

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: N0413A050001 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Mezinárodní podnikání a právo

## **Vysílání zaměstnanců mezi Českou republikou a Slovenskem z pohledu evropského práva**

### **Diplomová práce**

**Jakub VRŠECKÝ**

Vedoucí práce: doc. JUDr. Václav Šmejkal, Ph.D



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Bc. Jakub Vršecký**  
Studijní program: **Ekonomika a management**

Název tématu: **Vysílání zaměstnanců mezi Českou republikou  
a Slovenskem z pohledu evropského práva**

**Cíl:** Cílem práce je provést analýzu povinností, které musejí čeští a slovenští zaměstnanci resp. zaměstnavatelé splnit v případě, že jsou vysláni do druhé země. Jedním z nejdůležitějších aspektů práce by měla být analýza právní úpravy vysílání a přijímání vyslaných zaměstnanců v České republice a Slovensku a jejich porovnání, včetně určení toho, ve kterém státě budou zaměstnanci odvádět zdravotní a sociální pojištění a to v konkrétních případech.

Nezbytnou součástí práce bude obecné pojednání o vysílání zaměstnanců dle evropské legislativy.

**Rámcový obsah:**

1. 1) Společný unijní právní rámec – vznik a vývoj úpravy vysílání zaměstnanců v evropském právu
  - a. Potřeba jednotné právní úpravy v EU
  - b. Nástin vývoje právní úpravy
  - c. Aktuální diskuse o dalším směřování
- 2) Podmínky vysílání ve směrnicích Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES a 2) 2014/67/EU
- 3) Nařízení č. 883/2004 a 987/2009 o koordinaci sociálního zabezpečení
- 4) Vysílání zaměstnanců v judikatuře soudního dvora EU
- 5) Dílčí závěr – povinnosti vysílajícího zaměstnavatele a práva vyslaných zaměstnanců dle práva EU
2. Praktická část – vysílání zaměstnanců mezi ČR a SR
  - 1) Vysílání zaměstnanců v legislativě České republiky a české právní praxi
  - 2) Vysílání zaměstnanců v legislativě Slovenska a slovenské právní praxi.
  - 3) Zrčení příslušnosti k systému sociálního zabezpečení v konkrétních příkladech vysílání mezi ČR a SR
  - 4) Dílčí závěr – povinnosti vysílajícího zaměstnavatele a práva vyslaných zaměstnanců dle práva ČR s SR

Rozsah práce: 55 – 65 stran

Seznam odborné literatury:


1. Arnholtz, J. (2020). Posted work in the European Union: The political economy of free movement. New York, USA: Routledge, Taylor & Francis Group.
2. Barancová, Helena. Vysielanie zamestnancov. Plzeň: Vydavateľstvi a nakladateľstvi Aleš Čeněk, 2008. Autorské publikácie. ISBN 9788073801564.
3. Rasnača, Z., & Bernaciak, M. (2020). Posting of workers before national courts. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
4. Štefko, Martin. Vysílání zaměstnanců do zahraničí. [Praha]: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9

Datum zadání diplomové práce: listopad 2020


Termín odevzdání diplomové práce: leden 2022

L. S.

  
doc. JUDr. Václav Šmejkal, Ph.D.  
Vedoucí práce

  
Mgr. Petr Šulc  
Prorektor ŠAVS

  
prof. Ing. Stanislav Šaroch, Ph.D.  
Garant studijní specializace

  
Bc. Jakub Vršecký  
Autor práce

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., ovysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne .....

Děkuji doc. JUDr. Václavu Šmejkalovi, Ph.D za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

## Obsah

Úvod.....	8
1 Společný unijní právní rámec.....	10
1.1 Vznik úpravy vysílání zaměstnanců v evropském právu .....	10
1.2 Podmínky vyslání ve směrnici 96/71/ES a její vývoj.....	13
1.3 Vysílání zaměstnanců v judikatuře soudního dvora EU .....	16
1.4 Dílčí závěr I .....	23
2 Vyslání dle aktuální (novelizované) směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES.....	25
2.1 Diskuze předcházející novelizaci .....	25
2.2 <i>Hlavní</i> změny provedené novelizací směrnice 96/71/ES směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 .....	26
2.3 Přímé porovnání nejvýznamnějších změn ve znění směrnice 96/71/ES .	30
2.4 Současné podmínky vysílání zaměstnanců .....	33
2.5 Dílčí závěr II .....	40
3 Nařízení č. 883/2004 a 987/2009 o koordinaci sociálního zabezpečení .....	41
4 Dílčí závěr k pojednání o evropské úpravě vysílání zaměstnanců.....	47
5 Vysílání zaměstnanců do České republiky .....	48
5.1 Implementace směrnice 96/71/ES .....	48
5.2 Práva zaručená pracovníkům vyslaným do České republiky .....	49
5.3 Administrativní povinnosti zaměstnavatelů vysílajících zaměstnance na území České republiky.....	59
5.4 Administrativní povinnosti pro sociální pojištění .....	60
5.5 Daňové dopady vyslání zaměstnance do České republiky .....	61
5.6 Vysílání z České republiky .....	63
5.7 Případy vyslání do České republiky před Nejvyšším správním soudem .	64
6 Vysílání zaměstnanců na Slovensko .....	67
6.1 Implementace směrnice 96/71/ES .....	67
6.2 Práva zaručená pracovníkům vyslaným na Slovensko .....	67
6.3 Administrativní povinnosti zaměstnavatelů vysílajících zaměstnance na území Slovenska .....	73

6.4	Administrativní povinnosti pro sociální pojištění .....	75
6.5	Daňové dopady vyslání zaměstnance na Slovensko .....	75
7	Dílčí závěr vysílání do České republiky a Slovenska .....	78
	Závěr .....	79
	Seznam literatury a zdrojů .....	81
	Seznam tabulek .....	88
	Seznam příloh .....	89

## **Seznam použitých zkratk a symbolů**

EU Evropská unie / European Union

SFEU Smlouva o fungování Evropské unie

ESD Evropský soudní dvůr

ŘÚ Římská úmluva

OECD Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development)



## Úvod

Spolu s fenoménem globalizace je svoboda volného poskytování služeb v Evropské Unii stále více aktuální téma pro stále rychleji narůstající počet firem. Mnoho evropských firem má díky harmonizované úpravě o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb možnost velmi snadno expandovat a působit na dalších evropských trzích. Je tak nasnadě pro zainteresované strany zabývat se tímto tématem, jelikož není, tak jako u mnoha jiných oblastí, na první pohled jednoduché se v celé úpravě vyznat.

Cílem této práce je tak analyzovat unijní právní úpravu vysílání zaměstnanců jako celek, díky čemuž lze blíže proniknout hlouběji do úmyslů zákonodárce a kromě čistě gramatického výkladu interpretovat tuto úpravu i výkladem teleologickým.

Evropské právo nepochybně dotváří i judikatura soudního dvora Evropské Unie a pro úplné porozumění úpravy musí být představeny i nejdůležitější rozsudky, které v některých případech poskytnou vodítko pro konkrétní řešení praktických problémů a v mnoha případech rovněž nepochybně pomohou vysvětlit, proč se dané předpisy novelizovaly zrovna tím daným způsobem.

Mělo by tedy být nezbytné porozumět celé úpravě od počátku a představit si stručně i samotný vývoj úpravy. Jen tak může být výklad dané problematiky komplexní a dostatečně hluboký.

S pochopením úpravy relevantní k vysílání zaměstnanců v Evropské Unii budou teoretická východiska z evropské úpravy aplikována na české a slovenské legislativě. Je potřeba si namodelovat konkrétní případy, které mohou představovat časté případy vysílání, a které mohou čtenáři této práce prakticky představit možnosti, práva a povinnosti spojené s vysíláním pracovníků v rámci EU. Mělo by tak dojít ke shrnutí a závěru, který bude praktickým návodem pro firmy, které uvažují o vysílání zaměstnanců mezi Českou republikou a Slovenskem. Tento stručný návod bude tvořit přílohu této práce. Jinými slovy by po přečtení této práce měl čtenář vědět, jakými předpisy se úprava řídí, jaký měly vývoj, jak fungují a jaký je očekávaný vývoj. Spolu s tím pak bude celý proces popsán skrze aplikaci modelového příkladu v konkrétní právní úpravě daného státu.

Úroveň této práce by měla být tvořena i aktuálními publikacemi od českých, slovenských i dalších zahraničních autorů, kteří se tímto tématem zabývají a jsou v daném oboru jak respektovaní akademici, tak i pracovníci z praxe.

# 1 Společný unijní právní rámec

## 1.1 Vznik úpravy vysílání zaměstnanců v evropském právu

Rámec úpravy vysílání zaměstnanců je poměrně obsáhlý a komplikovaný, nicméně je třeba zdůraznit, že vychází ze základních principů a svobod, na kterých je postavené fungování celé Evropské unie.

Kromě dalších svobod zakotvených ve smlouvě o fungování EU (dále také SFEU) je vysílání zaměstnanců založeno zejména na volném pohybu služeb, které je prvotně upraveno v článku 26 SFEU. Konkrétně se službami ve vztahu k volnému pohybu po vnitřním trhu EU zabývá SFEU v kapitole 3 třetí části, v článcích 56 – 62.

Oproti obecnému vnímání pojmu služba<sup>1</sup>, který by mohl být chápán obecně jako jakákoliv činnost vykonaná pro druhého, je definice služby ve SFEU poněkud užší. Především, jak upravuje článek 57, za službu se nepovažují úkony, které jsou bezúplatné. Lze tak vyloučit činnost zejména neziskových organizací a podobných entit či dobrovolníků, kteří neposkytují své činnosti za žádná protiplnění.

Dalším aspektem definice služby dle SFEU je negativní vymezení ve vztahu k ostatním svobodám (tj. volnému pohybu zboží, kapitálu a osob). Službou se tak rozumí úplatný výkon, který není upravený v ustanoveních o volném pohybu zboží, kapitálu a osob. Článek 57 rovněž uvádí demonstrativní výčet činností, které za splnění výše zmíněných podmínek jsou považovány za služby:

- Činnosti průmyslové povahy
- Činnosti obchodní povahy
- Řemeslné činnosti
- Činnosti v oblasti svobodných povolání.

K rozlišení svobody volného poskytování služeb od svobody usazování je důležitý časový rámec dané činnosti. Aby se jednalo o poskytnutí služby, článek 57 specifikuje, že se musí jednat o činnost dočasnou. Právě dočasnost blíže definoval rozsudek Evropského soudního dvora<sup>2</sup>, který uvedl, že specifické případy se musí posuzovat kromě délky trvání rovněž na základě pravidelnosti, periodicity a stálosti

---

<sup>1</sup> Dle Českého etymologického slovníku (Rejzek, 2001) je původ slova služby ze slova sluha.

<sup>2</sup> Rozsudek ze dne 30. listopadu 1995, Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano, C-55/94, ECLI:EU:C:1995:411

poskytování služeb. Poskytovatel služby se rovněž může pro výkon takové dočasné činnosti vybavit zařízením, které je nezbytné pro výkon činnosti. Aby se jednalo o usazení a činnosti již nebyly považovány za službu, měly by být provozovány jako „výkon hospodářské činnosti prostřednictvím stálého zařízení (podniku) v jiném členském státě na neurčitou dobu.“<sup>3</sup>

Významný rozsudek ESD rovněž specifikoval, že svoboda volného poskytování služeb v rámci vnitřního trhu není jen o poskytovateli služeb, který může volně poskytovat službu v jiném členském státě, než ve kterém je usazen, a to za stejných podmínek jako tento členský stát ukládá svým vlastním státním příslušníkům, nýbrž i pro příjemce těchto služeb. Jakýkoliv příjemce služeb, v souladu se svobodou pohybu osob, může cestovat do jiného členského státu, aby obdržel službu bez toho, aniž by byl jakkoli diskriminován oproti příslušníkům daného státu.<sup>4</sup>

Vzhledem k výše popsaným pravidlům svobody poskytování služeb na vnitřním trhu nutně musí docházet k situacím, kdy se firmy z jednoho členského státu budou ucházet o zakázky v jiných členských státech a díky otevřenosti vnitřního trhu a záruce již popisovaných svobod budou tyto přeshraniční služby v rámci EU i vykonávat.

V mnoha situacích bude firma dočasně vysílat své zaměstnance do jiných členských států, aby zajistila úspěšné provedení dojednané služby bez nutnosti najímat zaměstnance z hostitelského státu.

Docházet může při vysílání zaměstnanců k různým situacím, nicméně v drtivé většině z nich zaměstnavatel nechce kvůli zahraničním zakázkám o své zaměstnance přijít. Zaměstnance si chce rozhodně udržet pod svojí pracovní smlouvou. Nelze rozumě požadovat, a bylo by to v rozporu se SFEU, aby pro dočasné zakázky firmy své zaměstnance zaměstnávali v členských státech, do kterých své zaměstnance vysílají.

Smyslem vyslání zaměstnance je právě dočasné přidělení zaměstnance na zakázku v jiném členském státě bez nutnosti modifikovat nebo jinak omezovat tento pracovněprávní vztah. Takové nastavení výkonu práce ovšem nepochybně dává šanci pro nepoctivé jedince, aby obcházelí jinak povinný přístup zaměstnanců

---

<sup>3</sup> Rozsudek ze dne 25. července 1991, *The Queen v Secretary of State for Transport*, C-221/89, ECLI:EU:C:1991:320

<sup>4</sup> Rozsudek ze dne 2. února 1989, *Cowan v Trésor public*, C-186/87, ECLI:EU:C:1989:47

z jiných členských států k právům a povinnostem pracovněprávních předpisů upravující místní podmínky. Jednotná úprava vysílání musí zajistit rovné zacházení s vyslanými zaměstnanci a zároveň zajistit, aby firmy nezneužívaly výhodnější podmínky jednoho členského státu pro výkon práce v druhém členském státě.

Odpověď na otázku, proč je potřeba jednotná právní úprava, lze hledat v preambuli vůbec první směrnici Evropského parlamentu a Rady 97/71/ES (dále také **směrnice 96/71/ES**) o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Jedním z hlavních úmyslů zákonodárce bylo podpořit nadnárodní poskytování služeb pro zachování volné soutěže a zároveň s tím skloubit opatření, které má zaručit dodržování práv pracovníků.<sup>5</sup>

Již před zavedením jednotné unijní úpravy totiž docházelo k situacím, kdy přeshraniční poskytování služeb bylo významně limitováno požadavky členských států ve svých vnitrostátních předpisech. Ty plynuly především z pracovněprávních předpisů, jež významně omezovaly volné poskytování služeb. Příkladem může být neuznání obdobných povolení agentur práce v jednom státě pro poskytnutí zaměstnance do druhého státu při mezinárodním pronájmu pracovních sil<sup>6</sup>, různé odvody, které musely být odváděny ve dvou státech najednou, a to bez odpovídajících benefitů pro pracovníky<sup>7</sup> nebo nutnost získání pracovního povolení při pouhém přeshraničním výkonu služeb pomocí pracovníků z EU. Tato a další judikatura ve vztahu k volnému poskytování služeb začala formovat právní základ pro jednotnou právní úpravu, tedy směrnici 96/71/ES.

Jak uvádí Barancová (2008), rozdílné úrovně pracovních podmínek by mohly při přeshraničním poskytování služeb vést ke zvýhodňování poskytovatelů služeb z těchto většinou hospodářsky méně rozvinutých členských států. *„Vysílající zaměstnavatel by tímto získal konkurenční výhodu vůči ostatním poskytovatelům služeb v hostitelském státu, vedoucím k tzv. sociálnímu dumpingu (tedy poskytování služeb pomocí zaměstnanců, kteří jsou podřízeni nižším pracovněprávním standardům země země původu a mohou představovat narušení*

---

<sup>5</sup> Bod (5) preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES

<sup>6</sup> Rozsudek ze dne 17. prosince 1981, Webb, C-279/80, ECLI:EU:C:1981:314

<sup>7</sup> Rozsudek ze dne 3. února 1982, Seco v EVI, C-62/81, spojené případy s C-63/81, Desquenne & Giral, ECLI:EU:C:1982:34

*pracovního trhu hostitelského státu) a k narušení konkurenčního prostředí hostitelského státu.“*

Mezinárodní prvek v zaměstnávání je nepochybně otázkou, která musí být rovněž určitým způsobem upravena. Je velmi důležité pro případy vyslání stanovit rozhodné právo, které bude platné pro pracovní poměr vyslaného zaměstnance. Pokud by tomu tak nebylo, na základě nařízení Řím I <sup>8</sup> by si firmy mohly svobodně vybrat rozhodné právo pro pracovní poměr zaměstnance a nepochybně by tak bylo umožněno vykonávat tzv. sociální dumping na vnitřním trhu EU. Nařízení Řím I mj. stanoví, že pravidlem o individuálních pracovních smlouvách by nemělo být dotčeno použití imperativních ustanovení země, do které je pracovník vyslán v souladu se směrnicí 96/71/ES.

Nařízení Řím I totiž přímo upravuje volbu rozhodného práva, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak, tak, že se pracovní smlouva řídí právem země, ve které zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi.<sup>9</sup>

## **1.2 Podmínky vyslání ve směrnici 96/71/ES a její vývoj**

Z pohledu evropského práva je směrnice 96/71/ES stěžejním dokumentem, který je i právním základem pro přeshraniční vyslání zaměstnance do jiného členského státu. Postupem času byla tato směrnice doplňována, a je tak zapotřebí zabývat se všemi předpisy jako celkem.

### **1.2.1 Vyslání dle původní směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES a doplněné směrnicí 2014/67/ES**

Samotné schválení směrnice radou proběhlo 16. prosince 1996. Provedení v souladu s článkem 7 směrnice 96/71/ES mělo být provedeno nepožději do 16. prosince 1999. Hovoříme tak o předpisu, který problematiku vysílání zaměstnanců upravuje již více než 20 let. S délkou této úpravy se tak musí pojit i bohatý legislativní vývoj včetně judikatury ESD, který legislativu dále provádí.

---

<sup>8</sup> NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008

o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

<sup>9</sup> Článek 6 odst. 2. písm. a) ŘÚ

Směrnice je účinná i k dnešnímu dni (převážně ji ovšem nahradilo znění novelizované směrnicí 2018/957) a jako taková upravovala, ve zjednodušeném náhledu, tři druhy vyslání, tak je upravuje i aktuální znění směrnice. Rovněž původní znění obsahovalo minimální standard podmínek, které musí být vyslaným pracovníkům zaručeny.

Dle dokumentu od Úřadu pro publikace EU (2020) o Zvýšení prosazování právních předpisů EU o vysílání pracovníků (dále také „**dokument Úřadu pro publikace**“) je hlavním cílem směrnice 96/71/ES zajištění ochrany pracovníků a zajištění rovných podmínek pro poskytovatele služeb. Směrnice ve své podstatě předkládá seznam pracovních podmínek, kterými se musí vysílající podniky řídit při poskytování služeb v hostitelské zemi. Stručně řečeno se o vyslání jedná v případě, kdy zaměstnavatel pošle svého zaměstnance k přeshraničnímu poskytnutí služeb v rámci EU, což je zaručeno již zmíněnou SFEU. Aby nedošlo k extrémnímu přílivu zahraniční pracovní síly např. do Lucemburska, musí se např. bulharský podnik, zjednodušeně řečeno, řídit minimální mzdou, která je stanovena pro Lucemburský pracovní trh. Kromě odměny se takový podnik musí podřídit i podmínkám ohledně maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální délky dovolené a dalších.

Pokud by taková úprava neexistovala, bylo by možné na základě SFEU poskytovat přeshraničně služby takovým způsobem, který by mohl v extrémním případě znamenat absolutní nahrazení pracovní síly v jednom členském státě pracovníky, kteří by byli vysíláni do tohoto prvního státu z druhého členského státu. Pracovníci prvního státu by se stali téměř nezaměstnatelnými a díky vyšším životním nákladům v tomto prvním státě by si vyslaní pracovníci mohli významně a nedobrovolně snížit životní standard. Opačný extrém, tj. naprosté uzavření pracovního trhu pro vyslané pracovníky by vedl k omezení svobody volného poskytování služeb a celý evropský trh by takovým opatřením trpěl a je proto cílem jednotné právní úpravy vyvážení dvou zásad:

- *„vytvoření rovných podmínek pro co nejméně omezené přeshraniční poskytování služeb, a*

- *ochrana práv vyslaných pracovníků vytvořením společného souboru sociálních práv s cílem předcházet nespravedlivému zacházení a vytváření nízkonákladové pracovní síly.*“ (dokument Úřadu pro publikace, 2020)

Jak před samotným vznikem, tak i během účinnosti původní směrnice docházelo k problematické aplikaci a vysílání zaměstnanců se stávalo často zneužívaným a obcházeným, na což měla reagovat prováděcí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (dále také **směrnice 2014/67/ES**).

Jak již vyplývá z názvu směrnice 2014/67/EU, jedná se o směrnici, která doplňuje směrnici 96/71/ES zejména o opatření předcházející zneužívání a obcházení této směrnice, jak je uvedeno např. v bodě (7) preambule směrnice 2014/67/EU: *„Za účelem předcházení, zamezení a boje proti zneužívání a obcházení příslušných pravidel, kterého se dopouštějí podniky, které nekalým nebo podvodným způsobem využívají výhod volného pohybu služeb zakotveného ve Smlouvě o fungování EU a při provádění směrnice 96/71/ES, je třeba zlepšit uplatňování a sledování používání pojmu vysílání a zavést na úrovni Unie sjednocující prvky, které by usnadňovaly jeho společný výklad.“*

Směrnice 2014/67/EU byla schválena radou dne 15. května 2014 a k provedení dostali adresáti směrnice čas do 18. června 2016. Hlavním smyslem mělo být účinné zavedení nástrojů, které mají zamezit obcházení a zneužívání daných pravidel. Došlo k definování povinností členských států, zejména povinnost stanovení jasných požadavků a povinností, které mají vysílající podniky plnit a zavedení účinných kontrol (Eurofound, 2020).

