

18. 4. 2018

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Přeshraniční poskytování služeb jako oslí můstek pro obcházení pracovních povolení?

V poslední době se v praxi zaměstnavatelů vyskytuje určitý nešvar (a je to s ohledem na současnou situaci na trhu práce do jisté míry pochopitelné), spočívající v obcházení pravidel zaměstnávání cizinců z jiného členského státu Evropské unie na našem území. Touto problematikou se nedávno zabýval Krajský soud v Praze se svým rozsudkem ze dne 10. 4. 2017, č. j. 44 A4/2017-27 (dále jen jako "rozsudek").



Soud v uvedeném rozsudku řešil otázku vyslání zaměstnance polské společnosti, který nebyl občanem EU, na území České republiky k zaměstnancem tvrzenému výkonu služby pro jiného zaměstnavatele. Předmětem sporu bylo, zda předmětem zaměstnancovy činnosti bylo tzv. přeshraniční poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU či nelegální výkon práce pro českého zaměstnavatele bez patřičného povolení k zaměstnání.

Podmínky možnosti výkonu práce cizinců na území České republiky upravuje mimo jiné zákon č. [435/2004](#) Sb. v platném znění, dále jen jako "ZoZ". Ustanovení § 89 ZoZ stanoví možnost cizinců pracovat na našem území na základě i) povolení k zaměstnání, ii) zaměstnanecké karty iii) či tzv. modré karty. Nutno však upozornit, že za cizince se dle § 85 ZoZ nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník, včetně rodinného příslušníka občana České republiky.[1]

Výjimku z nutnosti mít povolení k zaměstnání stanoví § 98 v písmenu k) ZoZ, který říká, že: "*Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.*" Tato výjimka upravuje tzv. přeshraniční poskytování služeb, které je jedním ze základních prvků jednotného vnitřního trhu EU.

Této výjimky se pak ve výše uvedeném sporu zaměstnanec dovolával a bylo tak úlohou správního soudu vymezit, na které případy zmíněná výjimka dopadá a na které naopak dopadat nemůže.

Soud poukazuje na ustálenou judikaturu Soudního dvora EU[2], který vyslovil názor ohledně zaměstnávání cizinců, kteří byli vysláni podnikatelem usazeným v jednom členském státě do jiného členského státu za účelem poskytnutí služby. Takoví zaměstnanci neusilují o vstup na pracovní trh členského státu, kam byli vysláni, neboť jejich působení na trhu práce příslušného státu je jen dočasné a omezené účelem služby, po jejímž splnění se navracejí do státu svého primárního působení. Smyslem výše uvedených povolení dle § 89 ZoZ je toliko pouze ochrana vnitrostátního pracovního trhu, která za předpokladu vyslání cizozemských zaměstnanců podnikatelem usazeným v jiném členském státě k dočasnému poskytování služby nemůže obstát.

V rámci posuzovaného případu se však nejednalo o poskytování služby, respektive činnosti, ale o pronájem pracovní síly. Předmětem smlouvy mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, jenž přijímal pracovníky, nebylo zde provedení konkrétního díla, ale vymezení počtu zaměstnanců, kteří měli být v daném období vysláni do závodu přijímajícího zaměstnavatele.

Dále soud upozornil, že se v konkrétním případě vysílající zaměstnavatel smluvně zřekl oprávnění vyplývající z pracovněprávního vztahu vůči vyslaným zaměstnancům, a to ve prospěch přijímajícího zaměstnavatele, spočívající zejména v jednostranném udělování pokynů, přidělování práce, kontroly práce zaměstnanců atd. Ve vztahu k vyslaným zaměstnancům tak přijímající zaměstnavatel vystupoval obdobně jako uživatel u agenturního zaměstnávání.

