | Rejstříkový soud Plzeň C 1366 | IČ 035 11 588 | Rejstříkový soud Plzeň C 30347