Jedním z hlavních účinků je jasně specifikovaný tok informací od vysílajících podniků ke státní správě pro účinné monitorování a kontrolu vysílaných zaměstnanců a zároveň transparentní a přehledné poskytnutí povinností, které mají vysílající podniky dodržovat (např. povinnost souhrnného uvedení podmínek na jedné webové stránce).



### 1.3 Vysílání zaměstnanců v judikatuře soudního dvora EU

Původní znění směrnice, jak již bylo uvedeno, bylo spojeno s mnoha výkladovými problémy a celá tehdejší problematika má poměrně bohatý a zajímavý vývoj, který se datuje až do období předcházející vznik jednotné právní úpravy a který významně ovlivnil další směřování úpravy. Judikatura následně dochází až do období před novelizací a zabývá se tedy konkrétními problémy, které se se směrnicí 96/71/ES pojily.

#### 1.3.1 C-279/80 Alfred John Webb<sup>10</sup>

Za velmi výstižný rozsudek, který formoval směřování judikatury ESD ve věci vysílání zaměstnanců, se dá označit rozsudek ve věci C-279/80 – Alfred John Webb. Věcí předběžné otázky bylo určení, mimo jiné, jestli licence požadovaná v členském státě vysílání zaměstnanců, je překážkou volného poskytování služeb.

Britská společnost (agentura práce) vysílala své zaměstnance k výkonu práce do Nizozemska. Nizozemsko k ochraně pracovního trhu k dané činnosti vyžadovalo, bez omezení původu a usídlení takových zaměstnavatelů, licenci k poskytování takových služeb. Britská společnost ovšem licenci ke stejné činnosti a za velmi obdobných podmínek, které Nizozemí vyžadovalo, již drželo na území Velké Británie.

Licence na zaměstnávání osob, a to zejména ve vztahu k ochraně trhu práce, samo o sobě nesvědčí o překážce k poskytování služeb, navíc při rovnosti u vyžadování této licence ve vztahu k místním zaměstnavatelům a zaměstnavatelů z jiných členských států.

Je ovšem nutno přihlídnout k pravidlům a požadavkům uvalených na poskytovatele služeb z jiných členských států, ve kterých je kontrola a regulace za obdobných podmínek také vyžadována. Pokud by tomu tak nebylo, sekundární požadavky na regulaci činnosti, která je již regulována za obdobných podmínek v jiném členském státě by se stala překážkou k volnému poskytování služeb.

Po vyjádření důrazu na senzitivitu daného případu ve veřejném zájmu rozhodl i na základě tohoto argumentu: *„Přijímající stát musí přihlídnout i k důkazům a garancím, které jsou poskytnuty jiným členským státem k poskytování služeb, jež*

---

<sup>10</sup> Rozsudek ze dne 17. prosince 1981, Webb, C-279/80, ECLI:EU:C:1981:314

*mají být na území přijímajícího státu.*“ Nelze tedy vyžadovat obdobná povolení na území více členských států.

### **1.3.2 C-62/81 a C-63/81 Seco a Desquenne & Giral<sup>11</sup>**

Jedním z prvních rozsudků ESD týkajícího se konkrétně problematiky vysílání pracovníků jako takového (tehdy bez jednotné úpravy o vysílání pracovníků, nýbrž přímo v souvislosti s volným poskytováním služeb na základě tehdejší smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství) je rozhodnutí C-62/81 a C-63/81 ze dne 3. února 1982, který řešil potenciálně diskriminační ustanovení Lucemburska o nutnosti vyslaných pracovníků přispívat si na starobní důchod v Lucembursku. Předmětem sporu bylo vyslání zaměstnanců v období let 1974 až 1977 a právě tento rozsudek velmi výstižně předdeslal vývoj legislativy v předmětné věci.

Zaměstnavatelé v Lucembursku byli v daném období povinni platit odvody na sociální pojištění jejich zaměstnanců a to současně s povinností zaměstnanců platit si stejnou výši těchto odvodů. Z důvodu omezení obcházení těchto předpisů pomocí vysílání zaměstnanců z jiných členských států do Lucemburska, měli zaměstnavatelé z jiných členských států povinnost přispívat na sociální zabezpečení vyslaných zaměstnanců ve stejné výši, jako k tomu byli povinni zaměstnavatelé místní (tedy polovinu, kterou hradí zaměstnavatel). V praxi tak docházelo k tomu, že vyslaní zaměstnanci museli přispívat na sociální zabezpečení ve dvou státech s tím, že za své příspěvky v Lucembursku nedostali žádné, ani nepřímé, protiplnění v podobě příslušnosti alespoň k části lucemburského sociálního pojištění.

*„Dvojí odvody mají za následek zvýšené náklady osob z jiných členských států na své činnosti prováděné v Lucembursku a jako takové mají dopad na jejich konkurenční postavení a tím jsou v rozporu s volným poskytováním služeb.“*

V daném případě tedy taková úprava byla nepřímou diskriminací a u ESD nenašla oporu. Byla tak shledána jako porušující principy základní svobody o volném poskytování služeb.

---

<sup>11</sup> Rozsudek ze dne 3. února 1982, Seco v EVI, C-62/81, spojené případy s C-63/81, Desquenne & Giral, ECLI:EU:C:1982:34

Druhá otázka daného případu se týkala ochrany občanů třetích zemí úpravou zaručující volný pohyb služeb a související ustanovení v daném případě. Z rozhodnutí týkajícího se první otázky tak byly vyloučeny občané třetích zemí a zároveň tedy zaměstnavatelé z jiných členských států EU vysílajících občany třetích zemí.

Lucembursko bylo oprávněno limitovat zaměstnávání těchto osob přísnějšími podmínkami než občany členských států bez porušení komunitárního práva. A to včetně uvalení dalších odvodů nehledě na povinnost stejných odvodů v jejich domovském státě. Občané třetích zemí totiž nepožívali výhod a ochrany komunitárního práva.

### **1.3.3 C-113/89 Rush Portuguesa<sup>12</sup>**

Na problematiku výše zmíněného rozsudku navazuje i rozhodnutí ve věci C-113/89 Rush Portuguesa. V předmětném sporu se jednalo o oprávněnost Francie vyžadovat po zaměstnancích, kteří hodlají pracovat ve Francii, získání pracovního povolení.

Vě věci Rush Portuguesa šlo o vyslání pracovníků portugalské firmy k výkonu stavebních prací ve Francii, kde měli k této činnosti, dle francouzských předpisů, tito vyslaní zaměstnanci získat pracovní povolení.

Soud záležitost rozhodl tak, že určil výkon práce jménem portugalské firmy jako pouhé využití možnosti poskytovat volně služby v rámci EU (tehdy ES) a Francie (ani jiný členský stát) nemůže po takových zaměstnancích požadovat pracovní povolení, jelikož takoví pracovníci nehledají a neusilují o přístup na francouzský pracovní trh. SDEU tak jednoznačně určil, že výkon práce v rámci volného poskytování služeb není rovno zaměstnávání pracovníků na území hostitelské země.

### **1.3.4 C-369/96 a C-376/96 Jean-Claude Arblade a Leloup<sup>13</sup>**

Posledním zmíněným rozsudkem z doby před přijetím jednotné právní úpravy (směrnice 96/71/ES) je spor ve věci C-369/96 a C-376/96.

---

<sup>12</sup> Rozsudek ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa v Office national d'immigration, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142

<sup>13</sup> Rozsudek ze dne 23. listopadu 1999, Leloup, C-376/96, ECLI:EU:C:1999:575

Předmětem sporu bylo zejména dodržování určitých administrativních povinností, které ukládaly belgické předpisy, francouzskými stavebními firmami, které v Belgii, v rámci volného poskytování služeb, stavěly pomocí francouzských dělníků silo.

Francouzské společnosti Arblade a Leloup těmto povinnostem vesměs nedostály, a to s odvoláním na SFEU, konkrétně ustanovení o volném poskytování služeb a předchozí rozsudky ESD.

Dokumenty, které svou povahou měly přispívat ochraně zdraví zaměstnanců, by byly přípustné/přiměřené pouze za předpokladu, že podobné dokumenty již nebyly shromažďované na základě předpisů vysílající země. ESD tak zopakoval argumentaci velmi podobnou z věci Alfred John Webb.

Další rozhodovanou otázkou byly platby do veřejných fondů, které mají ochraňovat zaměstnance v daném sektoru. Samy o sobě by tyto fondy neměly být vyloučeny za předpokladu, že dotčení zaměstnanci za tyto platby budou požívat dodatečnou ochranu, kterou nemají zajištěnou ve vysílajícím státě a dotčené poplatky jsou splatné pro všechny firmy na dotčeném území a teritoriu. Tyto poplatky tedy jsou svou povahou překážkou pro volné poskytování služeb, ovšem za určitých podmínek mohou být přiměřené (srov. Finalarte níže).

Otázka zaměřená na povinnost platby minimální mzdy platné v hostitelské zemi byla ESD uznána jako oprávněná a jako taková se velmi významně podepsala jako zdroj pro tvorbu první ucelené právní úpravy, která povinnost dodržování minimální mzdy obsahuje. V daném rozhodnutí byl požadavek na dodržování minimální mzdy ospravedlnitelný, je ovšem zároveň nutno dodat, že je věcí hostitelské státní úřady určit podmínky, které mají vysílající osoby splňovat a učinit je dostatečně zřejmé a administrativně nenáročné.

### **1.3.5 C-49/98 - Finalarte and Others<sup>14</sup>**

Podobně jako v předchozích rozhodnutích, předmětem sporu byla oprávněnost povinnosti vysílajících zaměstnavatelů platit příspěvky do veřejných zdrojů v hostitelském státě. Konkrétně se jednalo o britské a francouzské osoby vysílající své zaměstnance do Německa. Mimo jiné byl v rozsudku již používán pojem vyslaných zaměstnanců.

---

<sup>14</sup> Rozsudek ze dne 25. října 2001, Finalarte and Others, C-49/98, ECLI:EU:C:2001:564

Z důvodu ochrany zaměstnanců ve stavebním průmyslu došlo v Německu k povinnosti platit do jakéhosi dovolenkového fondu, který měl zajistit zaměstnancům v celém odvětví příspěvky na dovolenou. Z důvodu častého střídání zaměstnavatelů v celém odvětví a následně stížené možnosti takových pracovníků čerpat dovolenou, tak mělo dojít k dodatečné ochraně zaměstnanců ve stavebnictví.

ESD v této věci judicoval, že nepochybně se jedná o překážku k volnému poskytování služeb, jelikož jde pro většinu zaměstnavatelů z jiných členských států o dodatečný výdaj. Předmětnou věc komplikoval navíc fakt, kdy zahraniční zaměstnavatelé museli poskytovat více informací než zaměstnavatelé domácí.

Překážka k zaručené svobodě to ovšem byla přiměřená, neboť docházelo k dodatečné ochraně zaměstnanců. Ti tak požívali ochrany významně nad rámec těch, které zaručoval sociální systém ve vysílajících státech. V rámci omezení svobody volného poskytování služeb se tedy jednalo o přiměřené omezení sloužící veřejnému blahu.

### **1.3.6 C-341/05 - Laval un Partneri Ltd<sup>15</sup>**

Velmi významným případem pro určení budoucího vývoje vysílání pracovníků byl rozsudek ESD C-341/05. V dané věci lotyšská společnost poskytovala služby (stavební práce) na území Švédska. Jelikož se jednalo o rozhodnutí z doby s již existující úpravou o vysílání zaměstnanců, lotyšská společnost měla svým vyslaným zaměstnancům do Švédska garantovat minimální standard pracovních podmínek.

Komplikací v tomto případě byla složitost švédské úpravy o zaručení minimální mzdy, kdy Švédsko neprohlásilo kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné. Jelikož nebyla kolektivní smlouva z oboru stavebnictví všeobecně závazná, vyslaní zaměstnanci neměli s příslušnou odborovou organizací vyjednanou minimální mzdu. Po zjištění těchto skutkových okolností a následném neuzavření kolektivní dohody vyhlásila odborová organizace blokádu (stávku) a znemožnila vyslaným pracovníkům fakticky možnost práce na staveništi. Celý případ nakonec skončil konkursem a lotyšská společnost žádala za neoprávněnou stávku náhradu škody. Nutno dodat, že společnost měla uzavřenou obdobnou kolektivní smlouvu v Lotyšsku.

---

<sup>15</sup> Rozsudek ze dne 18. prosince 2007, Laval un Partneri Ltd, C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809

Střetly se tak základní právo na stávku a volné poskytování služeb. Předmětem předběžné otázky bylo, inter alia, zda v daném případě bylo nutné přihlídnout ke kolektivní smlouvě, jež nebyla všeobecně závazná, nicméně měla všeobecný účinek ke všem podobným podnikům. *„Naopak je možností členských států neupravit svou vnitrostátní úpravu tak, jak předpokládá směrnice 96/71/ES, pokud tím nebude omezeno volné poskytování služeb.“* V daném případě tedy bylo rozhodnuto, že pokud není kogentní normou zaručen standard minimální mzdy, je systém individuálního vyjednávání, založený na jednotlivých případech, překážkou k volnému poskytování služeb.

### **1.3.7 Spojené věci C-307/09 až C-309/09 Vicoplus SC PUH a další<sup>16</sup>**

Po přistoupení dalších členských států v roce 2004 se stalo vysílání zaměstnanců poměrně živé téma. Do EU přistoupily státy, které měly zpravidla významně nižší minimální mzdu než ostatní země EU. Navíc pro přistoupivší země platilo přechodné ustanovení, které po určitou dobu omezovalo volný přístup na pracovní trh na volném trhu EU.

Ve věci Vicoplus SC PUH a další byl předmětem předběžné otázky výklad situace, kdy SFEU garantuje volné poskytování služeb (a na jehož základě fungovala směrnice 96/71/ES) oproti omezením daných přechodnými opatřeními pro nové členské státy.

Polští pracovníci, kteří by k zaměstnání na nizozemském trhu potřebovali získat pracovní povolení, byli vysláni, aby provedli u nizozemského podniku službu. Nizozemská právní úprava pracovníkům z těchto zemí přikazovala získat pracovní povolení i pro výkon činnosti v rámci přeshraničního poskytování služeb.

*„Jak uvedl generální advokát v bodě 51 svého stanoviska, zdá se nepřirozené rozlišovat mezi přílivem pracovníků na pracovní trh určitého členského státu v závislosti na tom, zda k němu získají přístup prostřednictvím poskytnutí pracovní síly nebo přímo a nezávisle, neboť v obou těchto případech je tento potenciálně významný pohyb pracovníků způsobilý tento pracovní trh narušit. Vyloučení poskytování pracovní síly z působnosti kapitoly 2 odst. 2 přílohy XII aktu*

---

<sup>16</sup> Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus and Others, C-307/09, ECLI:EU:C:2011:64

*o přistoupení z roku 2003 by tudíž mohlo zbavit toto ustanovení ve velké části jeho užitečného účinku.“*

Omezení pro vysílané pracovníky z nových členských států tak bylo plně v souladu se SFEU.

### **1.3.8 C-91/13 - Essent Energie Productie BV<sup>17</sup>**

Rozhodnutí, které navazovalo a ve svém odůvodnění i odkazovalo na předchozí rozsudek, bylo poskytnutí občanů třetích států, kteří legálně pobývají na území EU. Předmětný spor se týkal poskytnutí služeb mezi nizozemskými podniky. Podnik poskytující službu měl k této činnosti najaté pracovníky v rámci mezinárodního pronájmu pracovní síly (tj. případu, který spadá pod úpravu přeshraničního vysílání služeb).

V daném sporu se definice zaměstnavatele v nizozemské vnitrostátní úpravě neshodovala s pojmem zaměstnavatele dle směrnice 96/71/ES. Na službu poskytovanou mezi nizozemskými podniky nebylo nahlíženo jako na takovou, která by mohla požívat výhod zaručených SFEU o svobodném poskytování služeb.

ESD nicméně takový přístup nepřijal a v odůvodnění uvedl, že takový přístup, kdy by si státy mohly definovat pojem zaměstnavatele dle svého uvážení, by mohlo úplně zbavit účinku svobody volného poskytování služeb stanovené v SFEU.

### **1.3.9 C-549/13 - Bundesdruckerei GmbH<sup>18</sup>**

Zajímavým případem, který ukazuje problematiku úpravy o vysílání pracovníků v rámci EU, je omezení podmínek při zadávání veřejných zakázek, které bylo uplatněno na základě zákona spolkové země Severní Porýní – Vestfálsko.

Některých veřejných zakázek se mohli účastnit pouze podniky, které se zavážou vyplácet svým zaměstnancům minimální hodinovou mzdu. Uchazeč měl v plánu plnit danou zakázku (digitalizace dokumentů a konverze dat) skrze svého subdodavatele v Polsku, tudíž v zemi s významně nižší minimální mzdou. Tento subdodavatel by zakázku vykonával výlučně v zemi původu. ESD rozhodl, že směrnice 96/71/ES se v tomto případě nepoužije.

---

<sup>17</sup> Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie, C-91/13, ECLI:EU:C:2014:2206

<sup>18</sup> Rozsudek ze dne 18. září 2014, Bundesdruckerei, C-549/13, ECLI:EU:C:2014:2235

Jádro věci ovšem zůstává založené na podstatě volného poskytování služeb a omezení u některých veřejných zakázek (které mělo zabraňovat sociálnímu dumpingu) bylo dle ESD překážkou k volnému poskytování služeb. Jelikož se jednalo o ochranu pracovníků a omezení by mohlo spadat pod výjimku právě z důvodu ochrany pracovníků, opatření nemohlo plnit takové cíle, jelikož nebylo potřeba takové ochrany na trhu soukromých zakázek.

Samotný fakt, že k poskytnutí služby byli vysláni občané třetích států, kteří legálně pobývají na území EU, je irelevantní k posouzení, jestli dané poskytnutí služby (skrže dvojité vyslání) spadá pod ochranu článku 56 SFEU.

#### **1.4 Dílčí závěr I**

I přes objektivní skutečnost, kdy smyslem úpravy o vysílání zaměstnanců je zachování konkurenceschopnosti podniků všech členských států při důstojné ochraně vysílaných zaměstnanců, narážela původní úprava na mnoho nedostatků.

Jak je z judikatury či z diskuze uvedené níže patrné, střetávají se při vysílání zaměstnanců dva protichůdné zájmy, které se významně znásobily přistoupením států zejména ze střední a východní Evropy v roce 2004. Patrné byly ovšem již z doby před před přijetím jednotné právní úpravy, kdy k určitým ochranným opatřením docházelo již dlouhou dobu před vznikem směrnice 96/71/ES.

Klíčovým aspektem vysílání se ovšem stalo znění části o odměňování vysílaných zaměstnanců. Tento problém je velmi patrný zejména z rozsudku ESD Laval un Partneri Ltd. Státy s vyšším standardem minimální mzdy (tedy státy zpravidla západní Evropy) se snaží ve velké míře omezit přísun „levné“ pracovní síly z jiných členských států. ESD navíc tento rozpor pro „bohatší“ státy zkomplikoval tím, že úprava musí být pro vysílající státy dostatečně jednoduchá a aplikovatelná, což u některých států s vysokou sociální ochranou není v komplikovaném systému kolektivního vyjednávání založeného na individuálních situacích slučitelné s ochranou svobody o volném poskytování služeb. Směrnice tak tyto nedostatky musela určitým způsobem změnit, aby se dosáhlo spravedlivějšího režimu.

Je důležité zmínit, že problém zneužívání směrnice 96/71/ES, kterému mělo být zabráněno prováděcí směrnicí 2014/67/ES, v praxi nenarážel na významné problémy a potřeba zamezení zneužití práva v rovině vysílání pracovníků skrze skořápkové firmy a dalších (srov. judikatura NSS níže) je nepochybně správným



krokem. Tato směrnice ovšem neměnila smysl ani zaručené podmínky směrnice 96/71/ES a nemohla tak žádným způsobem přispět k narovnání podmínek a spravedlivějšímu režimu vysílání tak, aby došlo k narovnání zájmů ochrany pracovníků a volného poskytování služeb.

## 2 Vyslání dle aktuální (novelizované) směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES

### 2.1 Diskuze předcházející novelizaci

Velmi živá diskuze se rozpoutala především před přijetím novelizované směrnice 2018/957. Více než dvacet let stará směrnice 96/71/EU nemohla odpovídat změně prostředí, na kterou nebyla a ani nemohla být připravena.

V roce 2016 přišel návrh Komise zabývat se původní směrnicí 96/71/EU, a to ve světle toho, nakolik plní své původní cíle a jestli nedochází k situacím, které znevýhodňují buď vysílající, nebo hostitelské země z pohledu svobody poskytování služeb v rámci EU. Jak se v tomto souhrnu posouzení komise uvádí (2016), cílem svobody poskytování služeb není primárně soutěž založená na různých nákladech práce, ale mělo by docházet k soutěži na základě specializace, inovací a dovedností.

Na souhrn posouzení v červnu roku 2016 navazoval dokument komise Posting of Workers Directive – current situation and challenges. V ní se autoři Voss a kol. zabývali výzvami, které v současnosti před komisí stojí a rozvedli, nakolik bylo tehdejší znění směrnice 96/71/EU aktuální.

Autoři zde mimojiné zmiňují problém, který svou intenzitou vyčníval především v zemích severozápadu Evropy (v článku uveden north-west). Odvětví, ve kterých je potřeba ve velké míře lidská práce začala být v hostitelských státech intenzivně nahrazována vyslanými pracovníky ze zemí s nízkou mzdou. Tento problém byl navíc umocněn nárůstem podvodného jednání, které obcházelo pravidla vysílání. V neposlední řadě byly vyjádřeny pochyby o aktuálnosti letité směrnice 96/71/ES, která v souvislosti s přijetím mnoha nových členských států již nemohla reagovat na situaci, kdy do EU přistoupily převážně státy s významně nižší průměrnou a minimální mzdou než mají původní, západoevropské státy.