Lze tak vysledovat dvě základní argumentační linie, ve kterých soud stanovuje hranice pro posuzování poskytování přeshraničních služeb v rámci vysílání cizinců ve smyslu § 85 zákona o zaměstnanosti. Předně se musí jednat o službu **vymezenou konkrétní činností**, například v provedení díla (v podobě provedení stavby, určitých řemeslných prací apod.) Zadruhé je nezbytné si zachovat oprávnění náležející zaměstnavateli, tedy nikoliv pouze formální pracovněprávní vztah založený smlouvou mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale především materiální oprávnění vyplývající ze závislé práce.[3]

Pokud by kupříkladu polská společnost vyslala své zaměstnance, aby na území ČR provedli opravu stroje, kterou si objednala česká společnost, jednalo by se o případ podřaditelný pod výjimku dle § 98 písm. k) ZoZ a polští zaměstnanci by tak na dobu nezbytně nutnou pro provedení opravy nepotřebovali žádné povolení k zaměstnání. Pokud by však obsahem dohody mezi polskou a českou společností byl pouhý pronájem pracovní síly, nejednalo by se o případ dle § 98 písm. k) ZoZ a bylo by nutno pro takové zaměstnance opatřit povolení k zaměstnání v ČR.

Závěrem se soud zabýval problematikou agenturního zaměstnávání a poskytování přeshraničních služeb. Definice agenturního zaměstnávání vyplývá z komunitárního práva, respektive ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, podle níž se agenturou práce rozumí fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přiřadit k uživatelům, u nichž tyto zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují. Co se týká přeshraničního působení, v tom směrnice mlčí.

V návaznosti na to stanoví zákon o zaměstnanosti v § 14 odst. 4 právo agentur práce usazených v jiném členském státě poskytovat své služby i na území České republiky v rozsahu § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. K tomu blíže uvádí citovaný rozsudek následující: „*Povolení přeshraničního poskytování služeb v oblasti zprostředkování zaměstnání (v rozsahu příležitostném a dočasném) neznamená, že by v jeho rámci bylo možné realizovat přeshraniční pronájem pracovní síly v režimu dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. V rámci tohoto oprávnění může agentura práce usazená v jiném členském státě působit na území České republiky za účelem vyhledávání zaměstnanců pro své klienty, vyhledávání pracovních míst pro své klienty, poskytování odborného poradenství, nebo dokonce i zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. To totiž samo o sobě není spojeno s přeshraničním pohybem pracovních sil (polská agentura může zaměstnat zaměstnance zdržující se na území České republiky v souladu s českými právními předpisy a přidělit je k výkonu práce k zaměstnavateli na území České republiky), resp. i takový přeshraniční pohyb pracovních sil je možný, ovšem v rámci běžného režimu vyžadujícího pro zaměstnance z třetích států pracovní povolení. Jinými slovy řečeno, zmíněné ustanovení umožňuje činnost agentur práce z jiných členských států EU bez jinak vyžadované registrace, ovšem nereguluje oprávnění zahraničních pracovníků, kteří jsou držiteli pracovního povolení v jiném členském státě a jsou zaměstnanci agentury práce, vykonávat práci na území České republiky. Subjektem této právní normy nejsou*

cizinci-zaměstnanci, nýbrž podnikatelé poskytující služby zprostředkování zaměstnání.“

V rámci přeshraničního poskytování služeb je tak vždy na okolnostech daného případu posoudit, zda je obsahem smlouvy uzavřené mezi českou a zahraniční právnickou osobou poskytnutí konkrétní služby, nebo zda se jedná o pouhý pronájem pracovní síly, ke kterému však potřebují vyslaní zaměstnanci patřičná povolení k zaměstnání.



Mgr. Jakub Oliva,
právník

Richard Sukup,
paralegal

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 732 441 267
e-mail: oliva@arws.cz

[1] Blíže viz ustanovení § 3 odst. 2 a 3 ZoZ.

[2] Rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci C-91/13 Essent Energie Productie BV.

[3] Kontrola práce zaměstnavatelem, udílení pokynů, péče o zaměstnance apod.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)