

PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB V EU – NOVÁ ÚPRAVA V ČR A NA SLOVENSKU

Webinář na aktuální téma

30.9.2020

www.peterkapartners.com

Přednášející



Petr Hradil, advokát, vedoucí úseku imigrace,
PETERKA & PARTNERS Česká republika



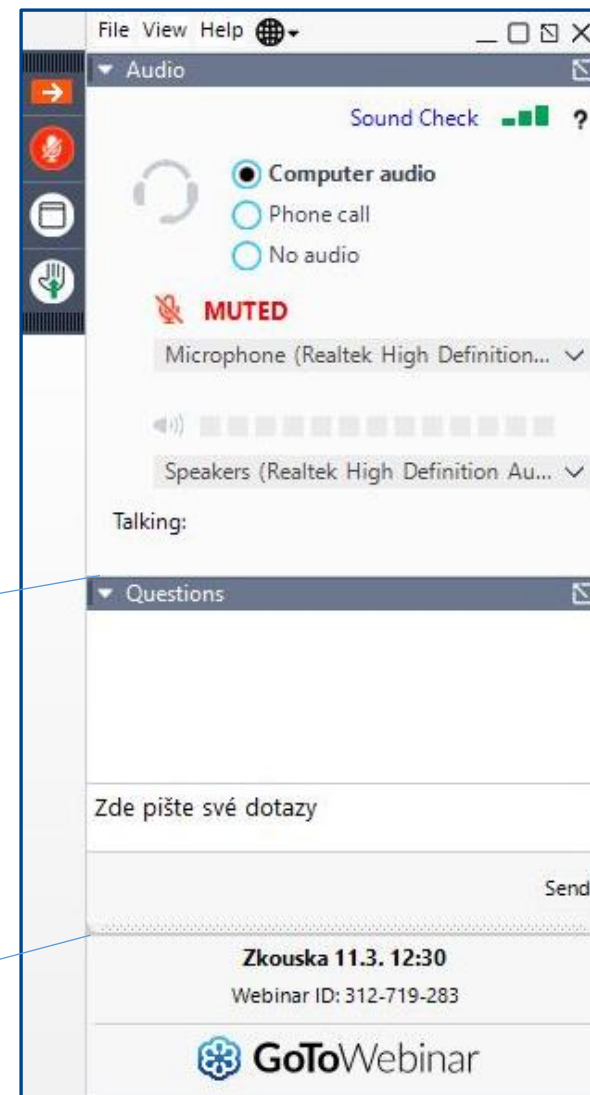
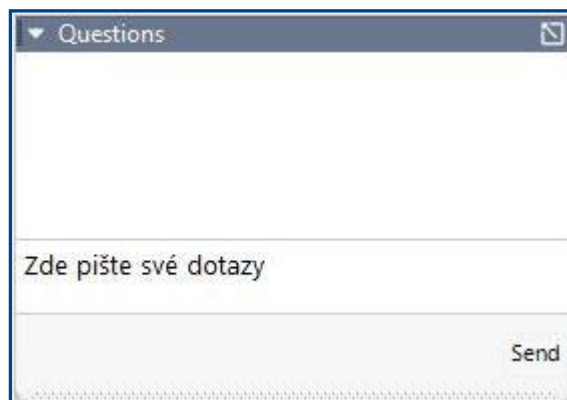
Pavol Kundrik, advokát, vedoucí úseku pracovního
práva PETERKA & PARTNERS Slovensko

LIVE

Tento webinar je vysílán živě.

S ohledem na počet účastníků jej vysíláme pouze v tzv. poslechovém formátu.

Vaše dotazy a připomínky nám můžete posílat pomocí internetového rozhraní.



Několik faktů na úvod

- 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
- ustanovení se uplatňují od 30.07.2020
- změna tzv. hard-core pravidel a zkrácení maximální doby vyslaní

Novela Zákoníku práce a souvisejících předpisů v CZ



- Zákon č. 285/2020 Sb. – zejména novela zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti
- Účinnost od 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021
- Dosavadní právní úprava
 - maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku
 - minimální délka dovolené za kalendářní rok nebo její poměrná část, ledaže méně než 30 dnů
 - minimální mzda, příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, ledaže méně než 30 dnů
 - bezpečnost a ochrana zdraví při práci
 - pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců
 - rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace
 - pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.
- Nepoužije se, pokud jsou práva vyplývající z právních předpisů vysílajícího státu výhodnější

Novela Zákoníku práce a souvisejících předpisů v CZ



- **Nová právní úprava – práva zaměstnanců**
 - Povinné složky mzdy a platu – u mzdy: příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve stíženém pracovním prostředí, v sobotu a v neděli – celková hrubá mzda
 - podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci
 - náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky
- Přesáhne-li doba vyslání 12 (18) měsíců, vztahuje se na zaměstnance i další úprava výkonu práce v pracovním poměru s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru
- Sčítání dob při nahrazení zaměstnance jiným, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě (povaha vykonávané práce, povaha poskytované služby a místo jejího výkonu)
- Zvláštní přechodné ustanovení – vyslání, které započalo před 30. 7. 2020 se považuje za započaté dnem 30. 7. 2020