*Wispelaere a Pacoleta (2020): „Existuje významný nedostatek dat o vysílání zaměstnanců v EU, které dělájí diskuzi založenou na faktech velmi obtížnou“, podobné závěry k relevantnosti dat plynou i z analýzy ekonomického dopadu vysílání pracovníků v EU s důrazem na stavebnictví autorů Wispelaere a Pacoleta (2015): „Přestože čísla vyslaných pracovníků průběžně rostou, máme velmi málo důkazů (dat) o prokázání ekonomické hodnoty a dopadu na poskytování služeb*

*v rámci EU.“ Stějně jako Voss a kol, i Wispelaere a Pacoleta čerpali z vydávaných formulářů A1, které se váží k sociálnímu zabezpečení vyslaných zaměstnanců.*

Všechny zmíněné problémy by se měla snažit vyřešit zmíněná novela původní směrnice 96/71/ES, a jelikož byla lhůta implementace až 30. července 2020, nelze zatím hodnotit, jaký dopad na vysílání a související problémy měla. Navíc je doba od přijetí opatření těžce ovlivněna pandemií Covid-19 a data o počtech vyslaných zaměstnanců atd. nelze izolovaně porovnávat s předchozími lety. Na relevantní analýzu si tak budeme muset počkat do dalších let.

## **2.2 Hlavní změny provedené novelizací směrnice 96/71/ES směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957**

Evropská právní úprava se po dvaceti letech novelizovala, aby bylo dosaženo aktuálnosti právní úpravy a při změně a vývoji prostředí bylo stále co nejlépe dosahováno cíle původní směrnice 96/71/ES. Termínem implementace se stal 3. červenec 2020. Implementace této směrnice v zákoníku práce je tak poměrně nová.

Konle-Seidl a Boudalaoui-Buresi na webových stránkách Evropského parlamentu (2020) uvádí: „V březnu 2016 navrhla Komise revizi původní směrnice o vysílání pracovníků (96/71/EC) s cílem zajistit uplatňování pracovníprávních předpisů hostujícího členského státu v případě dlouhodobého vyslání a řešení otázek jako rovné odměňování, použitelnost kolektivních smluv a zacházení se zaměstnanci agentur práce.“

Breier (2019) shrnuje význam směrnice takto: „*Nejdůležitější změny se týkají především úplné rovnosti mezd vyslaných pracovníků, zavedení maximální doby, po jejímž překročení se na vyslání uplatní veškeré právní předpisy hostitelského státu. Dojde i k rozšíření kogentní platnosti předpisů pro vysílání v obecně závazných kolektivních smlouvách na všechna hospodářská odvětví a vyšší transparentnosti pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání.*

*Pozměňující směrnice (EU) 2018/957 zavádí několik nových pravidel:*

- *stejná pravidla ohledně odměňování se vztahují shodně na vysílané pracovníky i místní pracovníky v hostitelské zemi,*

- *pracovník bude považován za vyslaného dlouhodobě po 12 měsících (s možností prodloužení o 6 měsíců, která podléhá uvedení důvodu poskytovatelem služeb), po kterých se budou na vysílaného pracovníka vztahovat téměř všechny aspekty pracovního práva hostitelské země,*
- *počet potenciálních kolektivních smluv, které se mohou použít v zemích EU, které mají systém pro prohlášení kolektivních smluv nebo rozhodčích nálezů za všeobecné použitelné, se může zvýšit,*
- *agentury práce musí zaručit vysílaným pracovníkům stejné podmínky, které se vztahují na dočasné pracovníky najímané v zemi, v níž je práce vykonávána,*
- *lepší spolupráce mezi orgány zemí EU ohledně zneužívání a obcházení pravidel v souvislosti s vysláním.“*

Nejvýznamější změnou stojící na diskuzi, která ve své podstatě rozdělovala západní a východní Evropu, bylo nové znění článku 3 směrnice 96/71/ES. To se týkalo původně zaručení minimální mzdy v hostelském státě. Tato úprava se definičně změnila na zaručení minimální odměny, která kromě minimální mzdy zaručuje i další povinné složky mzdy, které jsou místním pracovníkům běžně garantovány. Přímé srovnání původního a nového znění je obsaženo v další kapitole.

Detailnější úvahu nad potřebou změny minimální mzdy/odměny je obsaženo v preambuli směrnice 2018/957/EU v bodě 6, ve kterém je zdůrazněna zásada stejné odměny za stejnou práci a bodech 18 až 21, ve kterých je vysvětlena potřeba posuzování minimální výše odměny ve vztahu k příplatkům za vyslání. Do hrubé odměny, která je poměřována s minimálním standardem dané země by neměly vstupovat náhrady, které slouží k pokrytí zvýšených nákladů pracovníka v přímé souvislosti s vysláním.

Jak plyne z tiskové zprávy ESD (2020), která popisuje výsledek žaloby na neplatnost, kterou neúspěšně podalo Polsko a Maďarsko<sup>19</sup>, novelizací především došlo k vyšší ochraně zaměstnanců a významnějšímu přiblížení se podmínek odměn vyslaných zaměstnanců s místními pracovníky. Konkrétně se změna těchto podmínek projevuje novelizací článku 3 směrnice 96/71/ES. Díky této

---

<sup>19</sup> Rozsudek ze dne 8. prosince 2020, Maďarsko vs. Komise, C-620/18, ECLI:EU:C:2020:1001

úpravě se mění význam minimální mzdy, přičemž nové znění používá pojem minimální odměny, která vychází ze širšího pojetí tohoto termínu než mzda, a která je společně s doplňujícími předpisy místním pracovníkům zaručena.

Z podstaty věci se tato novela nelíbila státům s nižší průměrnou, resp. minimální mzdou v rámci EU. Maďarsko s Polskem tak pro ochranu svých firem podalo žalobu na neplatnost proti směrnici 2018/957<sup>20</sup>. SDEU ovšem v této věci judikoval: *„Aby tedy bylo co nejlépe dosaženo účelu sledovaného směrnicí 96/71 ve změněném kontextu, mohl unijní normotvůrce přizpůsobit rovnováhu, na níž spočívala tato směrnice, posílením práv pracovníků vyslaných do hostitelského členského státu, aby se hospodářská soutěž mezi podniky vysílajícími pracovníky do tohoto členského státu a podniky usazenými v tomto státě rozvíjela za spravedlivějších podmínek.“*

Přestože žalobu na neplatnost podalo Polsko s Maďarskem, nespokojená byla téměř celá střední a východní Evropa, jak lze zjistit z vyjádření všech europoslanců, kteří v hlasování o přijetí směrnice 2018/957/EU hlasovali<sup>21</sup>. Jan Zahradil např. uvedl: *„Pane předsedající, tady v tom sále a speciálně v tomto parlamentu slyšíme mnoho o tom, jak bychom se měli více integrovat, že potřebujeme více Evropy, že potřebujeme více jednotného trhu, že potřebujeme více spolupracovat, a přitom tento návrh, tato prozatímní dohoda jde právě proti těmto principům. Protože ruší jednotný trh a jeho principy, vytváří protekcionistické bariéry a je produktem lobbismu některých států, které si prostě nezvykly ani pro patnácti lety, že tady došlo k rozšíření o střední a východní Evropu. Jak je vidět, tak proti této prozatímní dohodě vystupují právě poslanci ze střední a východní Evropy, protože cítí, že to ohrožuje volný pohyb pracovních sil z jejich zemí. ...“* Naopak Rory Palmer (S&D) obhajuje přijetí směrnice jako zásadní krok k ochraně pracovníků na trhu EU: *„Místy a někdy nedávno, kvůli podbízení místních mezd a vykořisťování vyslaných pracovníků, je obtížné, ne-li nemožné, bránit svobodu pohybu těm, kteří jsou skeptičtí a staví se proti ní. Nyní tato opatření nepůjdou až k nápravě této skepsy, ale povedou nás dlouhou cestu k spravedlivějším pracovním trhům, pracovním trhům, které se v očích mnoha lidí staly příliš nespravedlivými.“*

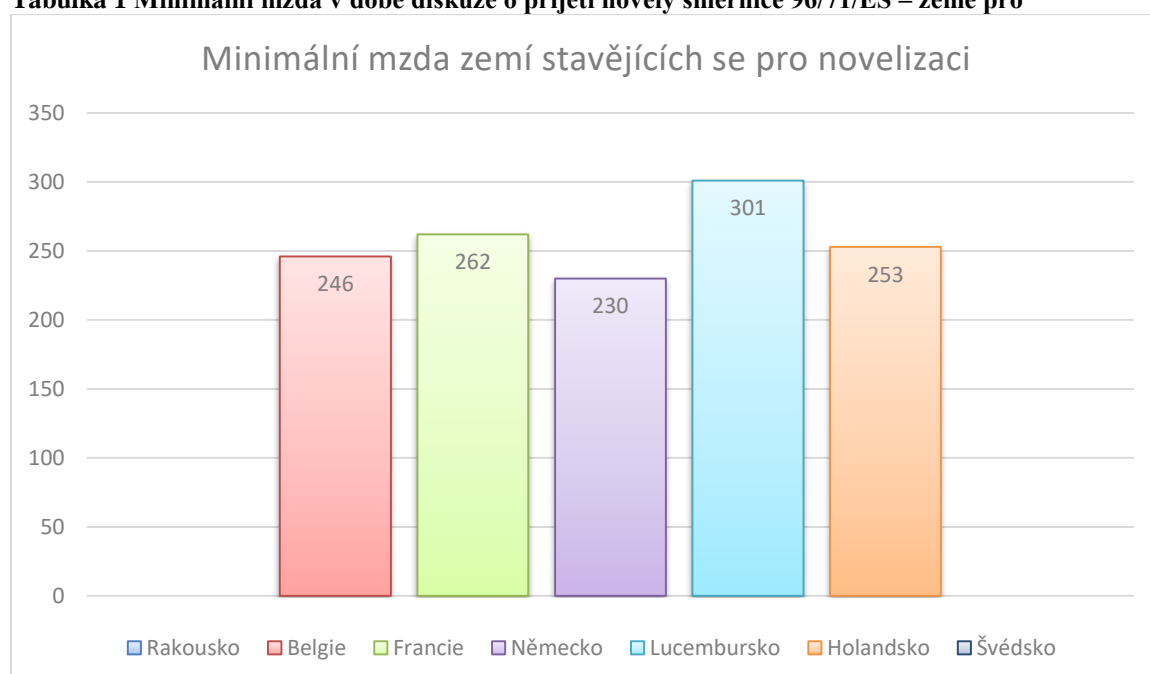
---

<sup>20</sup> Rozsudek ze dne 8. prosince 2020, Maďarsko vs. Komise, C-620/18, ECLI:EU:C:2020:1001

<sup>21</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-8-2018-05-29-ITM-008-04\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-8-2018-05-29-ITM-008-04_EN.html)

V souhrnu posouzení dopadů (2016) k původní směrnici 96/71/ES (dále také „**Souhrn posouzení**“) byly rozdíly v odměňování vyčísleny na 10 – 50 % v závislosti na členském státě a posuzovaném odvětví. Dle tohoto dokumentu komise je výhoda členských států s nízkými mzdami příliš velká a poskytují významnou výhodu oproti hostitelským státům u dlouhodobých vyslání. V dokumentu se navíc odráží i tendence zemí s nízkou minimální mzdou prosazovat ponechání benevolentnější úpravy a ponechání „nižší“ míry odměn vyslaných zaměstnanců, resp. přístup k řešení jednotlivých zemí, který se projevila ve výše zmíněných žalobách. Danou úpravu podporovaly zejména státy s vysokou minimální mzdou<sup>22</sup> a naopak proti, se stavěly země s významně nižší minimální mzdou<sup>23</sup>.

**Tabulka 1 Minimální mzda v době diskuze o přijetí novely směrnice 96/71/ES – země pro**

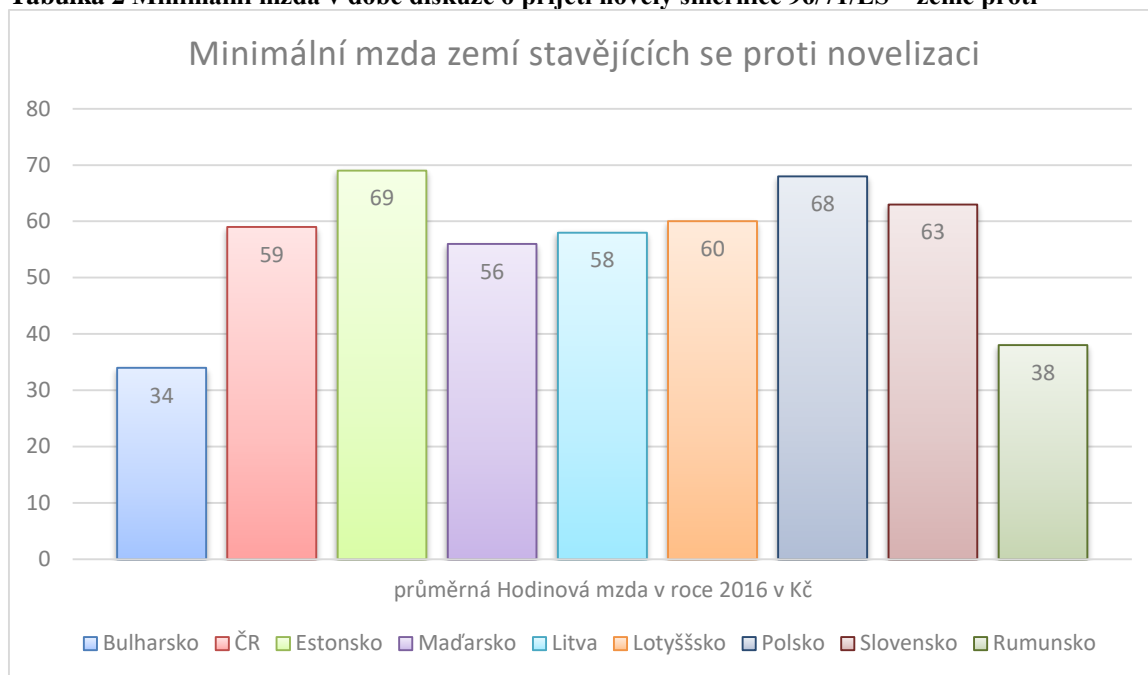


Pozn. Rakousko a Švédsko neměly v daném roce stanovenou minimální mzdu.

<sup>22</sup> Rakousko, Belgie, Francie, Německo, Lucembursko, Holandsko a Švédsko

<sup>23</sup> Bulharsko, ČR, Estonsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Polsko, Slovensku a Rumunsko

**Tabulka 2 Minimální mzda v době diskuze o přijetí novely směrnice 96/71/ES – země proti**



Zdroj: *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut Deutschland - Mindestlohn datenbank 2016, kurz platný v březnu 2016*

### 2.3 Přímé porovnání nejvýznamnějších změn ve znění směrnice 96/71/ES

<u>Původní znění směrnice 96/71/ES</u>	<u>Novelizované znění směrnice 96/71/ES</u>
Článek 3, odst. 1:	
„1. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr....“	
„... c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu, ...	„... c) <b>odměny</b> , včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu; ...

<p>Pro účely této směrnice vymezují pojem "minimální mzda" uvedený v odst. 1...“ druhé odrážce písm. c) vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.</p>	<p><b>Pro účely této směrnice určují pojem „odměny“ vnitrostátní právo nebo zvyklosti členského státu, na jehož území jsou pracovníci vysláni, a rozumí se jím veškeré povinné složky odměny stanovené vnitrostátními právními či správními předpisy nebo kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly v tomto členském státě prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8.</b></p> <p><b>Aniž je dotčen článek 5 směrnice 2014/67/EU, členské státy zveřejní v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi bez zbytečného odkladu a transparentním způsobem na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách uvedených ve zmíněném článku informace o pracovních podmínkách, včetně složek odměny podle třetího pododstavce tohoto odstavce a všech pracovních podmínek podle odstavce 1a tohoto článku.</b></p>
<p>Vložení článku 1a</p>	
	<p><b>1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly</b></p>



	<p>pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• právními či správními předpisy nebo</li><li>• kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8.</li></ul> <p>První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;</li><li>b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.</li></ul> <p><b>Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců...</b></p>
--	---

## 2.4 Současné podmínky vysílání zaměstnanců

Nezbytnou součástí, bez které by celá úprava postrádala smyslu, je úprava oblastí, které, přestože je pracovní poměr uzavřen v členském státě podniku vysílajícího, se řídí právními či správními předpisy a/nebo kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve státě přijímajícího podniku, což je:

- Délka pracovní doby;
- Délka dovolené;
- Minimální mzda (odměna);
- Podmínky poskytování zaměstnanců;
- Ochrana zdraví;
- Ochrana zdraví při práci těhotných žen a žen krátce po porodu
- Nediskriminační opatření
- Podmínky ubytování, pokud je zaměstnavatelem poskytnuto
- Náhrady cestovních výdajů (včetně stravného a nákladů na ubytování).<sup>24</sup>

Sice se většinou jedná o podmínky, které zaručují tzv. minimální standard, pokud jsou ovšem podmínky vysílajícího státu pro pracovníka výhodnější, použijí se právě tyto podmínky.<sup>25</sup>

*„Existuje výjimka, a to pro první instalaci nebo montáž, pokud tvoří podstatnou část smlouvy o dodávce zboží, je nezbytná pro uvedení zařízení do provozu a provádějí ji kvalifikovaní pracovníci vysílajícího podniku. Pak se nemusí dodržet výše minimální mzdy a minimální délky dovolené v případě, že instalace nebo montáž nepřesahuje 8 dní a zároveň se nejedná o stavební činnosti. Doba pro výjimku může být členským státem stanovena i delší...“ (Ryšavá, 2019)*

Co se týče územní působnosti, článek 1 specifikuje, že se směrnice vztahuje na zaměstnavatele usazené v EU, kteří vysílají pracovníky dle podmínek popsaných dále v bodě 3 směrnice. Vysílání pracovníků ovšem může být prováděno i do států

---

<sup>24</sup> Článek 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES

<sup>25</sup> Článek 3 odst. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES

Evropského hospodářského prostoru, což je zaručeno rozhodnutím smíšeného výboru EHP č. 37/98 z 30. dubna 1990. Začlenění Švýcarska je zaručeno Smlouvou o volném pohybu osob OJ L 114/6 z 30. dubna 2002. Kdykoli je tedy pro účely této práce a v souvislosti se směrnicí 96/71 pojednáváno o členském státě EU, zahrnuje tento pojem i státy EHP a Švýcarska.

Právě zmíněný bod 3. článku 1 věcně upravuje vyslání, které musí být v jedné z následujících forem:

- a) *„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*
- b) *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*
- c) *jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyše pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost 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.“*

Spojovacím článkem pro všechny druhy vyslání je nutnost trvání pracovního poměru mezi vysílajícím podnikem a vysílaným zaměstnancem (pracovníkem). Pokud by se stalo, že zaměstnanec po vypršení kontraktu začne přímo pracovat pro příjemce služeb bez zapojení původně vysílajícího podniku, přestává být tento vztah předmětem této úpravy a na zaměstnance se začne plně vztahovat legislativa hostitelského státu.

Velmi stručně definováním vyslání je práce zaměstnance v rámci koncernu. Barancová (2008) k tomu nicméně uvádí, že *„příčinou chybějící definice je i skutečnost, že koncernové právo není dosud na komunitární úrovni plně harmonizované. V praxi však absence definice koncernu nepřináší problémy.“*

Z textu bodu b) tedy vyplývá, že vysláním je jakýkoliv případ vycestování pracovníka v rámci koncernu bez bližší specifikace toho, jestli bude provádět pro podnik v koncernu službu nebo naopak službu pro vysílající podnik přijímat.

Poslední druh vyslání je mezinárodní poskytování pracovní síly do jiných členských států, kdy po celou dobu vyslání musí existovat pracovní vztah mezi agenturou práce a vyslaným zaměstnancem. Štefko (2009) uvádí, že *„Kodex dobré praxe v oblasti vysílání zaměstnanců vypracovaný Správní komisí pro sociální zabezpečení migrujících zaměstnanců však vylučuje, aby hlavní činností agentury práce bylo vysílání zaměstnanců do jiných členských států.“*

#### **2.4.1 Pojem pracovník ve směrnici 96/71/ES**

Definičně je pojem zaměstnanec (pracovník) pokryt článkem 2, kdy jednoduše jde o pracovníka, který po přechodnou dobu vykonává práci v jiném členském státě, než je pro něj obvyklé.

Bližší vymezení ovšem chybí a definice tohoto pojmu je tak ponechána na legislativě členských států. V praxi tak může docházet k případům, kdy může být v různých členských státech na pracovníka nahlíženo rozdílným způsobem a ochrana tohoto pracovníka se tak může snižovat. V případě pochybností by rozhodným právem bylo právo hostitelské země. Problém ovšem nastává při koordinaci sociálního zabezpečení. V určitých případech se totiž za rozhodné považuje určení zaměstnance dle státu vysílajícího podniku. (Štefko, 2009).

Samotné užití pojmu pracovník je dle rozhodnutí SDEU<sup>26</sup> pojmem širším než pojem zaměstnanec. Pojem pracovník by totiž měl pokrývat i zvláštní případy, kdy nejsou např. z regulatorních či kvalifikačních předpokladů pracovníci jako zaměstnanci považováni, ale povahou svoji práci se o zaměstnaneckou (závislou) práci jedná.

Z působnosti směrnice jsou negativním vymezením v článku 1 bodu 2. vyloučeny posádky loďstva. Díky vyloučení veřejné správy z působnosti volného poskytování služeb SFEU tak nelze statut vyslaného pracovníka přiznat ani pracovníkům vykonávající službu ve veřejné správě.

