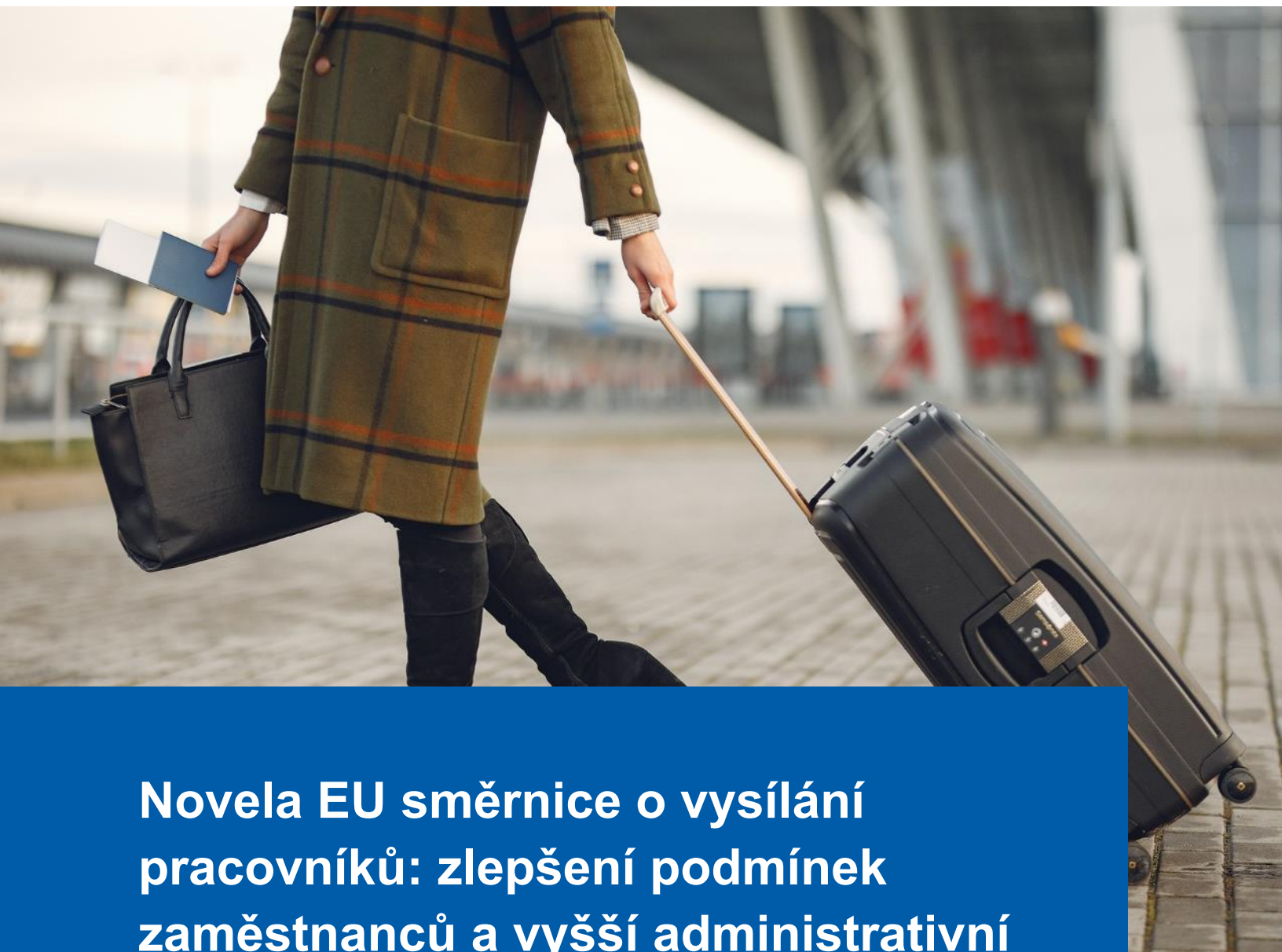


News Flash

26. srpna 2020



**Novela EU směrnice o vysílání
pracovníků: zlepšení podmínek
zaměstnanců a vyšší administrativní
zátěž zaměstnavatelů**

Novela EU směrnice o vysílání pracovníků: zlepšení podmínek zaměstnanců a vyšší administrativní zátěž zaměstnavatelů

K 30. červenci 2020 vstoupila v platnost novela zákoníku práce, kterou byly mimo jiné zapracovány do lokálních předpisů i změny vyplývající z nové směrnice **Evropského Parlamentu a Rady EU č. 2018/957**, jíž se mění direktiva 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Změny vyplývající z uvedené směrnice se týkají nejen zaměstnanců ze zahraničí vyslaných do České republiky, ale i vyslaných z České republiky do zahraničí (vždy v rámci EU/EHP). Povinnost transponovat směrnici do lokální legislativy měly do konce července všechny členské státy EU/EHP.

Důsledkem změn je zpřísnění a rozšíření podmínek, které je zaměstnavatel povinen zajistit pro své zaměstnance, a to zejména v oblasti pracovněprávní – **mzda, příplatky, pracovní doba, nárok na dovolenou, BOZP, ubytování či náhrady cestovních výdajů** (aj.). Novela tak může výrazně zlepšit postavení vyslaných zaměstnanců, na druhé straně však zvyšuje náklady a administrativní zátěž zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mají tyto povinnosti při vyslání zaměstnanců nejen v rámci volného poskytování služeb, ale i v rámci koncernového vyslání či pronajmutí pracovníka podnikem poskytujícím dočasné zaměstnání/vysílání agenturních pracovníků. Výjimku z aplikace směrnice může za splnění dalších podmínek představovat první montáž nebo první instalace zboží nepřesahující 8 dnů.