Novela Zákoníku práce a souvisejících předpisů v CZ



- Informační povinnost vůči agentuře práce (double posting)
 - místo výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie
 - pracovní úkoly, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat
 - datum zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance
 - předpokládaná doba vyslání zaměstnance
 - zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá

Novela Zákonníku práce v SK



- Zákon č. 307/2019 Z. z. – primárne zmena Zákonníka práce
- účinnosť od 30.07.2020
- pôvodná úprava:
 - dĺžka pracovného času a odpočinok
 - dĺžka dovolenky
 - minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
 - bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
 - rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
 - pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania
- ZP nebráni uplatňovaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie – výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne

Novela Zákonníku práce v SK



- vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné:
 - vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah
 - vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
 - dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah

Novela Zákonníku práce v SK



- nová právna úprava:
 - minimálna mzda, 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
 - pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov
 - podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie formou dočasného pridelenia
 - podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom
 - náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky
- ak trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov (resp. 18 mesiacov) spravujú týmto Zákonníkom práce alebo príslušnou kolektívnou zmluvou

Novela Zákonníku práce v SK



- ak zamestnanec nahrádza iného zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného zamestnanca
- vyslanie zamestnanca začaté pred 30.07.2020 sa na účely posúdenia trvania vyslania považuje za začaté 30.07.2020
- povinnosti pri vyslaní formou dočasného pridelenia:
 - užívateľský zamestnávateľ informuje hostujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú
 - užívateľský zamestnávateľ informuje hostujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hostujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie

Povinnosti slovenských zaměstnavatelů při vyslání zaměstnanců do České republiky



- **Zejména zákon o zaměstnanosti**
- Informační povinnost vůči ÚP – plní vysílající zaměstnavatel, nejpozději v den nástupu k výkonu práce, do 10 kalendářních dnů od ukončení výkonu práce
- Možnost informovat ÚP o tom, že doba poskytování služeb a vyslání přesáhne 12 měsíců – uvedení důvodů
- Evidence občanů Evropské unie a cizinců – v místě pracoviště
- Kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu – překlad do češtiny
- Pozor na další povinnosti – oprávnění k podnikání

Povinnosti slovenských zamestnávateľov pri vyslaní zamestnancov do CZ



- domáci zamestnávateľ môže vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie na **základe písomnej** dohody, ktorá musí obsahovať najmä:
 - deň začatia a skončenia vyslania
 - druh práce počas vyslania
 - miesto výkonu práce počas vyslania
 - mzdové podmienky počas vyslania
- pri vyslaní formou dočasného pridelenia musí náležitosti uvedené vyššie obsahovať dohoda o dočasnom pridelení

Povinnosti českých zaměstnavatelů při vyslání zaměstnanců do SK



- zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb
- informačné povinnosti voči Národnému inšpektorátu práce – povinnosť vysielajúceho zamestnávateľa informovať najneskôr v deň vyslania v listinnej alebo v elektronickej podobe
 - nová povinnosť oznámiť, či vyslaný zamestnanec nahrádza iného vyslaného zamestnanca, a ak nahrádza, oznámiť aj údaje nahrádzaného vyslaného zamestnanca
- ďalšie povinnosti:
 - uchovávať pracovnú zmluvu (alebo iný doklad) s vyslaným zamestnancom
 - viesť a uchovávať evidenciu pracovného času vyslaného zamestnanca
 - uchovávať doklady o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu vykonanú počas vyslania

Povinnosti domácích zaměstnavatelů při vyslání zaměstnanců



- **Ručení za výplatu mzdy nebo platu**
- Osoba, ke které byli zaměstnanci vysláni, pokud:
 - odměna za práci nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena
 - zahraničnímu zaměstnavateli byla pravomocně uložena pokuta za přestupek spočívající v neposkytnutí mzdy nebo platu dle zákona o inspekci práce
 - o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla

Povinnosti domácich zamestnávateľov pri vyslaní zamestnancov



- povinnosť dodávateľa služby doplatiť hostujúcemu zamestnancovi (zamestnancovi hostujúceho zamestnávateľa – subdodávateľa) splatnú mzdu alebo jej časť
- informačné povinnosti voči miestne príslušnému úradu práce o začatí a skončení vyslania zamestnanca
- FO/PO, ktorá je podnikateľom má zákaz prijať prácu alebo službu, ktorú jej na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje poskytovateľ služby prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva, ak ide
 - cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby
 - o vnútroštátnu dodávku práce alebo cezhraničnú dodávku práce

Užitečné kontakty a odkazy



- <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-o>
- <https://www.uradprace.cz/web/cz/kontakty-2>
- <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>

Užitečné kontakty a odkazy



- **Národný inšpektorát práce**

- informácie o vysielaní zamestnancov

- <https://www.ip.gov.sk/vysielanie-zamestnancov/?ip=nip>

- registračný portál

- <https://www.ip.gov.sk/app/posting/site/login?language=sk>

Děkujeme za pozornost

hradil@peterkapartners.cz

kundrik@peterkapartners.sk

Czech Republic

Slovakia

Ukraine

Bulgaria

Russia Poland

Romania

Belarus

Hungary