---

<sup>26</sup> Rozsudek ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284

Působnost směrnice rovněž není omezena národností zaměstnanců, územní působnost je pouze zaměřena na sídlo vedení podniků, které vyslání provádí a vyslanými pracovníky tak mohou být jak osoby různých států EU, tak i osoby ze třetích zemí (Ptáčková, 2014).

#### **2.4.2 Pojem zaměstnavatel ve směrnici 96/71/ES**

Poměrně zajímavým faktem je absence definice vysílajícího podniku ve směrnici 96/71/EU. Z povahy věci se musí jednat o faktického zaměstnavatele, jelikož ve všech případech musí nezbytně existovat pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.

V prováděcích dokumentech k vysílání zaměstnanců dle směrnice 96/71/ES nelze bližší definici dohledat (Fact sheet on the European Union, European parliament - Posting of workers, Practical guide on posting – European commission a další).

S ohledem na absanci vymezení tohoto pojmu i v judikatuře SDEU tak lze předpokládat, že by tento pojem neměl v praxi činit výkladové problémy. Společně s širším pojmem pracovník také pojem vysílající podnik může pojmout i krajní případy, kdy existují formy pracovního vztahu, který se svou povahou blíží závislé práci, ovšem z různých důvodů se v zemi vysílajícího jedná o závislou práci mimo pracovní poměr. Podobných případem by např. mohly být stážisté v koncernu, kteří vykonávají závislou práci a v rámci koncernu jsou vyslaní do spřátelených podniků k nabírání zkušeností.

I vzhledem k povaze a smyslu úpravy je dle názoru autora těžko představitelný případ výkladu pojmu zaměstnavatel, který by měl být v praxi napadán. Samotné problémy činí plnění podmínek dle hostitelského státu spíše než plnění podmínek dle státu vysílajícího.

#### **2.4.3 Časové omezení pro vyslané pracovníky**

Směrnice 96/71/ES předepisuje podmínku dočasnosti vyslání. Nejednalo by se totiž o vyslání pracovníka, pokud by vyslání nebylo časově omezené. Definičně není v původním znění dočasnost speciálně vymezena a dle formy úpravy tak lze usuzovat, že by dočasnost neměla být chápána absolutně (v konkrétním hodnotovém vyjádření), nýbrž pouze s uzavřeným koncem jak ve vztahu k vykonávanému úkolu, tak i ve vztahu k práci v hostitelském státě.

Bližší vodítko o významu pojmu dočasnosti pro správní praxi poskytl ESD<sup>27</sup>, kdy dočasnost definoval z různých pohledů, kdy vymezil hranici mezi tím, kdy se jedná o volné poskytování služeb a kdy spíše o svobodu usazování. Povahu dočasnosti tak neurčuje pouze doba trvání, ale také pravidelnost, úmysl periodického poskytnutí takové služby a kontinuita poskytování těchto služeb. Pro vykonání dočasných, ovšem náročných úkolů ničemu nebrání, aby poskytovatel služby v hostitelském státě vybavil danou zakázku i dočasným vybavením, které může být typické spíše pro usazené podniky (kanceláře, vlastní zázemí pro pracovníky apod.)<sup>28</sup>. Dočasné zakázky se tak mohou lišit a v určitých případech trvat i několik let (výstavba velkých budov).

ESD rozvedl pojem dočasnosti již v roce 1988<sup>29</sup>. Služba, která je bez předem daného časového omezení nemůže být považována za dočasnou ve smyslu článku 60 SFEU. Kontext daného rozhodnutí plyne ze „sekundárního“ usazení poskytovatele služeb v druhém členském státě, než ve kterém je poskytovatel takové služby primárně usazen a ve kterém se rozhodne na nepravidelné bázi poskytovat služby bez trvalého opuštění státu primárního usazení.

Se znalostí kontextu se autor domnívá, že chápání tohoto rozhodnutí by nemělo být aplikováno naopak na jednorázové služby, které nemají předem stanovený časový limit, ale mají stanovený cíl a výstup dané služby tak, jak definuje předchozí rozhodnutí ESD – tj. právě stavební projekt, kdy např. stavba dálnice nebo tunelu zahraničního developera nemůže být v určitých případech poskytnuta během období kratšího než v jednotkách let a bez vytvoření potřebného zázemí, je ovšem sjednána bez objektivní kontinuity nebo periodicity poskytované služby, je projekt dočasný.

V novelizované verzi směrnice 96/71/ES je ovšem, s ohledem na výše zmíněné výkladové problémy dočasnosti a z důvodu zabránění obcházení pravidel vysílání, již konkrétně vymezená celková doba trvání vysílání a k nim se vztahující podmínky. Od data provedení směrnice 2018/957, tj. 30. 7. 2020, je pro delší, stále však dočasná vysílání aplikován test dvanácti měsíců. Po tomto časovém testu by

---

<sup>27</sup> Rozsudek ze dne 11. prosince 2003, Schnitzer, C-215/01, ECLI:EU:C:2003:662

<sup>28</sup> Podobně také Rozsudek ze dne 13. února 2003, Commission v Italy, C-131/01, ECLI:EU:C:2003:96

<sup>29</sup> Rozsudek ze dne 5. října 1988, Steymann v Staatssecretaris van Justitie, C-196/87, ECLI:EU:C:1988:475

jednotlivé státy měly zaručit vyšší standard podmínek, které budou sblížovat podmínky práce s místními pracovníky. V odůvodněných případech může být tato doba prodloužena na osmnáct měsíců<sup>30</sup>.

Konkrétně nově vložený odstavec 1a článku 1 směrnice 66/71/ES stanovuje, že v případě vyslání delšího než 12 resp. 18 měsíců musí vysílající podnik zajistit všechny pracovní podmínky, které vyplývají z právních a správních předpisů nebo kolektivních smluv nebo rozhodčích nálezů, kterými se musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti. Stejně jako při krátkodobých vysláních je potřeba jednotlivě hodnotit, která z pracovních podmínek je pro pracovníka výhodnější. Jedinou absolutní výjimkou pro pracovní podmínky při vyslání, ať již krátkodobém či dlouhodobém, jsou postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek a doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.

*„Výše uvedený postup pramení z úvahy, že vyslání zaměstnance by mělo být ze své podstaty dočasné povahy a nemělo by jeho prostřednictvím docházet ke zneužívání pravidel zabezpečujících volný pohyb služeb. Za tímto účelem zavádí Směrnice a Novela pravidlo sčítání doby vyslání zaměstnanců, jestliže dochází k nahrazení jednoho zaměstnance jiným zaměstnancem (za předpokladu, že nový zaměstnanec má vykonávat stejnou činnost na stejném pracovním místě jako předchozí zaměstnanec).“ (Droscová, 2020)*

Nutno zmínit, že původní návrh komise zněl na časové omezení doby vyslání na 24 měsíců. Výbor regionů ovšem prosadil návrh na uplatnění kratšího období 12 měsíců s možným prodloužením. Původní dvouletý návrh by údajně vedl k možnostem vytváření subdodavatelských kaskád umožňující zneužívání nastavených pravidel (Briefing k legislativnímu procesu, 2020).

Tento časový test je navíc aplikován na pracovní místo. Pokud by vyslaného pracovníka nahradil pracovník jiný, který ho ovšem plně nahradí co do povahy práce, bude se časový test těchto pracovníků sčítat.

Zjednodušeně lze shrnout, že je nutné sledovat dobu vyslání u jednotlivých pracovních míst. Pokud se doba jednoho či více zaměstnanců vykonávající stejnou práci vejde do 12 resp. 18 měsíců, zajišťuje vysílající podnik pracovní podmínky dle

---

<sup>30</sup> Vložený odstavec 1a směrnice 96/71/ES

kapitoly 2.4 – tj. výše odměny, minimální doba dovolené, BOZP atd. Pokud je doba vyslání u jednoho nebo více pracovníků střídajících se na jednom pracovním místě delší než 12 resp. 18 měsíců, musí zajistit veškeré pracovní podmínky krom sjednání a zániku pracovní smlouvy a doplňkových penzijních programů.

Jak vyplývá dále z preambule, dočasnost vyslání zůstává vykládána stejným způsobem, pouze se zavádí tento časový test, který narovnává podmínky lokálních pracovních trhů hostitelských států s vysílajícími státy. V žádném případě ale nesmí být omezeno právo na volné poskytování služeb tak, jak bylo doposud chápáno.

Doba vyslání	Pracovní podmínky vysílající podnik musí zajistit v hostitelském státě (pokud jsou pro pracovníka výhodnější)	Dodatečné podmínky	Relevantní odstavce článku 1 směrnice 96/71/ES (pro dodatečné podmínky)	
Do 30 dnů	a) Délka pracovní doby; b) Délka dovolené; c) Minimální mzda (odměna); d) Podmínky poskytování zaměstnanců; e) Ochrana zdraví;	V případě první nezbytné montáže nebo instalace zboží prováděné specialisty se nepoužije prac. podm. v písm b) a c) v případě vyslání do 8 dnů. (krom stavebních činností)  Členské státy mohou stanovit další výjimky u písm c) v případě vyslání do 30 dnů.	Odst. 2., 3., 4. a 5.	Vyslání musí být vždy a za všech okolností dočasného charakteru.
Do 12 měsíců	f) Ochrana zdraví při práci těhotných žen a žen krátce po porodu			
Do 18 měsíců	g) Nediskriminační opatření h) Podmínky ubytování, pokud je zaměstnavatelem poskytnuto i) Náhrady cestovních výdajů (včetně stravného a nákladů na ubytování)	Po oznámení o důvodné nutnosti prodloužení až na 18 měsíců lze postupovat jako při vyslání do 12 měsíců. V opačném případě nastává nutnost poskytnout pracovní podmínky jako při vyslání nad 18 měsíců.	Odst.1a.	
Nad 18 měsíců	Kromě a) uzavírání a ukončování pracovních smluv; a b) zabezpečení doplňkových penzijních systémů  je nutné zabezpečit veškeré pracovní podmínky dle závazných předpisů hostitelské země.			



## 2.5 Dílčí závěr II

Jak je patrné z diskuze, která předcházela přijetí novelizovaného znění směrnice 96/71/ES, došlo k významnému posunu v rovině odměňování zaměstnanců a dodržování jejich minimální odměny. Zaměstnavatelům tak již nestačí porovnat vyplacené částky svým zaměstnancům s minimální mzdou uplatňovanou v hostitelském státě, a která musí být publikována na oficiálních stránkách aktualizovaných členskými státy.

Zaměstnavatel musí disponovat dokumenty, které dostatečně detailně prokáží vyplacené částky, a které se budou započítávat na porovnání s minimální odměnou - tedy minimální mzdou a všemi dalšími povinnými doplátky ke mzdě, na jaké mají nárok i domovští pracovníci. Do mzdy se navíc nebude započítávat příplatek, který je objektivně spjat se zvýšenými náklady zaměstnance kvůli vyslání. Ke všemu má zaměstnanec nárok na cestovní náhrady (obvyklým místem výkonu práce je místo vyslání) a případně i povinné příplatky za ubytování, pokud je v hostitelském státě poskytováno.

Nepochybně tedy dochází k významnému navýšení nákladů na vyslané pracovníky a zejména státy, kde je rozdíl v minimálních mzdách propastný a mezi kterými docházelo k realizaci zakázek náročnější na lidskou práci, může významně ovlivnit konkurenceschopnost firem z takových států.

Změna způsobená vložením článku 1a, které uzavírá pojem dočasnosti na maximálně 18 měsíců, může mít dopad ve více rovinách. Zaprvé se po 18 měsících může na zaměstnance v hostitelském státě vztahovat významně více administrativních a dalších požadavků, což opět způsobí prodražení (snížení ziskovosti) u zakázek poskytovaných v rámci volného poskytování služeb. Za druhé bude výhodnost zaručená úpravou o vysílání významně omezena pro podniky, které realizují služby, jež jsou náročné na realizaci (především z časového hlediska) a zároveň působí nepravdělně na velké části území EU. Takové podniky sice mohou vznik a zánik pracovních poměrů vyslaných pracovníků řídit dle jejich domovského státu, nicméně projekty nad 18 měsíců automaticky přinesu větší právní nejistotu nebo významně vyšší náklady na poradenské služby. Lze tak očekávat, že růstový trend v počtu vysílaných pracovníků tak určitým způsobem utrpí a lze jen odhadovat, v jakém rozsahu se tak stane.

### 3 Nařízení č. 883/2004 a 987/2009 o koordinaci sociálního zabezpečení

V současné době jsou pro koordinaci sociálního zabezpečení pro vyslané pracovníky primární nařízení č. 883/2004 a 987/2009. První nařízení se stejným účelem ovšem bylo přijato už v roce 1971<sup>31</sup>.

Jak lze z preambule nařízení rady (ES) č. 1408/71 zjistit, volný pohyb osob je jedním z pilířů Společenství a bylo tak nutno zaručit migrujícím pracovníkům (zaměstnancům i osobám samostatně výdělečně činným) rovné zacházení v situacích, kdy tyto osoby pracují v jiném státě než ve státě svého primárního usazení.

Při migraci pracovníků Společenství je potřeba respektovat odlišnosti v předpisech uvnitř Společenství a nejvýhodnějším postupem tak je pouze koordinací nařízení, u kterých je nutno zaručit především:

- migrujícím pracovníkům, osobám jimi vyživovaným a pozůstalým zachování všech nabytých práv;
- součet dob pro výpočet a nárok na různé dávky;
- zamezení souběhu sociálního zabezpečení v různých systémech a docílení toho, že bude migrující pracovník podléhat sociálnímu zabezpečení v pouze jednom členském státu;
- a další.

S postupem času ovšem úprava přestala vyhovovat a bylo potřeba úpravy nové: *„Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybujících se v rámci společenství bylo vícekrát změněno a aktualizováno nejen s ohledem na vývoj na úrovni Společenství, včetně rozsudků Soudního dvora, ale také na změny vnitrostátních právních předpisů. Takové faktory přispěly k tomu, že pravidla Společenství pro koordinaci se stala*

---

<sup>31</sup> Nařízení rady (ES) č. 1408/71

*složitémi a rozsáhlými. Nahrazení a současná aktualizace a zjednodušení těchto pravidel má proto zásadní význam pro dosažení cíle volného pohybu osob.“<sup>32</sup>*

*Odpovědí na popisované nedostatky předcházející úpravy tak bylo nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004.*

Koldinská (2012) popisuje nezbytnost koordinace sociálního zabezpečení v rámci poskytování služeb, kdy by i při krátkých pracovních cestách mohlo docházet k případům a kdy by za práci provedenou na území jiného členského státu mohlo docházet k souběhu různých systémů. V praxi by pak takové povinnosti působily jako významné bariéry pro volné poskytování služeb v rámci EU.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014) publikovalo příručku pro migrující osoby, ve které shrnuje účel nařízení. Jedná se zejména o konkretizaci pravidel, která pomáhají určit, který stát je odpovědný za výběr pojistného a poskytování dávek. Navíc zdůrazňují, že nařízení mají koordinační charakter, tj. nepokouší se nahradit systémy jednotlivých států nadřazeným systémem, nýbrž poskytují vodítko pro konkrétní situace a systém, který např. poskytne nemocenské dávky nebo starobní důchod.

*„Jedním ze základních principů unijní koordinace sociálního zabezpečení je zásada, že migrující osoby podléhají právním předpisům vždy jen jednoho členského státu – v daném státě pak odvádí pojistné na sociální zabezpečení a také čerpají sociální dávky. Cílem je zamezit situacím, kdy by migrující osoba kvůli konstelaci národních předpisů členských zemí byla souběžně pojištěna ve více státech (tzv. pozitivní kolize), nebo naopak v žádném z nich (negativní kolize). Jednotné určení státu pojištění – tzv. příslušného státu – je výchozí funkcí evropských koordinačních nařízení a upravují jej kolizní normy obsažené v hlavě II nařízení č. 883/2004.“*  
(Holubec, 2017)

Hlubší pohled nabízí Wispelaere, Paelet a Smedt (2019), kteří systém koordinace sociálního zabezpečení spojují s pojmem neviditelný (skrytý) sociální systém nebo dokonce sociální stát. Jedná se totiž o systém, který funguje pro občany EU na úrovni, která je srovnatelná se státními systémy, poskytován je ovšem férově na úrovni nadnárodní.

---

<sup>32</sup> Odst. 3 preambule nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004

Eichenhofer (2009) podobně uvádí, že koordinační nařízení jsou velmi důležitou součástí evropské legislativy. Tvrdí dokonce, že daná ustanovení byla nejvíce úspěšným počinem v souvislosti s evropským sociálním systémem. Úspěchy těchto opatření jsou nepopíratelné, jsou ovšem velmi zřídka uvědomované. *„Po dekády, penze jsou exportovány z jednotlivých států, zdravotní péče je dostupná turistům z různých členských států a poměrná část penzí vyplácená ze států, kde pracovníci strávili část jejich produktivního života. Všechny tyto benefity nejsou vůbec doceňovány, nýbrž brány jako samozřejmost.“* (Eichenhofer, 2000)

Cornelissen a Wispelaere (2020) popisují současná koordinační opatření jako nástroj, chránící pracovníky, kteří se rozhodli uplatnit své právo na volný pohyb. Daná opatření ovšem bývají vnímána spíše jako opatření, které podporuje sociální turismus a sociální dumping. Z tohoto a dalších důvodů hrozí, že zaručená práva spojená s volným pohybem mohou být v budoucnu upozaděna.

Pro usazení tohoto potenciálního problému do kontextu je vhodné uvést, že komise na svých webových stránkách<sup>33</sup> uvádí, že v roce 2014 bylo vysláno 1,92 milionu pracovníků v EU. To činí pouhých 0,7% celkové pracovní síly v EU. Průměrná doba vyslání činí čtyři měsíce. Report Eurofound (2020) uvádí pro rok 2017 počet vyslání (vydání A1) 2,8 milionu, resp. 0,8%.

O tom, jakých dávek se nařízení týkají, se zmiňuje článek 3 nařízení:

- dávky v nemoci;
- dávky v mateřství;
- dávky v invaliditě;
- dávky ve stáří;
- pozůstalostní dávky;
- dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání;
- pohřebné;
- dávky v nezaměstnanosti;
- předdůchodové dávky;

---

<sup>33</sup> [ec.europa.eu/commission/presscorner](http://ec.europa.eu/commission/presscorner)

- rodinné dávky.

Tyto dávky mohou kromě kromě občanů EU využívat i občané třetích zemí, kteří na území EU legálně pobývají, což se vztahuje i na osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky včetně jejich rodinných příslušníků.<sup>34</sup>

Evropská komise shrnuje na svých webových stránkách<sup>35</sup> problematiku sociálního zabezpečení do čtyř hlavních zásad:

1. nikdy neplatí systém více zemí najednou
2. nediskriminace
3. sčítání dob z různých zemí pro poskytnutí dávek
4. převoditelnost dávek – zachování práv při změně státu.

Nařízení<sup>36</sup> určuje hlavní pravidlo, dle kterého se posuzuje stát, ve kterém pracovník podléhá odvodům na sociální pojištění. Výchozím kritériem určování místní příslušnosti pro režim sociálního pojištění je tak ve státě výkonu činnosti, pokud další články<sup>37</sup> nařízení neurčí jinak.

Vysílání zaměstnanců je právě jedna z výjimek, která se na hlavní pravidlo aplikuje. Vysílání zaměstnanců řeší konkrétně článek 12<sup>38</sup>, který u vyslaných zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných předpokládá příslušnost k domácímu systému sociálního zabezpečení za předpokladu, že tato činnost netrvá déle než 24 měsíců. Oproti předpisům upravující vysílání z pohledu právního zabezpečení pracovních podmínek, u sociálního zabezpečení dochází k odlišnostem u stejných pojmů a doba vyslání je tím prvním důkazem.

Z pohledu sociálního zabezpečení je rovněž rozdílně definované vyslání u zaměstnance, který nahrazuje jiného zaměstnance. Pro účely nařízení se doby nesčítají a posuzují se pouze izolovaně. Není tedy možné vyslat (z pohledu sociálního zabezpečení) ke stejné práci více zaměstnanců, ani kdyby celková doba vyslání u všech zaměstnanců nepřekročila 24 měsíců.

---

<sup>34</sup> Článek 2 nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004

<sup>35</sup> [ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=cs](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=cs)

<sup>36</sup> Článek 11 ods. 3 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004

<sup>37</sup> Články 12 až 16 nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004

<sup>38</sup> Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004

K samotnému nařízení byla stanovena prováděcí pravidla v nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 987/2009. Jelikož je smyslem nařízení 987/2009 uplatňování pravidel nastavených v nařízení 883/2004, pracovníci by měly své nároky uplatňovat v co nejkratších lhůtách a za co nejlepších podmínek.<sup>39</sup>

K zamezení různých podvodů se v nařízení 987/2009 provádí pravidla o vymáhání pohledávek. Jednotlivé členské státy mají nastavena pravidla pro spolupráci při vymáhání neoprávněně poskytnutých dávek, čímž by mělo docházet k pružnější reakci pro potírání migrování za dávkami.

Nutno podotknout, že v současnosti jsou koordinační nařízení revidována a evropská komise pracuje na novele, která má prosadit nové změny. Samotný návrh novelizace byl předložen 13. prosince 2016 a do publikace této práce nebyla novela schválena.

Samotná novelizace prochází velmi živou diskuzí a nenachází shodu ani u samotných zákonodárců EU. Jelikož je harmonizace sociálních systémů na pomezí různých integračních postupů, odráží se diskuze této novely na diskuzi, která doprovází integrační snahy na úrovni celé EU. Větší stupeň integrace je tedy způsobem, kterým by novela mohla směřovat – tj. prohloubení spolupráce na úkor pouhé harmonizace (Golyner, 2020).

