

V.4 Vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb (§ 319)

Zákoník práce dále obsahuje zvláštní právní úpravu, která dopadá na případy přeshraničního vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tato právní úprava, která ochraňuje pracovní trhy i zaměstnance před sociálním dumpingem, je postavena na principu, podle něž vyslaný zaměstnanec má nárok na vybrané pracovní a mzdové podmínky přinejmenším takové, jaké by měl zaměstnanec českého zaměstnavatele pracující v České republice.

Proto platí, že je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie (tj. jiného, než je Česká republika) vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vztahuje se na něj právní úprava České republiky, pokud jde o:

- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku;
- minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část (to neplatí, pokud celková doba vyslání nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce, ledaže by šlo o zaměstnance vyslaného agenturou práce);
- minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas (to neplatí, pokud celková doba vyslání nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce, ledaže by šlo o zaměstnance vyslaného agenturou práce);
- bezpečnost a ochranu 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.

Půjde tedy o právní úpravu vyplývající především ze zákoníku práce, ale též z nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů atd.

Pokud by byla právní úprava členského státu Evropské unie, z něž je zaměstnanec do České republiky vyslán, pro zaměstnance výhodnější (například by zaměstnanci přiznávala vyšší minimální mzdu, nižší maximální délku pracovní doby, vyšší minimální výměru dovolené apod.), pak se na zaměstnance po dobu vyslání česká právní úprava nepoužije a zaměstnanec se nadále řídí právní úpravou svého „domovského“ státu.

Výhodnost se přitom posuzuje pro každou pracovní či mzdovou podmínku separátně, zvlášť. Může tedy dojít například k situaci, že zaměstnanec vyslaný do České republiky za výše uvedených podmínek bude mít nárok na minimální mzdu podle českého práva, ale dovolená se mu bude vyměřovat podle práva státu, z něž byl zaměstnanec do České republiky vyslán.

Tato právní úprava se obdobně použije i pro cizince, kteří jsou držiteli karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance ve smyslu ustanovení § 42k zákona o pobytu cizinců na území České republiky, a cizince, kteří jsou držiteli povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie a jsou vnitropodnikově převedeni na území České republiky na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů.

Pro uvedené cizince navíc platí pravidlo, že pracovní a mzdové (platové) podmínky takového cizince nesmí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je cizinec vnitropodnikově převeden.

Zákoník práce konečně zavádí zvláštní zákonné ručení za výplatu mzdy nebo platu, a to až do výše minimální mzdy, respektive příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. Platí, že za výplatu mzdy nebo platu až do této výše zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnanec k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie. Jinými slovy tuzemský zaměstnavatel, respektive příjemce služby, ručí do uvedené výše za to, že právní zaměstnavatel vyslaného zaměstnance uhradí tomuto zaměstnanci mzdu (plat).

Ručení se však uplatní jen při současném splnění následujících podmínek:

- odměna za práci nebyla vyslanému zaměstnanci vyplacena;
- právnímu zaměstnavateli zaměstnance (tj. vysílajícímu zaměstnavateli) byla pravomocně uložena pokuta za spáchání přestupku nebo správního deliktu neposkytnutí mzdy či platu alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy; a
- o nevyplacení odměny tuzemský příjemce služby věděl, nebo při vynaložení náležité péče vědět měl a mohl.

Pokud se nepodaří prokázat délku výkonu práce, pak zákoník práce zavádí domněnku, podle níž vyslaný zaměstnanec vykonával práci 3 měsíce. Související ustanovení zákona o inspekci práce pak upravují přeshraniční spolupráci inspektorátů práce s příslušnými cizími orgány ostatních členských států Evropské unie stran přístupu k informacím, doručování rozhodnutí o udělení pokuty či jiné sankce, a jejího vymáhání.