Dlouhodobé či krátkodobé vyslání?

Nově je nutné rozlišit, zda se jedná o krátkodobé či dlouhodobé vyslání. **Krátkodobé vyslání** je definováno jako vyslání kratší 12 měsíců (případně 18 měsíců na základě oznámení důvodu prodloužení zaměstnavatelem příslušnému krajskému úřadu práce). Při krátkodobém vyslání do jiného členského státu EU se srovnávají podmínky vyslaného zaměstnance v domovské zemi **se zákonnými minimy pracovních podmínek** v zemi vyslání a určují se ty výhodnější. Co se týká odměny, není nutné porovnávat jednotlivé složky mzdy a povinné příplatky samostatně, ale srovnává se celková hrubá výše odměny poskytnutá podle pravidel platných ve státě vyslání s výší, na kterou zaměstnanci vznikne nárok podle domácího práva (s výjimkou příplatků souvisejících s vysláním). Oproti předešlému stavu budou mít krátkodobě vyslaní zaměstnanci nárok i na příplatky (např. za práci o víkendů, ve svátku apod.), cestovní náhrady a ubytování, je-li zaměstnavatelem ve státě vyslání poskytováno.

Pokud je zaměstnanec vyslán na dobu delší než 12 (resp. 18) měsíců, jedná se o **dlouhodobé vyslání**. V případě dlouhodobého vyslání musí vysílající zaměstnavatel vyslaným zaměstnancům zaručit v podstatě **shodné pracovní podmínky**, na které mají nárok zaměstnanci ve členském státě, v němž je příslušná práce vykonávána (za předpokladu, že jednotlivé pracovní podmínky vyslaného zaměstnance jsou horší než pracovní podmínky lokálních zaměstnanců). Výjimku tvoří úpravy vzniku, změn a skončení pracovního poměru, včetně konkurenční doložky, a také doplňkové systémy zaměstnavatele k zaopatření v důchodu. Nesmí být přitom zapomínáno na to, že pro účely počítání délky vyslání se sčítá doba pobytu všech zaměstnanců, kteří po sobě vykonávají stejnou činnost na stejném místě vyslání (aby nemohlo dojít k obcházení ustanovení např. střídáním dvou zaměstnanců).

Další povinnosti

Zpřísňují se i další povinnosti zaměstnavatele. Pokud vysílá zahraniční zaměstnavatel zaměstnance do ČR, musí uchovávat na pracovišti v České republice kopie důležitých dokumentů vztahující se k vyslání a osobní údaje o zaměstnanci (např. osobní identifikační údaje, pracovní pozice, adresa v zemi pobytu

apod.). Tyto dokumenty musí být přeloženy do českého jazyka. Kromě těchto povinností musí podat **oznámení na Úřad práce o nástupu zahraničního zaměstnance, a to nejpozději v den nástupu zaměstnance**. Dále je třeba podat oznámení o ukončení či změně vyslání pracovníka (ukončení je třeba hlásit pouze tehdy, pokud se neshoduje s datem uvedeným při ohlášení nástupu zaměstnance). Oproti předchozímu stavu se vztahuje tato povinnost i na případy, kdy je zaměstnanec vyslán pouze za účelem účasti na konferenci nebo obchodního jednání. V ostatních členských státech může dle lokální úpravy vznikat informační povinnost i s větším předstihem.

Členské státy mají povinnost zveřejňovat na oficiálních celostátních internetových stránkách informace o pracovních podmínkách, složkách odměny, které jsou považovány za povinné, jakož i dodatečný soubor pracovních podmínek vztahující se na vyslání přesahující 12/18 měsíců. Každý členský stát musí zajistit, aby informace byly přesné a pravidelně aktualizované.

Závěrem

Dle našich zkušeností jsou některé zahraniční úřady v případě kontrol velmi aktivní, např. v Rakousku. V případě pochybení ze strany zaměstnavatele hrozí vysoké pokuty a případně i zákaz působení v zemi. Kontroly probíhají nejen u zaměstnavatelů z oblasti stavebnictví, zemědělství či logistiky, ale i služeb.

Vzhledem ke zpřísnění podmínek je proto nezbytné vysílání zaměstnanců pečlivě naplánovat a zohlednit nejen předpisy pracovněprávní, daňové a imigrační, ale také nařízení týkající se sociálního a zdravotního pojištění.

Agendou přeshraničních zaměstnanců se zabýváme již řadu let a rádi poradíme i vám. Plánujete-li tedy vysílání zaměstnanců, neváhejte nás kontaktovat.

Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

**Chcete dostávat náš newsletter
pravidelně?**

**Přihlaste se
k odběru novinek!**

Kontakt

Kateřina Hružová

Tax Manager

Email: katerina.hruzova@accace.com

Tel: +420 222 753 480

Andrea Drhová

Senior Associate

Email: andrea.drhova@accace.com

Tel: +420 222 753 480



O Accace

Společnost Accace byla založena v roce 2006 v regionu střední a východní Evropy a brzy se etablovala mezi přední lokální poradenské a outsourcingové společnosti. Máme bohaté zkušenosti s řešeními pro firmy různých velikostí, od malých podniků až po velké korporace. Zaštiťujeme projekty napříč několika státy a komplexní služby poskytujeme více než 2 000 zákazníkům.

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení poboček Accace a našich spolehlivých partnerů. Nabízíme stejně kvalitní služby a efektivní procesy pod jednotným řízením a prostřednictvím sdílené online platformy.

Pro více informací prosím navštivte www.accace.cz.