Evropská komise nicméně na svých webových stránkách<sup>40</sup> prezentuje hlavní změny prosazované novely v těchto oblastech:

- dávky v nezaměstnanosti
- dávky při dlouhodobé pracovní neschopnosti
- přístup k dávkám pro ekonomicky neaktivní obyvatelstvo
- rodičovské příspěvky a
- podmínky pro vyslané pracovníky.

Změna v souvislosti s vysíláním pracovníků by se měla dotýkat zejména posílení administrativních nástrojů v potírání nespravedlivých a zneužívajících postupů při

---

<sup>39</sup> Zejména odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

<sup>40</sup> [ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/MEMO\\_16\\_4302](http://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/MEMO_16_4302)

určování příslušnosti k systémům sociálního zabezpečení. To se konkrétně bude uplatňovat skrze nastavení jasných lhůt pro výměnu informací jednotlivých státních institucí a posílením povinností jednotlivých institucí ve vydávání formulářů A1<sup>41</sup> pro rychlejší a snadnější ověřování v nich obsažených informací. Opatření by rovněž měla zahrnovat přeshraniční kontroly zúčastněných institucí k dodržování a vymáhání předpisů.

---

<sup>41</sup> Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům. Stvrzuje příslušnost k sociálnímu systému v konkrétním členském státu. Využívá se zejména při vysílání v rámci EU.

#### **4 Dílčí závěr k pojednání o evropské úpravě vysílání zaměstnanců**

Po představení vzniku a vývoje evropské právní úpravy lze s jistým vhladem do dané problematiky usuzovat, že vysílání zaměstnanců je boj na dvou frontách.

Od samotného počátku jde o protichůdné cíle v zajištění úpravy, která bude chránit svobodu volného poskytování služeb a zároveň bude ochraňovat zaměstnance při vyslání a z toho vyplývajících změn podmínek práce a života v jiném státě s jinými nároky na život.

Spolu s právní úpravou o zajištění pracovních podmínek v členských státech, existuje i úprava o koordinaci sociálního zabezpečení, která je nezbytnou součástí možnosti poskytování služeb v EU. Objevují se názory, že ačkoliv je koordinace sociálního zabezpečení obrovským úspěchem, sílí tlaky na to, aby se vývoj soustředil a promítnul v národních úpravách. V současné době totiž získávají navrch hlasy, které mluví spíše o nebezpečí sociálního dumpingu a hovoří o různých integračních stupních v EU. Ochrana svobody poskytování služeb se tak dostává mírně do pozadí.

Z judikatury a novelizovaného znění lze ovšem dovodit záměr zákonodárce, který omezil časový rámec dočasného vysílání a pevně se tak vymezil proti možným druhům obcházení této úpravy. Vyslání trvajícím déle než rok (max. rok a půl) tak již spadá do působnosti hostujících států a výhody z různých nákladů na zaměstnance v různých státech Evropy se stírají. Nepochybně by tak poskytování služeb v jiných členských státech na základě levnějších zaměstnanců neměl být primární důvod k poskytování přeshraničních služeb.

Jak sama Evropská Komise uvádí, volná soutěž v EU nemá probíhat na základě nákladů, nýbrž zejména na základě inovací. S tím by tak měl operovat každý podnik, který se do poskytování služeb v jiných členských státech pouští.



## 5 Vysílání zaměstnanců do České republiky

### 5.1 Implementace směrnice 96/71/ES

S přistoupením České republiky do EU došlo k nabytí účinnosti novely tehdejšího zákoníku práce<sup>42</sup>. Novela zajistila úpravu § 6, který upravoval vztah zaměstnanců s cizozemskými zaměstnavateli. Do přistoupení České republiky do EU úprava o vysílání zaměstnanců zcela chyběla.

Novelou § 6, do kterého bylo vloženo nové znění odstavců 2 a 5, došlo poprvé k využití pojmů vyslání a samotné znění vesměs kopíruje článek 3 bod 1. směrnice 96/71/ES. Česká republika zároveň využila možnosti, kterou stanovuje článek 3 bod 3. směrnice 96/71/ES a zavedla výjimku pro vyslané pracovníky, kteří jsou do České republiky vysláni na dobu nepřesahující jeden měsíc v období dvanácti měsíců od počátku vyslání. V takovém případě se nepoužije ustanovení o zaručení minimální mzdy. V případě vyslání nepřesahující dvacet dva dnů se nepoužije ani ustanovení o zaručení minimální doby dovolené.

Barancová (2008) u původního znění upozorňovala na mnoho podstatných nedostatků, které tato úprava doprovázela. Čeští zaměstnavatelé, kteří chtěli vyslat své zaměstnance, se museli řídit jak zákony hostitelského státu, tak i zákoníkem práce a to při jakémkoli vyslání, nejen vyslání v rámci volného poskytování služeb. Navíc zde nebyla upravena ochrana zaměstnanců, kteří byli vysláni agenturami práce. Tyto nedostatky byly upraveny až přijetím nového zákoníku práce.<sup>43</sup>

V novém zákoníku práce se podmínky pro vysílání zaměstnanců promítli v ustanovení § 319, ve kterém došlo ke změně zejména v tom, že se úprava týká výhradně zaměstnanců vyslaných na území České republiky a nikoli již opačně.

Rovněž přibyla podmínka příslušnosti vyslaných agenturních zaměstnanců do České republiky k legislativě České republiky. Ti byli rovněž vyjmuti ze zjednodušujících podmínek, kdy se na ně nevztahovalo omezení, které neuplatňuje podmínky o dodržování minimální mzdy a zaručené dovolené při vyslání kratšího třiceti dnů. Důvodová zpráva k novému Zákoníku práce sice zmiňuje potřebu této úpravy k agenturám práce, nicméně tuto potřebu nijak neodůvodňuje.

---

<sup>42</sup> Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce

<sup>43</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

## 5.2 Práva zaručená pracovníkům vyslaným do České republiky

Jak ve starším, tak i v novém znění zákoníku práce byla připuštěna možnost neřídit se zákoníkem práce za předpokladu, že to je pro vyslaného pracovníka výhodnější. Taková úprava je plně v souladu a s principy vysílání dle evropské úpravy.

Pokud je tedy výhodnější úprava České republiky, použijí se české předpisy v těchto oblastech:

- Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku,
- Minimální délka dovolené,
- Minimální mzda,
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- Pracovní podmínky těhotných a matek po porodu,
- Rovné zacházení na základě pohlaví a zákaz diskriminace,
- Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,
- Podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,
- Náhrady cestovních výdajů.

Na rozdíl od předchozí úprav v původním zákoníku práce se nyní stanovuje, že není potřeba dodržet minimální výši doměny a minimální délky dovolené u vyslání, které trvá méně než 30 dní. Jediná výjimka z tohoto pravidla je vyslání agenturou práce.<sup>44</sup> (srov. čl. 2 směrnice 96/71/ES)

Co se týče aplikovatelnosti kolektivních smluv, jak stanovuje směrnice a je zmíněno v kapitole 2.4, výše zmíněné podmínky mohou být teoreticky dále rozšířeny o výsledky kolektivního vyjednávání. V České republice jsou nicméně kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pouze pro organizace, které určitým způsobem vstoupily nebo byly zastoupeny ve vyjednávání. Kolektivní smlouvy vyššího stupně tak nejsou paušálně závazné pro všechny zaměstnavatele v daném odvětví a vysílající podniky tak musí v České republice zajistit pracovní podmínky vyplývající výhradně z právních předpisů, zejména zákoníku práce.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> § 319 odst. 2 Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>45</sup> § 25 odst. 2 Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, procesně upraveno Zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

„Všeobecně použitelné kolektivní smlouvy ve smyslu čl. 3 odst. 8 směrnice 96/71/ES, které by byly aplikovatelné na vyslané pracovníky, v ČR momentálně neexistují.“ (oficiální ceslostátní webová adresa pro vyslané pracovníky ve smyslu čl. 5 směrnice 2014/67/EU vedená Státní inspekcí úřadu práce)<sup>46</sup>

### **5.2.1 Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku a délka dovolené**

Maximální délku pracovní doby stanovuje Zákoník práce, který v § 79 určuje týdenní pracovní dobu na 40 hodin týdně, resp. zkrácenou až na 37,5 hodiny týdně ve ztíženějších podmínkách.

*„Stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnavatel nemůže překročit. Ustanovení § 34b mu dále výslovně stanoví povinnost práci zaměstnancům v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby přidělovat. Hromadně snížit pracovní dobu určité skupině zaměstnanců proto zaměstnavatelé mimo veřejný sektor sice mohou, ovšem jedině bez snížení jejich mzdy. V takovém případě se jedná o „zkrácenou pracovní dobu“, kterou může zaměstnavatel buď sjednat v kolektivní smlouvě, nebo stanovit ve vnitřním předpise“ (Hůrka, 2020).*

Novelou v roce 2020 bylo ustanovení § 79 doplněné o větu, která stanovuje pracovní dobu v případě, že si zaměstnavatel stanoví pracovní dobu kratší než je 40 hodin. Pokud tak stanoví např. kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, považuje se tato pracovní doba za dobu stanovenou zákoníkem práce.

Pro vysílání zaměstnanců má tato úprava praktický dopad zejména při vysílání zaměstnanců v rámci skupiny podniků. Pokud je v přijímajícím podniku pracovní doba stanovená kolektivní smlouvou jako doba kratší než 40 hodin, řídí se podmínky pro vysílání právě touto zkrácenou dobou, pokud je to pro zaměstnance výhodnější.

Do maximální doby práce pro vyslané pracovníky se nepochybně započítávají i nařízené hodiny přesčas, které jsou v zákoníku práce upraveny zejména v Hlavě V, § 93. Především je nutno zmínit maximální rozsah práce přesčas, který může být zaměstnanci nařízen – 150 hodin v kalendářním roce. Pokud s tím zaměstnavatel souhlasí, lze tento fond navýšit až na 416 hodin za rok (Pichrt, 2017).

---

<sup>46</sup> <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>

Minimální délka odpočinku je nepochybně důležitou úpravou, chrání zdraví zaměstnanců, nicméně pro potřeby vysílání zaměstnanců se jedná o spíše administrativní povinnosti a nejsou pro potřeby porovnávání jednotlivých předpisů tolik důležité, jelikož je pracovní doba v rámci EU upravena Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále také směrnice 2003/88/ES). Ta zaměstnancům zaručuje minimální dobu odpočinku mezi směnami na alespoň jedenáct hodin. To v praxi musí znamenat, že odlišnosti v jednotlivých státech nebudou významné. V zákoníku práce je uvedena doba, která se shoduje s minimálním požadavkem daným směrnicí 2003/88/ES, tj. 11 hodin.

Směrnice 2003/88/ES rovněž upravuje minimální dobu dovolené na zotavenou v členských státech EU. Dle článku 7 členské státy musí uzákonit minimálně čtyři týdny dovolené, kterou nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Zákoník práce v § 212 určuje, že minimální doba dovolené je většinou čtyři týdny za kalendářní rok.

### **5.2.2 Minimální odměna**

I s odkazem na rozsudky Jean-Claude Arblade a Leloup uvedeny výše, minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy musí být chápána v kontextu minimální mzdy, která náleží pracovníkům za provedenou práci v daném odvětví včetně všech povinných příplatků za práci za ztížených podmínek případně za práci v noci apod.

V zákoníku práce je minimální mzda stanovena jako nejnižší přípustná výše odměny za provedenou práci v pracovněprávním vztahu. Samotný koncept minimální mzdy vychází zejména z Evropské sociální charty, přijaté v Turíně 18. října 1961, a ke které přistoupilo tehdejší Československo 27. května 1992. Česká republika je tak zavázána dodržovat základní práva pracujících, mezi kterými je i získání důstojných prostředků ke svému živobytí práci, kterou si svobodně zvolí.

Sledování minimální odměny v různých členských státech může být pro vysílající podniky poměrně složité, jelikož na úrovni EU dva základní způsoby určování minimální mzdy. „*První spočívá ve stanovení mzdového minima právním předpisem (státní autoritou), druhý je založen na závaznosti kolektivních smluv, které stanoví jednu nebo více úrovní minimálních mezd (dohodou sociálních partnerů). Z důvodu*

*málo rozvinutého kolektivního vyjednávání v České republice byla i v zákoníku práce zvolena forma stanovení minimální mzdy státní autoritou.“ (Kottnauer, 2012)*

Kottnauer (2012) rovněž uvádí, že lze v určitých případech, jak stanovuje odstavec 2, §111, určit až o 50 % nižší sazby minimální mzdy u skupiny zaměstnanců, která nemůže objektivně dosáhnout očekávané produktivity práce a tato nižší sazba tak může přispět k jejich ochraně. Jednat se může zejména o zaměstnance s kratší dobou pracovní praxe nebo zaměstnance nízkého věku. Taková sazba tedy teoreticky může být uplatněna zejména při koncernových vysláních a stážistů nabírajících zkušenosti. Přestože zákoník práce tuto možnost nabízí, není v tuto chvíli využívána a všichni zaměstnanci tak mají v České republice zaručenou stejnou minimální mzdu (srov. minimální mzda ve Velké Británii<sup>47</sup>)

Český právní řád určuje minimální mzdu nejen skrze nejnižší možnou odměnu, kterou lze za práci dostat, ale navíc tuto odměnu navyšuje dle náročnosti profese pomocí institutu zaručené mzdy.

*“Stanovené nejnižší úrovně zaručené mzdy ochraňují zaměstnance zaměstnavatelů poskytujících za práci mzdu, u nichž neprobíhá kolektivní vyjednávání, nebo sice probíhá, ale kolektivní smlouva není uzavřena nebo neobsahuje ujednání o mzdách (tj. zaměstnanci nejsou chráněni před nepřiměřeně nízkým oceněním své práce kolektivní smlouvou). Shodnou ochranu poskytují stanovené nejnižší úrovně zaručené mzdy i zaměstnancům v oblasti veřejných služeb a správy, pro něž je prostor pro kolektivní vyjednávání o platech výrazně omezen a jimž určuje plat zaměstnavatel jednostranným opatřením.” (Hůrka, 2020)*

Ustanovení o minimální mzdě zmocňuje vládu minimální a zaručenou mzdu upravovat nařízením. Od roku 2006 tak nařízení vlády 567/2006 Sb. upravuje výši minimálních odměn pro zaměstnance. Pro rok 2021 byla minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 90,50 Kč za hodinu nebo 15 200 Kč za měsíc. Úrovně skupin prací, kterým je zaručena vyšší minimální mzda se pohybuje od výše minimální mzdy až po 181,00 Kč za hodinu nebo 30 400 Kč za měsíc.

---

<sup>47</sup> <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

Zákoník práce rovněž obecně stanovuje, že za práci přesčas náleží zaměstnancům příplatek 25%. Za noční práci a práci o víkendu náleží příplatek 10% průměrné mzdy.

### 5.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Jak uvádí důvodová zpráva k tehdejšímu zákoníku práce, tak zvanou harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. se promítají směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky za účelem dosažení plné slučitelnosti pracovního práva s právem Evropských společenství. Dochází k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (zakotvuje se především zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace, prohlubuje se právo zaměstnanců na informace a projednání, vytváří se určitý prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále také BOZP) a klade se zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance).

*„Zákoník práce obsahuje celou řadu kogentních norem, jimiž jsou provedeny obecné požadavky k zajištění BOZP stanovené nejen evropskými, ale i mezinárodními předpisy (např. čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, čl. 3 Evropské sociální charty, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 115 o ochraně pracovníků před ionizujícím zářením, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 148 o ochraně pracovníků proti nebezpečím z povolání způsobeným znečištěním vzduchu, hlukem a vibracemi na pracovištích, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 161 o závodních zdravotních službách, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 167 o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ve stavebnictví atd.). Rigidita ustanovení upravujících tuto oblast je opodstatněna důležitostí zákonem chráněného zájmu.“* (Hůrka, 2020)

Bezpečnost práce je v zákoníku práce upravena v § 101 a dalších, kdy jde především o normy, jež upravují:

- obecné zásady k zajištění BOZP,
- prevenci rizik,

- základní povinnosti zaměstnavatele,
- osobní ochranné pracovní prostředky,
- povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- základní práva a povinnosti zaměstnance,
- účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP.

Štefko (2009) k BOZP rovněž uvádí, že zaměstnavatel je povinen zejména nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejíž náročnost neodpovídá schopnostem zaměstnance. Rovněž má zaměstnavatel vůči zaměstnancům řadu informačních povinností – zejm. do jaké kategorie daná práce spadá, jaká je nutná preventivní péče a další. Pokud si to situace vyžádá, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci ochranné pracovní prostředky. Vůbec veškeré náklady na ochranu zaměstnanců hradí zaměstnavatel a nesmí je přímo ani nepřímo přenášet na zaměstnance.

Krom mnoha dalších povinností je zaměstnavatel na základě vyhlášky č. 125/1993 Sb. kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, platit pojištění, které kryje nároky zaměstnanců ze škod vzniklých při plnění pracovních úkolů, a to i při pracovních cestách.

#### **5.2.4 Pracovní podmínky těhotných žen a matek po porodu**

Speciální ochrany, tak jak je zakotvena v Listině základních práv a svobod, požívají krom dalších skupin především ženy, u kterých by mohlo dojít k ohrožení jejich mateřství. Seznamy těchto prací a pracovišť jsou obsaženy ve vyhl. č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. (Pichrt, 2017)

V případě, že by u vyslaných pracovnic došlo k porodu během vyslání a novopečené matky by zůstaly s dítětem v České republice, připadají pro matky v úvahu nároky na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Vzhledem k tomu, že jsou ale mateřská a rodičovská dovolená upraveny zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, je nárok přímo závislý na státu, ve kterém bude matka

podléhat svým odvodům a jestli u vyslání do České republiky dojde ke změně příslušnosti z vysílajícího státu.

### **5.2.5 Rovné zacházení na základě pohlaví a zákaz diskriminace**

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je přímo upraven v § 16 zákoníku práce, který stanovuje pravidla férového zaměstnávání mužů a žen a celkový zákaz diskriminace.

Ustanovení se přímo odvolávají na znění antidiskriminačního zákona, který přímo upravuje oblasti dodržování práva na rovné zacházení. Ten pak přímo vychází z úpravy příslušných předpisů EU<sup>48</sup>, které právo na rovné zacházení zavádí na úrovni celé unie.

Zejména je v souvislosti se zásadou rovného zacházení zmínit, že zaměstnavatelé nemohou bezdůvodně zvýhodňovat určité skupiny zaměstnanců, a to zejména z důvodu pohlaví, rasy, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu 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, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.<sup>49</sup>

Naopak se za diskriminaci nepovažuje, pokud je upřednostnění určité skupiny zaměstnanců vyžadováno povahou či náročností práce.

---

<sup>48</sup> Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

<sup>49</sup> § 16 odst. (2) Zákoník práce



Všechna obecná ustanovení nacházející se v § 16 Zákoníku práce, a který je dále rozšířen zejména antidiskriminačním zákonem, musí být v souladu se směrnicemi, které tuto oblast upravují. Jak judikoval ESD<sup>50</sup>, např. situace, kdy „*Zaměstnavatel přímo porušuje zásadu rovného zacházení stanovenou v článku 2 odst. 1 a článku 3 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS, pokud odmítne uzavřít pracovní smlouvu s těhotnou uchazečkou, která splňuje požadavky pro danou práci, jestliže je jeho odmítnutí odůvodněno pouze možnými negativními dopady zaměstnávání těhotné ženy. Skutečnost, že se o danou práci neucházel žádný muž, není rozhodující.*“

Ne vždy je ovšem jednoduché konkrétní případy zhodnotit, jak dokázal ECD v jiném rozhodnutí<sup>51</sup>: „*Na osobu, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.*“

*Zákaz diskriminace v oblasti propouštění na základě zdravotního postižení, stanovený v čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, brání propouštění na základě zdravotního postižení, které není s ohledem na povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu odůvodněno skutečností, že dotčená osoba není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí svého pracovního místa.*

### **5.2.6 Pracovní podmínky agenturního zaměstnávání**

Jak by v kontextu této práce mohlo klamat, terminologicky se za vyslání pracovníka může považovat i agenturní zaměstnávání pouze v rámci České Republiky. Agenturní zaměstnávání připouští zákoník práce v § 307a a násl. Pokud osoba splní podmínky, které jsou předepsány v § 14 a 58 zákona č. 435/2004 Sb. Až přeshraniční poskytování zaměstnanců v rámci EU ale spadá do evropské úpravy o vysílání zaměstnanců. Jak bylo judikováno např. v případě Alfred John Webb, povolení požadované v jednom členském státě musí být obdobně uznáno i v jiných členských státech.

---

<sup>50</sup> 222/84, Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary

<sup>51</sup> C-136/95, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v. Evelyne Thibault

Pro vyslané pracovníky do České republiky jsou stěžejní zejména pravidla, která platí i pro vyslané pracovníky v rámci České republiky, mezi které patří pravidla specifikovaná v § 309 odst. 5 a 6 Zákoníku práce. Zaměstnanec vyslaný agenturou práce nemůže být znevýhodňován oproti zaměstnancům v pracovním poměru přímo s uživatelem agentury práce, a to tak, že všechny pracovní a mzdové podmínky musí být srovnatelné s ostatními zaměstnanci uživatele<sup>52</sup>. Vyslaný zaměstnanec skrze agenturu práce má tak v České republice zajištěny lepší pracovní podmínky než ostatní vyslaní zaměstnanci. Agenturní zaměstnanec totiž nemá zaručeny pouze podmínky zajištění minimální odměny, nýbrž dokonce srovnatelnou mzdu s ostatními zaměstnanci u uživatele, ke kterému byl vyslán.

Těmto agenturním zaměstnancům, vyslaným například ze Slovenska, Polska či jiných členských států EU nepostačí například zajistit jen minimální mzdu, respektive nejnižší úroveň zaručené mzdy (jak to podle § 319 ZP jinak platí), ale musí mít všeobecně minimálně stejné mzdové a další pracovní podmínky jako srovnatelný zaměstnanec českého uživatele. Jestliže by ale nároky takového zaměstnance podle právní úpravy státu, z něhož byl vyslán, byly pro něj výhodnější, platí pro něj tato výhodnější právní úprava. To například znamená, že svátky se na něj vztahují jak podle české, tak i jeho domácí právní úpravy. Toto opatření mimo jiné zamezuje sociálnímu dumpingu z jiných členských států EU (naopak, tato pracovní síla může být i výrazně dražší). (Šubrt, 2007)

Navíc v České republice platí podmínky o maximální možné době vyslání agenturního pracovníka, která nesmí přesáhnout dobu 12 měsíců. V souvislosti s novelou směrnice 71/96/ES, kde nová maximální doba pro vyslání (po udělení výjimky) činí 18 měsíců, je velmi důležité podmínku maximální doby přidělení zaměstnance k uživateli vést v patrnosti a patřičně režim práce naplánovat.

*„Jednou z povinných obsahových náležitostí písemného pokynu je též doba trvání dočasného přidělení; zde je vhodné zdůraznit, že agentury práce mají výjimku z omezení opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (srov. komentář k § 39 odst. 6 zák. práce). Agentura práce nemůže však téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy*

---

<sup>52</sup> Založena také na závazku České republiky přijatého ratifikací ČR Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce ze dne 19. června 1997.

*o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.“ (Pichrt, 2017)*

### **5.2.7 Podmínky ubytování a cestovních výdajů pro vyslané zaměstnance**

Ke zlepšení minimálních podmínek vyslaných zaměstnanců došlo novelou směrnice 96/71/ES, která byla implementována 26. června 2020 do Zákoníku práce. Novelou došlo k rozšíření minimálních podmínek, které mají mít vyslaní pracovníci zaručeny, pokud jsou pro ně české podmínky výhodnější, přičemž podmínka o ubytování a cestovních výdajů je jedna z nich.

Ubytování pro zaměstnance je nepovinným naturálním plněním, které mohou zaměstnanci obdržet společně s jejich mzdou. Pokud zaměstnancům vyplývá nárok na ubytování, měl by tuto možnost mít i vyslaný pracovník. *„Třebaže současné české pracovní právo v České republice nestanoví podmínky pro poskytnutí ubytování zaměstnanci ze strany zaměstnavatele v případě zajišťování ubytování zaměstnavatelem na jeho náklady, platí v tomto případě obecné odpovědnostní vztahy dle soukromého práva a obecné právní předpisy ukotvující podmínky ubytování (viz smlouva o ubytování podle § 2326 - 2331 občanského zákoníku), tj. ve smyslu požadovaného standardu.“<sup>53</sup>*

Novela směrnice 96/71/Sb. rovněž zvýšila minimální standard zaměstnanců, když pro vyslané zaměstnance zavedla i garanci úhrady cestovních výdajů ve výši, které jsou pro ně výhodnější. V zákoníku práce tak v roce 2020<sup>54</sup> došlo k pozměnění znění § 319 a mimo jiné se zavedlo pravidlo náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

---

<sup>53</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb. kterým se mění Zákoník práce

<sup>54</sup> Zákon č. 285/2020 Sb. kterým se mění Zákoník práce

### 5.3 Administrativní povinnosti zaměstnavatelů vysílajících zaměstnance na území České republiky

Vysílání zaměstnanců do České republiky se pojí s administrativními povinnostmi ve vztahu k českým úřadům. Administrativní povinnosti upravuje zejména § 95 Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který se zabývá výhradně vysíláním zaměstnanců.

Ten v prvním odstavci výslovně uvádí, že se na vyslané cizince (ze třetích států) uplatňují povolení k zaměstnání stejně jako na ostatní cizince, kteří sami vstupují na český trh práce mimo režim vysílání. V §98 písm. k) se nicméně stanoví, že takové požadavky se nakladou na cizince vyslaného v rámci působnosti směrnice 96/71/ES.

Navíc se předepisuje povinnost<sup>55</sup>, která přikazuje přijímající osobě projednat počty a profese vysílanych zaměstnanců a dobu jejich vyslání. Jak uvádí Ptáčková (2014) „*Zákon o zaměstnanosti nesplnění této povinnosti nespojuje s žádnou sankcí a je tedy otázkou, jaké by mělo opomenutí tohoto předběžného projednání důsledky pro vyslané pracovníky nebo pro českou právnickou či fyzickou osobu, která je příjemcem služeb vyslaného zaměstnance.*“ Dle Steinichové (2015) „*jde především o preventivní opatření, jenž má za cíl ochránit všechny zúčastněné strany před nepříjemnostmi spojenými se zamítnutím pracovního povolení. „umožňuje lépe reagovat na aktuální situaci na trhu práce, doporučit umístění části občanů ČR, popř. EU, zejména uchazečů o zaměstnání, na práce, které český subjekt potřebuje, a vyhnout se nepříjemnostem spojeným s eventuálními následky vzniklými neudělením povolení k zaměstnání cizincům po sjednání smlouvy.*“

V případě vyslání agenturou práce nicméně bude pro cizince vydáno povolení k zaměstnání pouze za předpokladu, že pracovní místo bylo oznámeno a nelze s ohledem na kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.

Nejpozději v den vyslání má zaměstnavatel vyslaného pracovníka povinnost v souladu se zákonem o zaměstnanosti<sup>56</sup> informovat úřad práce o výkonu práce tohoto zaměstnance. Nutno dodat, že nesplnění této informační povinnosti může

---

<sup>55</sup> § 95 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti

<sup>56</sup> § 87 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti

přinést pokutu až 100 000 Kč<sup>57</sup>. Navíc je tento zaměstnavatel povinen vést evidenci takových zaměstnanců<sup>58</sup>, kde vede údaje o:

- identifikace pracovníka
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví zaměstnance,
- den nástupu a den skončení výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.

Speciální úpravu pro vysílající zaměstnavatele obsahuje Zákon o zaměstnanosti<sup>59</sup> u povinnosti mít k dispozici na pracovišti kopie dokladů, které prokazují existenci pracovně právního vztahu. Takové povinnosti se lze vyhnout, pokud je zaměstnanec přihlášen k nemocenskému pojištění u okresní správy sociálního zabezpečení, nicméně s ohledem na výjimku při vysílání, kdy často dochází u vyslaných pracovníků k tomu, že jsou příslušní k odvodům ve vysílající zemi, velmi často půjde o povinnost, kterou nelze vynechat. *„Primárním účelem, jak vyplývá z jejího názvu a např. čl. 1, který upravuje předmět a oblast působnosti, je zákaz zaměstnávání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí s cílem bojovat proti nedovolenému přistěhovalectví.“* (Steinichová, 2015)

#### **5.4 Administrativní povinnosti pro sociální pojištění**

Z obecného hlediska je většina příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů v České republice ze zaměstnání, jsou i předmětem plateb pro odvody na zdravotní a sociální pojištění.

Jak bylo již v této práci pojednáno, vyslaní pracovníci mohou za určitých podmínek být i nadále pojištěni ve vysílající zemi. K tomu, aby při případné kontrole inspekce

---

<sup>57</sup> § 139 Zákona o zaměstnanosti

<sup>58</sup> § 102 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti

<sup>59</sup> § 136 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti

práce a finančního úřadu mohl zaměstnavatel prokázat, že nemusí za zaměstnance odvádět tyto odvody, slouží formulář A1.

*„Vysílající zaměstnavatel by však měl vysílanému zaměstnanci zařídit vydání tzv. osvědčení A1 (formulář), které účast na domovském systému sociálního zabezpečení dokládá - toto osvědčení by měl poskytnout české společnosti pro případ kontroly ze strany českých úřadů. Formulář je jednotný s jazykovými variantami pro všechny členské státy Evropské unie a není třeba jej překládat do českého jazyka. Nebude-li mít zaměstnanec vyslaný na území české republiky osvědčení A1, tato skutečnost sama o sobě není postižitelná - český zaměstnavatel by jej však měl na každý pád vyžadovat (pro účely ověření, že zaměstnanec v domovském státě skutečně splňuje podmínky pro účast na domácím systému sociálního zabezpečení a že jej není třeba přihlašovat a odvádět za něj pojistné v České republice).“ (Hůrka, 2020)*

I přes absenci sankcí, v případě kontroly českých úřadů může být problematické prokázat, že u práce, která je prováděna na území České republiky a obecně je předmětem odvodu na zdravotní a sociální pojištění, je osoba pojištěna v jiném členském státě. Z toho důvodů je tak velmi důležité formulářem oplývat v každém případě, jinak se může stát, že bude zaměstnavatel muset složitě prokazovat příslušnost vyslaného zaměstnance ve správním řízení se správou sociálního zabezpečení.

## **5.5 Daňové dopady vyslání zaměstnance do České republiky**

Vyslaní pracovníci na území České republiky mohou mít pro jejich zaměstnavatele významné daňové dopady. Kromě již zmíněných odvodů na zdravotní a sociální pojištění, kde je plátcem těchto odvodů většinou zaměstnavatel a to na svoji odpovědnost, může vyslání znamenat i významné konsekvence v příjmových daních.

Vzhledem k tomu, že převažující část vyslaných zaměstnanců bude podléhat odvodům na zdravotní a sociální pojištění v jejich domovském (vysílajícím) státě, bude toto pojednání zaměřeno na daně z příjmů zaměstnanců.

Primárně je potřeba stanovit, zda příjem ze zaměstnání bude podléhat dani z příjmu v České republice. Zákon o daních z příjmů (dále také „ZDP“)<sup>60</sup> stanovuje, že příjem z osobně vykonávané činnosti ze zaměstnání na území České republiky daňovými nerezidenty<sup>61</sup> je předmětem daně v České republice. Takový příjem je obecně příjmem ze závislé činnosti<sup>62</sup>, současně ovšem ZDP stanoví, že pokud je takový příjem vykonáván na území České republiky méně než 183 dnů v jakémkoliv období 12 měsíců po sobě jdoucích, je takový příjem osvobozen od daně pod podmínkou, že zaměstnavatel je zahraniční osobou a současně zde tento zaměstnavatel nezaložil stálou provozovnu.

Teoreticky připadá možnost zdanění této činnosti dvakrát, totiž jak ve vysílajícím, tak v hostitelském státě. Pro tyto případy nicméně existují smlouvy o zamezení dvojího zdanění, které takovou možnost vylučují. Pouze pokud by mezi vysílajícím státem a Českou republikou neexistovala taková smlouva, může být činnost zaměstnance předmětem daně ve dvou zemích. Vzhledem k tomu, že všechny členské státy mají s Českou republikou uzavřeny smlouvy o zamezení dvojího zdanění, zaměstnanec nikdy nebude zdaněn dvakrát za jednu činnost.

Jelikož znění ZDP vesměs kopíruje znění modelové smlouvy OECD (znění 2017 i starší)<sup>63</sup> lze očekávat, že při činnosti, která přesáhne v České republice 183 dnů, bude tento příjem zdaňován výhradně v České republice, zatímco odvody na zdravotní a sociální pojištění budou odváděny do vysílajícího státu.

Vysílající zaměstnavatelé mohou ovšem skrze vyslané pracovníky v České republice založit stálou provozovnu<sup>64</sup>, díky čemuž by příjmy vysílajícího podniku za služby (činnosti) vykonávané těmito zaměstnanci byly zdaňovány v České republice<sup>65</sup>. *“Stálou provozovnou se rozumí místo k výkonu činností poplatníků uvedených v § 2 odst. 3 a § 17 odst. 4 (daňoví nerezidenti) na území České republiky ... poskytování činností a služeb uvedených v odstavci 1 písm. c) a f) bod 1 poplatníkem nebo zaměstnanci či osobami pro něho pracujícími se považují za stálou provozovnu, přesáhne-li jejich doba trvání šest měsíců v jakémkoliv období*

---

<sup>60</sup> § 22 odst. 1 písm. b) ZDP

<sup>61</sup> § 2 odst. 3 ZDP

<sup>62</sup> § 6 ZDP

<sup>63</sup> Článek 15 modelové smlouvy – příjem ze zaměstnání

<sup>64</sup> § 22 odst. 2 ZDP

<sup>65</sup> § 22 odst. 1 písm. a) ZDP

*12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích...*” Problémy s neočekávaným vznikem stálé provozovny lze analogicky vztáhnout i na českou legislativu dle popisu v kapitole 6.5.

Pokud by dle předchozích ustanovení příjem zaměstnance podléhal zdanění v České republice, stává se vysílající zaměstnavatel plátcem daně z příjmů<sup>66</sup>, pokud tak již neučinila případně založená stálá provozovna. V případě, že by stálá provozovna vznikla na základě osobně poskytovaných služeb na území České republiky, zahraniční zaměstnavatel není plátcem daně za zaměstnance a tento zaměstnanec (zaměstnanci) si zdanitelný příjem zdaňuje podáním vlastního daňového přiznání.

Speciální ustanovení, které z velké části míří na agentury práce<sup>67</sup>, je fikce, kterou zavádí zákon pro umělé snižování odvodů. Pokud uživatel z České republiky, u kterého pracuje vyslaný zaměstnanec, platí zahraničnímu zaměstnavateli odměnu za tuto práci, považuje se za základ daně zaměstnance min. 60% této úhrady. Toto ustanovení nicméně platí pouze pro zaměstnavatele usazené mimo EU a EHS, nedotýká se tedy evropského vysílání. (Pelc, 2020)

## **5.6 Vysílání z České republiky**

Obecně pro vysílání z České republiky nejsou stanovena žádná omezení plynoucí z předpisů, jež upravují vysílání do České republiky. Informační povinnost vůči agentuře práce vzniká pouze v případech, kdy český zaměstnavatel přiděleného zaměstnance z agentury práce chce vyslat do jiného členského státu (tzv. double posting). „Za účelem posílení ochrany vysílaných zaměstnanců zakotvuje § 309a informační povinnost uživatele vůči agentuře práce...” (Hůrka, 2020)

Zaměstnavatel v praxi k vyslání zaměstnanců může využívat několik institutů vyplývajících ze zákoníku práce. Nejčastější formou jak pak vyslání formou:

- zahraniční pracovní cesty;
- dohody o dočasné změně místa výkonu práce; a
- dočasného přidělení zaměstnance.

---

<sup>66</sup> § 38c ZDP

<sup>67</sup> § 6 odst. 2 ZDP



U dočasného přidělení zaměstnance pak platí, že tuto možnost může používat pouze agentura práce s příslušným povolením. (Štefko, 2008)

Ostatní podmínky vyslání do jiného členského státu se následně musí řídit legislativou přijímajícího státu.

## **5.7 Případy vyslání do České republiky před Nejvyšším správním soudem**

Konkrétní případy řešené Nejvyšším správním soudem (dále také „NSS“), které se nějakým způsobem dotýkají směrnice o vysílání zaměstnanců, se povětšinou týkají žalob vedeným proti Ředitelství služby cizinecké policie. Spory řešené před českými soudy se totiž převážně zabývají předstíranými vysláními pracovníků, které mají ve skutečnosti pouze zastříti jiný režim zaměstnávání na území České republiky. Spory o zajištění výhodnějších pracovních podmínek při vysílání zaměstnanců ještě nebyly NSS publikovány (pravděpodobně i řešeny).

### **2 Azs 90/2020 – 14**

NSS potvrdil rozhodnutí krajského soudu ve věci napadnutí rozhodnutí Odboru cizinecké policie, která vyhostila osobu ukrajinské národnosti. Ta byla formálně zaměstnána u polské společnosti BUD REMONT GROUP a vyslána k práci do české společnosti TEKOO. Pracovní smlouva byla uzavřena až po třech dnech výkonu práce v České republice, s místem výkonu práce v České republice a na dobu neurčitou. NSS souhlasil s výkladem krajského soudu, který nepovažoval danou strukturu za skutečné vyslání, nýbrž za činnost agentury práce, na kterou se neuplatní výjimka daná §98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.

Ze spisu nenasvědčovalo nic skutečnosti, že byl daný pracovník vyslán pouze na dočasnou dobu a po vykonání práce se měl vrátit zpět do Polska. Žalobce svého polského zaměstnavatele vůbec neznal, nikdy u něj nepracoval, a ten ani výkon jeho práce u společnosti TEKOO nijak nekontroloval.

*„Nejvyšší správní soud s ohledem na takto zjištěnou skutkovou situaci přisvědčuje krajskému soudu a správním orgánům, že v případě stěžovatele se skutečně neuplatní výjimka § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti nevyžadující k zaměstnání příslušné pracovní povolení. Stěžovatel totiž nevykonával svou hlavní (pracovní) činnost u polského zaměstnavatele, který jej na území České republiky vyslal*

*(nevykonával pro něj totiž dokonce žádnou závislou práci, neboť pro něj v Polsku nikdy dříve nepracoval a dokonce tam nepodepsal pracovní smlouvu); navíc nebylo možno ani předpokládat, že se po uplynutí doby vyslání vrátí zpět do Polska ke svému zaměstnavateli (to ostatně sám výslovně popřel). Společnost BUD REMONT GROUP tedy, stejně jako v případě výše citovaného rozhodnutí, zjevně fungovala jako faktická agentura práce, která pouze vyslala stěžovatele (příslušníka třetího státu mimo Evropskou unii) do České republiky jako pracovní sílu, aniž by ji však kdy dříve využívala ke své vlastní činnosti.“*

Srov. Rozsudky v případech vyslání cizinců ze třetích zemí, kteří obdrželi pracovní povolení v Polsku a byli vysláni do České republiky 4 Azs 157/2019 – 23, 4 Azs 98/2020, 1 Azs 18/2020, 7 Azs 329/2019.

Vzhledem k početnosti rozsudků lze usuzovat, že zaměstnávání občanů třetích států (zejména Ukrajiny) lze považovat za určitý trend. Vzhledem ke skutečnosti, že minimální mzda je v současnosti v Polsku vyšší než v České republice, nejedná se v těchto případech o motivaci k vykonávání sociálního dumpingu, nýbrž je pravděpodobnější využívání relativně jednoduššího přístupu na pracovní trh skrze polská pracovní víza a následné vyslání v rámci poskytování služeb. „Krajský soud se ztotožnil se závěry správních orgánů, že účastník řízení sice uzavřel pracovní smlouvu s polskou společností FASSTY SP. Z O.O., avšak od samého počátku věděl, že bude vykonávat práci na území České republiky, tedy mimo území Polské republiky, s tím, že prostřednictvím polského víza a polské společnosti „zlegalizuje“ svou činnost na území České republiky.“ (6 Azs 83/2019)

Právní věta rozsudku, na který se odvolává mnoho dalších rozhodnutí NSS v rozsudku 2 Azs 289/2017 - 31 zní: „*Výjimka z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, zakotvená v § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se vztahuje jak na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele, tak i na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly. To však pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, a neusilují tak o začlenění na český pracovní trh.“*

## 57 A 86/2018 – 52

V předmětné věci se slovenská společnost ZAVA pokoušela zvrátit rozhodnutí krajského soudu, který potvrdil verdikt Státní inspekce práce. Ta shleda práci zaměstnanců společnosti ZAVA jako zprostředkování práce, nikoliv jako vyslání pracovníků, jak se ZAVA odvolávala.

Zaměstnanci ZAVA se totiž u podniku, který formálně přijímal službu, podíleli s kmenovými zaměstnanci na výrobě kovových výrobků.

*„Ve správním soudnictví se vyvinul konstantní judikатурní závěr, podle kterého je nezbytné vycházet z faktické povahy vykonávané činnosti, jež je orgány inspekce práce posuzována. Rozhodující tudíž není její textové, smluvní vymezení...“ NSS zde tak i rozvinul argumentaci, která se týká tzv. zneužití práva. ZAVA totiž argumentovala, že jednala na svoji odpovědnost, vlastními prostředky dle vlastního rozvrhu. Ze spisu a zejména výpovědí kmenových zaměstnanců vyšlo najevo, že vyslání pracovníci by v takovém případě museli, byť paralelně s kmenovými zaměstnanci, vyrábět určité výrobky od počátku do jeho konce, aby odpovědnost za kvalitu mohla být pro objednatele díla vynutitelná. Dílčí práce zaměstnanců ZAVA tak nemohou být posuzovány jako zhotovení komplexního díla, jak namítala ZAVA.*

## 6 Vysílání zaměstnanců na Slovensko

### 6.1 Implementace směrnice 96/71/ES

Podobnou úpravu jako Česká republika má u vysílání zaměstnanců i Slovensko. Úprava vysílání zaměstnanců na území Slovenska je obsažena v zákoně č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce (dále také **zákoník práce**). Ten v § 5 na rozdíl od českého velmi podrobně specifikuje pojmy, nicméně znění odst. 2 je téměř identické s českou úpravou. Obě totiž vesměs kopírují znění směrnice 71/96/ES čl. 3.

### 6.2 Práva zaručená pracovníkům vyslaným na Slovensko

Odlišně je ovšem v zákoníku práce implementována možnost vyplývající z 3. a 4. článku směrnice 71/96/ES. Slovensko nevyužilo odstavce 3.<sup>68</sup> jako Česká republika, naopak ale využilo, na rozdíl od České republiky, možnost danou odstavcem 4.<sup>69</sup> V § 5 odst. 9 zákoník práce stanovuje, že úprava podmínek o garantované délce dovolené a minimální odměny se nepoužije při vyslání zaměstnanců u případů počáteční montáže nebo první instalace zboží odborníky, a pokud je takové vyslání maximálně osm dní dlouhé v období dvanácti měsíců od počátku vyslání. Taková výjimka se netýká:

- výkopů
- zemních prací
- stavebních práce
- montáž a demontáž prefabrikovaných dílců
- interiérové nebo instalační práce
- úpravy
- demontáže

---

<sup>68</sup> 3. Členské státy se mohou po konzultaci se sociálními partnery v souladu s obvyklými postupy a zvyklostmi každého členského státu rozhodnout, že se odst. 1 druhá odrážka písm. c) nevztahuje na případy uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. a) a b), pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc.

<sup>69</sup> Členské státy mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi stanovit odchylky od odst. 1 druhé odrážky písm. c) v případech uvedených v čl. 1 odst. 3 písm. a) a b) a z rozhodnutí členského státu ve smyslu odstavce 3 tohoto článku, a to prostřednictvím kolektivních smluv ve smyslu odstavce 8 tohoto článku, vztahujících se na jednu nebo více oblastí činnosti, pokud doba vyslání nepřesáhne jeden měsíc.

- demoliční práce
- údržba
- malířské a čistící práce v rámci údržby
- rekonstrukce

*„Výjimku ze zásady zabezpečit minimální pracovní podmínky upravuje § 5 odst. 5 (nyní odst. 9)...aby nedocházelo k obcházení účelu směrnice 96/71/ES...“*  
(Barancová, 2009)

*„Pracovní podmínky, které musí být zajištěny vyslanému zaměstnanci pracujícímu na území Slovenska, jsou upraveny v části II. Zákonníku práce, případně v jiných pracovněprávních předpisech. Jedná se obvykle o kogentní úpravu. Úprava může být také obsažena v kolektivních smlouvách. Jejich seznam je vystaven na internetových stránkách Národního inspektorátu práce.<sup>70</sup> „ (Štefko, 2009)*

Výčet garantovaných práv pro zaměstnance vyslaných do České republiky nicméně je téměř totožný se zněním v České republice a zaručena jsou tedy práva tzv. tvrdého jádra.

Závaznost kolektivních smluv se od České republiky významně liší. Přestože je právní základ totožný, tj. Zákon č. 2/1992 Z.z. o kolektivním vyjednávání (srov. Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání), vzniklý v době před rozdělením Československa, závaznost kolektivních smluv vyššího stupně se podstatně liší. Kolektivní smlouvy mohou být na Slovensku platné dle § 4 jak pro část, tak i pro celá odvětví. Vysílající podnik tak musí sledovat, jestli kolektivní smlouvy dále nezvyšují standard zaručených pracovních podmínek aplikovatelných na Slovensku.

### **6.2.1 Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku a délka dovolené**

Úprava pracovní doby a doby odpočinku je opět, díky společnému předchůdci zákoníků práce v České republice i Slovensku, velmi podobná.

---

<sup>70</sup> <http://www.safework.gov.sk>

Zákonník práce upravuje<sup>71</sup> maximální týdenní pracovní dobu obecně na 40 hodin týdně. Snižování maximálního fondu pracovní doby platí pro dvousměnný provoz – 38 a ¾ hodiny a 37 a ½ hodiny při trojsměnném provozu.

Jak uvádí Barancová v komentáři k zákoníku práce (2010), „ v kolektivní smlouvě se mohou sociální partneři dohodnout na jiné délce pracovní doby, pak ve vztahu ke kolektivní smlouvě zákonné úpravy platí princip výhodnosti pro zaměstnance.“

Při srovnání s českou úpravou jde o stejný princip, který uváděl doc. Hůrka ve svém komentáři. Barancová rozvádí návaznost na komunitární úpravu, kdy v zahraniční literatuře převládá názor, že úprava zaručená v kolektivních smlouvách a která je výhodnější pro zaměstnance by měla platit u všech pracovněprávních podmínek, nejen u mzdových nároků. „...jak vyplývá z komunitárního práva, zákonodárci má jít primárně o zdravotní aspekty výkonu práce a sama smluvní svoboda obzvláště v oblasti pracovního času má svoje limity, kterými jsou kogentní ustanovení ZP a jiných pracovněprávních předpisů. Protože kolektivní smlouva v této části představuje normativní část, z hlediska právních následků platí jako sám zákon.“

Na rozdíl od české úpravy má zákoník práce speciální úpravu pracovní doby pro mladistvé. Mladiství zaměstnanci mladší 16 let nesmí pracovat více než 30 hodin týdně resp. 37 a ½ hodiny pokud je mu mezi 16 a 18 roky<sup>72</sup>. Navíc během 24 hodin nesmí pracovní doba mladistvého zaměstnance překročit 8 hodin.

Práce přesčas může zaměstnavatel nařídít v délce maximálně 150 hodin v kalendářním roce<sup>73</sup>, přičemž horní limit pro celkovou práci přesčas, tj. se souhlasem zaměstnance, činí 400 hodin za kalendářní rok. To platí jen u zaměstnanců s nezkrácenou pracovní dobou<sup>74</sup>. Navíc lze práci přesčas nařídít jen v případě přechodné a naléhavé potřeby zvýšeného objemu práce nebo při veřejném zájmu.

Taková omezení jsou dle Barancové (2010) zejména z důvodu omezení praxe zaměstnavatelů, kteří by práci přesčas nařizovali pravidelně namísto zvýšení počtu zaměstnanců. „Zákonná podmínka nařízení práce přesčas musí být založena na přechodné a nestálé potřebě na straně zaměstnavatele a tato potřeba musí mít

---

<sup>71</sup> § 85 odst. 5 zákoník práce

<sup>72</sup> § 85 odst. 7 zákoník práce

<sup>73</sup> § 97 odst. 7 zákoník práce

<sup>74</sup> § 97 odst. 2 zákoník práce

*současne i charakter naléhavosti.*“ V opačném případě je nařizování práce přesčas na Slovensku nezákonné a inspekce práce může postihnout takové konání pokutami.

Při práci přesčas navíc nesmí dojít k tomu, že by odpočinek mezi směnami byl kratší než 8 hodin<sup>75</sup>. Obecně je při běžném režimu práce zaručen odpočinek v minimální době 12 po sobě jdoucích hodin, u mladistvých zaměstnanců se tato doba zvyšuje na 14 hodin.

Minimální doba dovolené u zaměstnanců je na Slovensku předepsána v trvání minimálně 4 týdnů za kalendářní rok. U velké většiny zaměstnanců se ovšem minimální doba dovolené prodlužuje na pět týdnů. Jedná se o zaměstnance, kteří dosáhli alespoň 33 let věku nebo zaměstnance, kteří se trvale starají o dítě.

### **6.2.2 Minimální odměna**

Přestože by v kontextu měl být výsledný efekt legislativy české republiky a Slovenska stejný, z čistě gramatického výkladu by šlo usuzovat, že zákonník práce garantuje vyslaným zaměstnancům na Slovensku vyšší standard tvrdého jádra pracovních podmínek než v České republice. Text zákona totiž na rozdíl od českého „pouhého“ zaručení minimální mzdy pro vyslané zaměstnance do České republiky, zní:

*„zaručit...minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hostujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,...“*

Znění směrnice 96/71/ES ovšem garantuje stejné podmínky pro minimální odměnu v obou státech (resp. ve všech státech EU).

Jak stanovuje zákonník práce<sup>76</sup>, mzda za provedenou práci nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzda není v zákonníku práce speciálně definována,

---

<sup>75</sup> § 97 odst. 5 zákonník práce

<sup>76</sup> § 119 odst. 1 zákonník práce

jelikož vychází ze zákona č. 663/2007 Z.z., o minimálnej mzde (dále také **zákon o minimální mzdě**).

„Minimálna mzda v Slovenskej republike je od roku 2009 pre každý kalendárny rok s účinnosťou od 1. januára určovaná nariadením vlády Slovenskej republiky. Výnimočne pre kalendárny rok 2021 bola minimálna mzda uvedená priamo v prechodných ustanoveniach zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.“ (Seneši, 2021)

Zákon o minimální mzdě stanovuje výši minimální odměny pro rok 2021 na 623 € měsíčně anebo 3,580 € za hodinu. Podobně jako český institut zaručené mzdy, i Slovensko operuje s minimální mzdou dle náročnosti práce<sup>77</sup>, která se může vyšplhat až na dvojnásobek u nejnáročnějších profesí s vysokou mírou kreativity a zodpovědnosti.

Slovenská úprava je na rozdíl od slovenské štedřejší pro zaměstnance, co se týče příplatků za práci mimo běžný režim práce. Příplatky za práci přesčas činí 25% a dokonce 35% u rizikových prací. Práce v sobotu je ohodnocena příplatkem ve výši minimálně 1,61 € a za neděli 3,22 €. Za noční práci je povinností zaměstnanci poskytnout doplatek ve výši minimálně 1,25 €.

### **6.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Zajištění ochrany zdraví při práci vyplývá zaměstnancům ze zákonníku práce, kde mají zaměstnavatelé nařízenou povinnost na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejně jako zaměstnanci mají povinnost dbát o svoje zdraví a bezpečnost a zdraví osob, kterých se jejich činnost týká.

Ze zákonníku práce rovněž vyplývá, že BOZP je na Slovensku upravena zvláštními předpisy, kterými jsou zejména zákon č. 124/2006 Z. z., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o změně a doplnění některých zákonů a další zákony, která upravují speciální jednotlivá odvětví, např. zákon č. 121/2004 Z. z., o pracovním čase a době odpočinku v dopravě a o změně a doplnění některých zákonů (Štefko, 2008).

---

<sup>77</sup> Příloha 1 zákonníku práce



U zaměstnavatelů s odbory může na BOZP dohlížet i odborový orgán, který má v zákoníku práce<sup>78</sup> předepsané pravomoci, jakými může zajištění nutných podmínek k bezpečné práci zajišťovat, přičemž může dojít až k situaci, kdy dojde k přerušení práce až do doby, kdy budou odstraněny všechny závažné nedostatky BOZP, u kterých může dojít k ohrožení života nebo zdraví.

#### **6.2.4 Pracovní podmínky těhotných žen a matek po porodu**

Vyplývající ze zákoníku práce<sup>79</sup>, těhotné ženy, matky po porodu a kojící ženy, podobně jako v České republice, nesmějí být zaměstnávány pracemi, které pro ně nejsou fyzicky přiměřené nebo které by dokonce mohly ohrozit jejich mateřství.

Zaměstnavatel je povinen změnit pracovní podmínky těhotným ženám, které by podle lékařského posudku mohly ohrozit jejich těhotenství. Pokud taková úprava není možná, musí takovou ženu přeřadit na jinou, vhodnější práci, přičemž jí musí garantovat stejnou mzdu. Ta se ženám dorovná jako vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství v rámci jako nemocenská dávka.

Nad rámec ochrany matek po porodu nejsou ženy a muži starající se trvale o dítě mladší tří let (v případě samoživitelů až do 15 let dítěte), vystavení povinnosti podstupovat práci přesčas z nařízení zaměstnavatele.

#### **6.2.5 Rovné zacházení na základě pohlaví a zákaz diskriminace**

*„Jednou ze základních zásad slovenského zákoníku práce je zásada rovnosti.“* (Štefko, 2008) Dle čl. 6 slovenského zákoníku práce platí, že *„ženy a muži mají právo na rovné zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odměňování a pracovní postup, odborné vzdělávání a o pracovní podmínky. Těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a kojícím ženám se zajišťují pracovní podmínky, které chrání jejich biologický stav v souvislosti s těhotenstvím, narozením dítěte, péčí o dítě po porodu a jejich zvláštní vztah s dítětem po jeho narození. Ženám a mužům se zajišťují pracovní podmínky, které jim umožňují provádět společenskou funkci při výchově dětí a při péči o ně.“*

Zvláštním předpisem ve vztahu rovného zacházení je zákon č. 365/2004 Z. z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a

---

<sup>78</sup> § 149 zákoník práce

<sup>79</sup> § 160 a násl

o změně a doplnění některých zákonů (antidiskriminační zákon), který upravuje samotné uplatňování zásady rovného zacházení a upravuje prostředky právní ochrany při porušení této zásady.

### **6.2.6 Pracovní podmínky agenturního zaměstnávání**

„Představitelé slovenské doktríny na agenturní zaměstnávání nahlížejí podobně jako české právo. Agenturní zaměstnávání je chápáno jako pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a agenturním zaměstnancem a jiný právní vztah vznikající mezi zaměstnavatelem a uživatelem (Štefko, 2008).

Oproti české úpravě platí na Slovensku několik odlišností, které činí úpravu pro dočasně přidělené agenturní zaměstnance méně přísnou. Např. lze dočasné přidělení dohodnout až na 24 měsíců. V případě prodloužení kratších projektů nesmí během těchto 24 měsíců dojít k prodloužení více než čtyřikrát<sup>80</sup>.

Velmi důležitým prvkem této úpravy je ustanovení<sup>81</sup>, které fikcí zakládá pracovní poměr na dobu neurčitou při nedodržení podmínek maximální doby nebo počtu prodloužení u dočasného přidělení. Při nesplnění podmínek u vyslaných zaměstnanců by se mohlo jednat o velmi závažné komplikace.

Předchozí úprava zákonníku práce umožňovala dočasně přiděleným zaměstnancům s délkou vyslání kratší než 3 měsíce nepodléhat stejným mzdovým podmínkám jako kmenoví zaměstnanci (Štefko, 2008). Jak ovšem uvádí Barancová (2010) tato úprava již není platná a vyslaní zaměstnanci mají garantované stejné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci.

*„Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.“<sup>82</sup>*

## **6.3 Administrativní povinnosti zaměstnavatelů vysílajících zaměstnance na území Slovenska**

Zákon č. 5/2004 Z. z., zákon o službách zamestnanosti a o změně a doplnění některých zákonů v § 22 uvádí, podobně jako české předpisy, že zaměstnanci

---

<sup>80</sup> § 58 odst. 6 zákonník práce

<sup>81</sup> § 58 odst. 7

<sup>82</sup> § 58 odst. 9 věta druhá

z třetího státu mohou být na území Slovenska vyslaní (obdrží povolení) pouze pokud nelze obsadit dané místo uchazeči z evidence uchazečů o zaměstnání.

Dále je přijímajícím zaměstnavatelům předepsána v §23b povinnost oznámit vyslání zaměstnance ke slovenskému zaměstnavateli do 7 dní ode dne vyslání.

Pokud je vyslán zaměstnanec z třetího státu, musí přijímající zaměstnavatel informovat pracovní úřad o začátku a skončení vyslání vždy do 7 dnů od začátku a konci vyslání.

V rámci vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb Slovensko přijalo v roce 2015 zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ten upravuje působnost Národního inspektorátu práce pro situace vyslání dle směrnice 96/71/ES.

Přijímající zaměstnavatel musí nejpozději v den vyslání Národnímu inspektorátu práce oznámit:

- své obchodní jméno a sídlo, jde-li o právnickou osobu, a své obchodní jméno, jméno a příjmení a místo podnikání, jde-li o fyzickou osobu,
- své identifikační číslo, pokud mu bylo přiděleno, a rejstřík, ve kterém je zapsán,
- předpokládaný počet vyslaných zaměstnanců,
- jméno, příjmení, datum narození, místo trvalého pobytu a státní občanství vyslaného zaměstnance,
- den zahájení a skončení vyslání,
- místo výkonu práce a druh práce vykonávané vyslaným zaměstnancům během vyslání,
- název služby nebo služeb, které bude hostující zaměstnavatel poskytovat prostřednictvím vyslaného zaměstnance v České republice,
- jméno, příjmení, elektronickou adresu a adresu osoby pověřené pro doručování písemností a poskytování informací Národnímu inspektorátu

práce a inspektorátu práce, která se během vyslání bude nacházet na území České republiky (dále jen "kontaktní osoba"),

- zda vyslán zaměstnanec nahrazuje jiného vyslaného zaměstnance, a pokud nahrazuje, sdělit i údaje podle písmene d) nahrazovaného vyslaného zaměstnance.

Navíc je přijímající zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovního času a o vyplacených odměnách a pracovní smlouvu nebo jiný doklad na základě kterého pracovník vykonává práci.

Stejně jako v České republice, občané EU nemusí na Slovensku žádat o povolení k přístupu na pracovní trh, pouze podléhají povinnosti nahlásit vyslání, které je delší než 3 měsíce.

#### **6.4 Administrativní povinnosti pro sociální pojištění**

Podobně jako v České republice, i příjmy ze zaměstnání jsou mimo vzácné výjimky a případu nízkého příjmu předmětem odvodů na zdravotní a sociální pojištění<sup>83</sup>. Aby vyslaný zaměstnanec nepodléhal odvodům na Slovensku, musí disponovat potvrzením o příslušnosti k systému sociálního zabezpečení z vysílajícího státu dle harmonizované úpravy dle kapitoly 3 této práce.

#### **6.5 Daňové dopady vyslání zaměstnance na Slovensko**

Vysílání do jiných zemí s sebou přináší daňové důsledky různých režimů při vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb v EU. Stejně jako v České republice, i na Slovensku je potřeba zaměřit se na zdaňování příjmů ze zaměstnání, které jsou vykonávány na území Slovenska, jelikož nejsou takové dopady zanedbatelné.

Primárně je třeba posoudit, jestli příjem z osobně vykonávané činnosti je předmětem daně dle slovenského Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmov (dále také SK zákon o dani z příjmu). Za příjem ze zdrojů na území Slovenska se považuje<sup>84</sup> příjem ze závislé činnosti vykonávaný na území Slovenska. Obecně tak příjem z takové závislé činnosti spadá pod § 5 SK zákona o dani z příjmů.

---

<sup>83</sup> § 11 Zákon č. 580/2004 Z. z. Zákon o zdravotnom poistení a § 15 Zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon o sociálnom poistení

<sup>84</sup> § 16 SK zákona o dani z příjmů

V případě vyslání, která trvají méně než 183 dní od vyslání, lze dosáhnout osvobození, které je prakticky identické s českou úpravou. Příjem ze závislé činnosti lze osvobodit od daně z příjmů na Slovensku za předpokladu, že příjem plyne zaměstnanci daňovému nerezidentu a zaměstnavatel na území Slovenska nemá sídlo nebo stálou provozovnu.<sup>85</sup>

Podmínky osvobození mohou v určitých případech znamenat poměrně závažné komplikace v určení příslušnosti k jurisdikci, ve které má dojít ke zdanění určitých příjmů.

Zaměstnanec se za daňového rezidenta považuje, jenž se na území Slovenska trvale zdržuje déle než 183 dní v kalendářním roce nebo má na Slovensku trvalý pobyt nebo bydliště<sup>86</sup>. Kvalifikační podmínky pro splnění daňové rezidentury většina zaměstnanců vyslaných na déle než 6 měsíců splní jak ve vysílajícím, tak v hostujícím státě. V případě daňové rezidentury v obou státech se postupuje dle příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění, která ve většině případů, kdy smlouva odpovídá vzoru modelové smlouvy dle OECD, postupuje podle těchto pravidel:

1. Předpokládá se, že fyzická osoba je daňovým rezidentem tam, kde má k dispozici stálý byt.
2. Pokud má stálý byt v obou státech, ke kterému má bližší osobní a hospodářské vztahy (středisko životních zájmů)
3. Nelze-li určit, je daňovým rezidentem tam, kde je státním příslušníkem.

...

Již první podmínka nicméně může přinášet komplikace za předpokladu, že vyslaný pracovník nemá k dispozici stálý byt ve státě, ze kterého je vyslán (např. žil v pronajatém bytě). V takové situaci se vyslaný pracovník stává daňovým rezidentem od počátku vyslání a nesplní tu podmínku pro osvobození příjmu. Je tedy velmi důležitá komunikace mezi vysílaným zaměstnancem a jejím zaměstnavatelem.

---

<sup>85</sup> § 5 odst. 7 písm. g)

<sup>86</sup> Článek 4 smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a Slovenskem a

Další komplikací se může stát situace, kdy vyslaný zaměstnanec založí vysílajícímu podniku stálou provozovnu v místě poskytnutí služeb, tedy na Slovensku. Smlouva o zamezení dvojího zdanění v současné verzi (např. mezi Českou republikou a Slovenskem dává zúčastněným státům právo na zdanění příjmů, ... *“které plynou stálé provozovně ze zdrojů na území Slovenska, která vznikla na základě „poskytování služeb, včetně poradenských nebo manažerských služeb, podnikem jednoho smluvního státu nebo prostřednictvím zaměstnanců nebo jiných pracovníků najatých podnikem pro tento účel, avšak pouze pokud činnosti takového charakteru trvají na území druhého smluvního státu po jedno nebo více období přesahující v úhrnu šest měsíců v jakémkoliv dvanáctiměsíčním období.“*<sup>87</sup>

Při změně okolností a odchýlení se od plánu, který nepočítá se založením stálé provozovny na Slovensku tak může dojít k tomu, že příjmy vyslaného zaměstnance nebudou osvobozeny. Díky ztrátě osvobození v takových případech dojde nevyhnutelně k nezákonnému osvobození, které se bude muset pod sankcemi opravit. Stálá provozovna totiž vzniká od počátku činnosti, kterou stálá podnik provozuje a nebude tedy, ex tunc, podmínka pro osvobození příjmů ze závislé činnosti na území Slovenska splněna.

Speciální ustanovení dopadající na zaměstnance ze zahraničních agentur práce je ustanovení<sup>88</sup>, které na rozdíl od českého znění dopadá na platbu za pronájem pracovní síly ze zahraničí, včetně zemí z EU. Pokud tak v úhradách za poskytnutí zaměstnance není uvedena skutečná výše příjmu, považuje se za výši příjmu celá úhrada.

---

<sup>87</sup> Článek 5 odstavec 3. písm. b) smlouvy o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a Slovenskem

<sup>88</sup> § 5 odst. 4 SK zákona o dani z příjmů

## **7 Dílčí závěr vysílání do České republiky a Slovenska**

V rámci zhodnocení úprav implementace směrnice 96/71/ES o vysílání zaměstnanců, jak je upravují právní řády obou států lze dojít k závěru, že vysílání mezi jednotlivými státy by až na výjimky nemělo představovat závažné komplikace.

Naopak, a to díky podobnosti právních systémů obou zemí se pracovní podmínky, které je nutné dodržovat, podobají, a nepředstavují tak nutnost zásadně měnit režim práce, na který jsou vysílání zaměstnanci zvyklí.

Jedná se především o administrativní povinnosti a nominální částky odměn, které je potřeba před vysláním zjistit. Nelze tedy spoléhat na absolutní podobnost systémů s tím, že vysílající podniky mohou plně spoléhat na své zaběhlé procesy a např. dodržovat pouze české předpisy.

Přestože je průměrná mzda v porovnání ČR a Slovenska obecně vyšší v ČR, minimální mzda spolu s povinnými příplatky je vyšší na Slovensku. Čím nižší je tedy v ČR ohodnocení vysílaných zaměstnanců, tím více je potřeba se případnými rozdíly zabývat. Odlišná je rovněž úprava velmi krátkých vyslání. Zatímco v ČR je možné vyhnout se platbě minimální odměny při vyslání dlouhém až 30 dnů (krom agentur práce), na Slovensku je potřeba splňovat všechny pracovní podmínky tzv. tvrdého jádra již při vyslání delším než 8 dní při nutné instalaci nebo montáži nebo od prvního dne v případě stavebních činností.

Rovněž je potřeba upozornit, že vysílání zaměstnanců má dopady do odvodů, které platí jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a vyslaní pracovníci mohou pro vysílající podnik představovat potenciální nákladovou/daňovou hrozbu vyplývající z principů mezinárodního zdaňování a samotné vyslání by tak mělo být řádně prokonzultováno a naplánováno s daňovými poradci obou států.

## Závěr

Úprava vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb je poměrně komplexní a u jednotlivých členských států může působit nemalé komplikace. Jak je zřejmé z judikatury, různé právní systémy mohou ve svých nárocích působit jako překážka, která může i nemusí být odůvodněná pro volné poskytování služeb.

Po významném rozšíření EU o státy s nižšími standardy pracovních podmínek zaměstnanců dochází ke konkurenční výhodě, jež nemůže být jako taková těmto státům upřena, nicméně nesmí být rovněž zneužívána v kontextu tzv. sociálního dumpingu.

I státy s nižšími náklady musí v soutěži na evropském trhu usilovat o zakázky zejména na základě inovací a naopak jim ostatní členské státy nesmí nepřiměřeně stěžovat volné poskytování služeb dodatečnými nároky na území jejich státu.

Jak vyplývá ze zjištění uvedených v této práci, podmínky vysílání se během 25 let své existence významně posunuli směrem k navýšení zaručených podmínek vyslaných zaměstnanců a významně se zvedla především minimální odměna, která musí být těmto pracovníkům zaručena. Rovněž se u vysílání přistoupilo k časovému omezení 12/18 měsíců, po kterých je vyslání ve své podstatě již jen administrativní zjednodušení pro volný pohyb služeb, jelikož zaměstnancům musí být zaručeny téměř stejné pracovní podmínky, jako zaměstnancům v hostitelském státě.

Na základě názorů vysoce kvalifikovaných autorů a odporníků na vysílání pracovníků totiž sílí hlasy zejména na obranu před sociálním dumpingem a upozaduje se diskuze k ochraně volného poskytování služeb.

Přestože v EU zůstávají významné rozdíly ve mzdách, vysílání pracovníků mezi Českou republikou a Slovenskem je díky velké podobnosti jejich právních řádů umožněno velmi snadno. Úprava zákoníků práce a souvisejících předpisů pro vysílání zaměstnanců zůstává téměř 30 let po rozdělení Československa velmi podobná a orientace v jednotlivých předpisech by neměla vysílajícím podnikům činit významnější problémy. Nejzásadnějším rozdílem tak zůstává nutnost českých zaměstnavatelů v případě vyslání na Slovensko sledovat kolektivní smlouvy závazné v daném odvětví.



Úprava poslední novelizace v zákoníku práce v České republice i Slovensku je poměrně čerstvá a neočekává se tedy prudký vývoj jiným směrem než tím, který je v současnosti nastaven. Disktuje se ovšem nová úprava harmonizace o sociálním zabezpečení, která může poskytnout určité indicie o možném budoucím směřování celého systému vysílání zaměstnanců.

Díky analýze pracovních podmínek v obou státech bylo možné vytvořit přílohu této práce, která v jednoduchém a stručném pojetí dává možnost udělat si obrázek o povinnostech, jenž se s vysíláním zaměstnanců pojí a skrze modelové příklady dokáže jednoduchou formou nastínit princip vysílání i bez nutnosti studia celé komplexní úpravy.

## Seznam literatury a zdrojů

### ***Knihy a monografické publikace:***

BARANCOVÁ, Helena. Vysielanie zamestnancov. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2008. Autorské publikácie. ISBN 9788073801564

BARANCOVÁ, Helena. Zákonník práce: komentár. V Prahe: C.H. Beck, 2010. Beckova edícia komentované zákony. ISBN 978-80-7400-172-7.

Eurofound (2020), Improving the monitoring of posted workers in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-897-2061-8

HŮRKA, Petr. Zákonník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

KOLDINSKÁ, K.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012

KOTTNAUER, Antonín. Zákonník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-8757-608-3.

PELC, Vladimír. Daně z příjmů s komentářem. Olomouc: ANAG, [2020]-. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-277-9.

PICHRT, Jan. Zákonník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

REJZEK, Jiří. Český etymologický slovník. Vyd. 1. Voznice: Leda, 2001. 752 s. ISBN 80-85927-85-3.

STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

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

ŠUBRT, PRÁVNÍ ANALÝZA INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR 2007 dostupné online z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/545685/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc/bcc7ee14-ac79-e808-3200-87bee65f4dad](https://www.uradprace.cz/documents/37855/545685/pravni_analyza_ap_v_cr.doc/bcc7ee14-ac79-e808-3200-87bee65f4dad)

### **Články v odborných časopisech:**

CORNELISSEN, Rob a Frederick DE WISPELAERE. Sixty years of European social security coordination: achievements, controversies and challenges. ETUI, 2020, 143 - 166. ISSN 978-2-87452-550-6.

DE WHISPELAERE, Frederick, Jozef PACOLET a Lynn DE SMEDT. SOCIAL SECURITY COORDINATION AT A GLANCE: THE HIDDEN EUROPEAN WELFARE STATE. 2019. HIVA Research Institute for Work and Society – KU Leuven.

EICHENHOFER. 50 years of Social Security Coordination Past – Present – Future: Report of the conference celebrating the 50th Anniversary of the European Coordination of Social Security. Praha: European Commission, 2009. ISSN 978-92-79-14867-5.

EICHENHOFER. How to simplify the co-ordination of social security. European journal of social security. Praha, 2000, 2(3), 231 - 240.

GOLYNKER, Oxan. EU coordination of social security from the point of view of EU integration theory. European Journal of Social Security, 2020

HOLUBEC. Určení státu pojištění v koordinaci sociálního zabezpečení Evropské unie. Bulletin komory daňových poradců. Brno, 2017, 2017(3), 8 - 13.

### **Webové stránky:**

Breier, 2019 <https://www.pravniprostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/lepsi-ochrana-zamestnancu-diky-zmene-smernice>

Briefing k legislativnímu procesu, 2020  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS\\_BRI\(2016\)582043\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS_BRI(2016)582043_EN.pdf)

Droscová, Ľanda Havel Legal, 2020  
[https://www.randalegal.com/download/files/newsletter\\_newsletter\\_praktickprvinfo rmace\\_xxiid254878.pdf](https://www.randalegal.com/download/files/newsletter_newsletter_praktickprvinfo rmace_xxiid254878.pdf)

Hlasování europoslanců k přijetí novely směrnice o vysílání, 2018

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-8-2018-05-29-ITM-008-04\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-8-2018-05-29-ITM-008-04_EN.html)

Konle-Seidl a Boudalaoui-Buresi o vysílání pracovníků na webových stránkách Evropského parlamentu (2020)

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/37/vysilani-pracovniku>

Report from the commission, 2016 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52019DC0426>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 Příručka pro migrující osoby <https://www.cssz.cz/documents/20143/189523/priruckapromigrujici1781lgkdasdjgvpwrdyhvsepawpewhadlbii.pdf/e067dc39-41da-8c35-6152-2dd0ac792acf>

SENEŠI, Norbert. Minimální mzda na Slovensku (1991 – 2021) - výška a právní úprava: Pracovní právo a BOZP. 2021 dost. online: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-na-slovensku>

Pracovní dokument útvarů komise, souhrn posouzení dopadů -Průvodní dokument k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 96/71/ES, 2016 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52016SC0053>

Ryšavá, Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky, 2019 <http://www.crr.cz/cs/podpora-podnikani/publikace-prirucky/>.

Tisková zpráva č. 155/20, ESD, 2020 <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-12/cp200155cs.pdf>

Dokument od Úřadu pro publikace EU o Zvýšení prosazování právních předpisů EU o vysílání pracovníků, 2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=celex:31996L0071>

### ***Právní předpisy – Právo EU a mezinárodní právo***

Smlouva o fungování Evropské unie

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009 , kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009 , kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nařízení Rady (ES) č. 3095/95 ze dne 22. prosince 1995, kterým se mění nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství, nařízení (EHS) č. 574/72, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71, nařízení (EHS) č. 1247/92, kterým se mění nařízení (EHS) č. 1408/71 a nařízení (EHS) č. 1945/93, kterým se mění nařízení (EHS) č. 1247/92

Rozhodnutí smíšeného výboru EHP č. 37/98 z 30. dubna 1990

Smlouvou o volném pohybu osob OJ L 114/6 z 30. dubna 2002

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků a o pracovním prostředí

Model tax convention on income and on capital: Condensed version 21 November 2017. (2017). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

***Judikatura ESD:***

Rozsudek ze dne 17. prosince 1981, Webb, C-279/80, ECLI:EU:C:1981:314

Rozsudek ze dne 3. února 1982, Seco v EVI, C-62/81, spojené případy s C-63/81, Desquenue & Giral, ECLI:EU:C:1982:34 -

Rozsudek ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284

Rozsudek ze dne 15. května 1986, Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, C-222/84, ECLI:EU:C:1986:206

Rozsudek ze dne 5. října 1988, Steymann v Staatssecretaris van Justitie, C-196/87, ECLI:EU:C:1988:475

Rozsudek ze dne 2. února 1989, Cowan v Trésor public, C-186/87, ECLI:EU:C:1989:47

Rozsudek ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa v Office national d'immigration, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142

Rozsudek ze dne 25. července 1991, The Queen v Secretary of State for Transport, C-221/89, ECLI:EU:C:1991:320

Rozsudek ze dne 30. listopadu 1995, Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano, C-55/94, ECLI:EU:C:1995:411

Rozsudek ze dne 30. dubna 1998, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés v. Thibault, C-136/95, ECLI:EU:C:1998:178

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

Rozsudek ze dne 16. března 2000, Dafra Lines v Commission, C-369/96, spojené případy s Arblade, C-395/96, ECLI:EU:C:2000:132

Rozsudek ze dne 25. října 2001, Finalarte and Others, C-49/98, ECLI:EU:C:2001:564

Rozsudek ze dne 13. února 2003, Commission v Italy, C-131/01, ECLI:EU:C:2003:96

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

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

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

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

Rozsudek ze dne 18. září 2014, Bundesdruckerei, C-549/13, ECLI:EU:C:2014:2235

Rozsudek ze dne 8. prosince 2020, Maďarsko vs. Komise, C-620/18, ECLI:EU:C:2020:1001 -

Rozsudek ze dne 8. prosince 2020, Polsko vs. Komise, C-626/18, ECLI:EU:C:2020:1000

***Právní předpisy – Česká republika:***

Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce (starý)

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů

Vyhláška č. 125/1993 Sb.

Vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Vyhláška č. 180/2015 Sb.

Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

### ***Právní předpisy – Slovensko:***

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 663/2007 Z. z. Zákon o minimálnej mzde

Zákon č. 124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 365/2004 Z. z., Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Zákon č. 5/2004 Z. z. Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 351/2015 Z. z. Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 595/2003 Z. z. Zákon o dani z príjmov

Zákon č. 580/2004 Z. z. Zákon o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 461/2003 Z. z. Zákon o sociálnom poistení





## Seznam tabulek

Tabulka 1 Minimální mzda v době diskuze o přijetí novely směrnice 96/71/ES – země pro .....	29
Tabulka 2 Minimální mzda v době diskuze o přijetí novely směrnice 96/71/ES – země proti.....	30

## **Seznam příloh**

Příloha 1 Konkrétní případy.....	90
Příloha 2 Praktické informace.....	93

## Příloha 1 Konkrétní případy

Poznámka	 Podmínky v ČR	 Podmínky na Slovensku
<b>1. Krátká zakázka, stavební práce</b>		
Vyslání 5 dní	Není třeba porovnávat	Nutné porovnat podmínky vysílajícího a hostitelského státu, stavební práce nejsou kryté výjimkou 8 dní
<b>2. Krátká zakázka, instalace nově dodaných kotlů do průmyslové budovy</b>		
Vyslání 5 dní	Není třeba porovnávat	Není třeba porovnávat
Vyslání 14 dní	Není třeba porovnávat	Nutné porovnat podmínky vysílajícího a hostitelského státu, instalace spadá pod výjimku, ale platí pouze při vyslání do 8 dní
<b>3. Česká stavební firma ze Zlína vyhrála výběrové řízení na stavbu domu v Žilině, doba stavby bude cca 8 měsíců, věk vyslaných zaměstnanců je v rozmezí 29 – 48 let. Náplní práce jsou především pomocné práce pro mistra, který bude pro práci zaměstnán dle slovenských předpisů.</b>		
Zaměstnanci mají potvrzení A1 o příslušnosti k českému sociálnímu zabezpečení.	Vyslaní zaměstnanci mají měsíční mzdu 18 000 Kč, která v sobě již zahrnuje 10 hodin přečasů měsíčně. (průměrná hodinová mzda je 100 Kč)	<p>Minimální mzda na Slovensku činí 623 € (1. 1 .2021 kurz eur/czk 26,245 = 16 350 Kč. Povinný příspěvek za 10 hodin přečasů je 10 x 125% průměrné hodinové sazby (96,17 Kč) = 1202 Kč. Minimální mzda na Slovensku tak pro dané zaměstnance činí 17 552 Kč.</p> <p>Kolektivní smlouvy vyššího stupně pro stavebnictví vyšší odměnu nepředepisuje.</p> <p><b>Projekt, který cíleně počítá s přesčasy zaměstnanců, může být v rozporu se slovenským zákoníkem práce. Pokud zaměstnavatel od počátku ví, že nemůže projekt splnit s daným počtem zaměstnanců,</b></p>

		<b>měl by najmout dodatečné pracovníky.</b>
	První až třetí měsíc zaměstnanci odpracovali právě 10 hodin přesčasů. Zaměstnanci měli zajištěnou dopravu do místa vyslání a v tomto místě mají taktéž zajištěné ubytování. Nad rámec své výplaty dostávají taktéž diety v zákonné výši, které se nepočítají do minimální odměny poměřované s minimální odměnou platnou na Slovensku.	Není potřeba zaměstnancům doplácet
	Od čtvrtého měsíce se zjistilo, že daným tempem nelze projekt stihnout včas a hrozí pokuty za prodlení. Zaměstnanci tak dobrovolně začnou pracovat i o víkendech. Bude se jednat o dvě soboty a jednu neděli.	
	Zaměstnanci tak ke své pracovní době s 10 hodinami přečasů přidají ještě 3 x 8 hodin o víkendech. tj. $100 \times 10 \% \times 24 \text{ hodin} = 2640 \text{ Kč}$ . Měsíční mzda se tak zvedne na 20 640 Kč.	Dle slovenských předpisů by zaměstnancům náleželo: 16 hodin v sobotu a 8 hodin v neděli – $1,61 \text{ €} \times 16 + 8 \times 3,22 \text{ €} + \text{hodinové mzdy} = 1\,352 \text{ Kč} + 24 \times 96,17 = 1\,352 + 2\,308 = 3\,660 \text{ Kč}$ .  Měsíční mzda dle slovenských předpisů by se zvedla na 21 212 Kč.  Zaměstnavatel je povinen poskytnout doplatek a dorovnat rozdíl na úroveň slovenské mzdy.
	Projekt se opravdu nestihne. Sice už je těsně před dokončením, ale doba projektu bude nepochybně alespoň 13 měsíců.	Český zaměstnavatel musí prodloužit režim vyslání a odůvodnit délku vyslání delší než 12 měsíců.  České firmě na základě smlouvy o zamezení dvojího zdanění a slovenského zákona o daních z příjmů vznikne na území Slovenska stálá provozovna.

		<p>Český zaměstnavatel od počátku plní své administrativní povinnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vybavil své zaměstnance formulářem A1</li><li>• Vybavil své zaměstnance dohodou o vyslání, kterou prokáže od kdy, do kdy vyslání trvá, kde je místo výkonu práce a jaké jsou platové podmínky zaměstnanců.</li></ul>
--	--	---

## Příloha 2 Praktické informace

 <b>Česká republika</b>	 <b>Slovensko</b>
<b>Celostátní jednotné webové stránky s podmínkami k vysílání zaměstnanců</b>	
<a href="http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/">http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/</a>	<a href="https://www.slovensko.sk/en/life-situation/life-situation/_employment-of-workers-in-other/#office">https://www.slovensko.sk/en/life-situation/life-situation/_employment-of-workers-in-other/#office</a>
<b>Kde požádat o formulář A1</b>	
<b>Česká správa sociálního zabezpečení -</b> <a href="https://www.cssz.cz/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti-883-2004-987-2009">https://www.cssz.cz/podani-zadosti-o-urceni-prislusnosti-883-2004-987-2009</a>	<b>Sociálna Poštovňa -</b> <a href="https://www.socpoist.sk/vzory-tlaciv-k-formularu-a1/48847s">https://www.socpoist.sk/vzory-tlaciv-k-formularu-a1/48847s</a>
<b>Kde splnit registrační povinnost vyslaných zaměstnanců</b>	
<b>Úřad práce</b> (formulář <a href="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.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</a> ) možné zaslat datovou schránkou, poštou, či emailem na podatelnu	<b>Národní inšpektorát práce</b> (formulář - <a href="https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavateľa/">https://www.ip.gov.sk/oznamenie-hostujuceho-zamestnavateľa/</a> ) poštou nebo elektronicky.
<b>Kde oznámit dlouhodobé vyslání</b>	
<b>Úřad práce – podatelna, viz výše</b>	<b>Národní inšpektorát práce</b>
<b>Evidenční povinnosti</b>	
Evidence zaměstnanců na pracovišti (identifikace a doba vyslání) Pracovní smlouvy přeložené do češtiny (další podmínky pro agentury práce)	<b>Písemná dohoda o vyslání</b> (začátek a konec vyslání, místo výkonu práce, platové podmínky, v případě pracovní cesty podobné požadavky)
<b>Implementace směrnice 96/71/ES do místních předpisů</b>	
§ 319 Zákoníku práce	§ 5 Zákonníku práce
<b>Nejdůležitější rozdíly</b>	

Krátkodobá vyslání do 30 dnů – možnost nevyplácet minimální odměnu dle českých předpisů	Nutnost sledovat kolektivní smlouvy v jednotlivých odvětvích - <a href="https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/">https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/</a>
---	--

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Jakub Všecký		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	6208T164 Globální podnikání a právo		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Vysílání zaměstnanců mezi Českou republikou a Slovenskem z pohledu evropského práva		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	doc. JUDr. Václav Šmejkal, Ph.D		
<b>KATEDRA</b>	KEP - Katedra ekonomie a práva	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2021
<b>POČET STRAN</b>	87		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	0		
<b>POČET TABULEK</b>	2		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	2		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Tematem práce je vysílání zaměstnanců mezi Českou republikou a Slovenskem z pohledu evropského práva. Práce analyzuje evropskou úpravu, ve které se nalézají předpoklady pro uplatnění podmínek pro vysílání v jednotlivých členských státech. Vysílání vytváří značné problémy především u členských států, které mají vysoký rozdíl v cenách práce. Na tyto a další problémy reagovala nedávná směrnice, která zvýhodnění na základě mzdových nákladů značně omezila. V České republice a Slovensku nedochází k těmto problémům, směrnice je v těchto státech především zneužívána z důvodů obcházení imigračních zákonů. I přes podobnou právní úpravu je potřeba při vysílání mezi Českou republikou a Slovenskem sledovat odlišnosti, kterými jsou především odlišné příplatky za práci přesčas a mimo běžnou pracovní dobu, délka dovolené a závaznost kolektivních smluv.</p>		



<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	Vysílání zaměstnanců, svoboda poskytování služeb, EU, přeshraniční poskytování služeb
----------------------	---

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Jakub Vršecký		
<b>FIELD</b>	Specialization International Business and Law		
<b>THESIS TITLE</b>	Posting workers between Czech Republic and Slovakia from the perspective of European law.		
<b>SUPERVISOR</b>	doc. JUDr. Václav Šmejkal, Ph.D		
<b>DEPARTMENT</b>	KEP - Department of Law and Economics	<b>YEAR</b>	2021
<b>NUMBER OF PAGES</b>	87		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	0		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	2		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	2		
<b>SUMMARY</b>	<p>The subject of the thesis is the posting of workers between the Czech Republic and Slovakia from the perspective of European law. The thesis analyses the European legislation, which contains the prerequisites for the application of the employment conditions for posting in individual Member States. Posting creates considerable problems especially for member states that have a high difference in labour costs. These and other problems have been addressed by a recent directive which has significantly reduced the advantages based on wage costs. These problems do not occur in the Czech Republic and Slovakia, where the directive is mainly abused to circumvent immigration laws. Despite similar legislation, the differences in posting between the Czech Republic and Slovakia need to be monitored, in particular the different allowances for working overtime and outside normal working hours, the length of holidays and the binding nature of collective agreements.</p>		

<b>KEY WORDS</b>	<b>Posting of workers, freedom to provide services, EU, cross-border provision of services</b>
------------------	--