

10. 6. 2016

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

Vysílání pracovníků

Poskytování služeb v rámci vnitřního trhu je úzce spojeno s potřebou lidské práce. Při přeshraničním poskytování služeb se předpokládá, že převážná část takových služeb bude poskytována osobami, resp. zaměstnanci přímo v místě poskytnutí této služby.



V rámci Evropské unie je vysílání pracovníků úzce propojeno se svobodou poskytování služeb, a také, i když v menší míře, s volným pohybem osob, konkrétně pracovníků. Zaměstnavatel využívá vysílání zaměstnanců jako jakýsi „nástroj“ poskytování služeb aniž by zasahoval nebo jinak působil na zahraničním pracovním trhu jako zaměstnavatel. Vysílání zaměstnanci nejsou účastní zahraničního systému sociálního zabezpečení a zejména povaha výkonu jejich práce v zahraničí je dočasná. Z uvedených důvodů jsou pravidla pro vysílání pracovníků v rámci vnitřního trhu upravena odlišně od regulace volného pohybu osob, a jejím účelem je vytvoření speciálního prostoru pro volný pohyb služeb.

Základ pro regulaci vysílání pracovníků v rámci Evropské unie, tak jako i pro ostatní oblasti regulace pracovního práva v Evropské unii, poskytují zakladatelské dokumenty, tedy Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie, které obsahují zmocnění přijímat sekundární předpisy i v této oblasti. Jde zejména o směrnice, ale výjimečně nejsou ani nařízení. Jedním z nejdůležitějších předpisů je směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb přijata dne 16. prosince 1996. Nesmíme zapomenout, že v právu Evropské unie, volný pohyb služeb nevyjímajíc, sehrává důležitou roli také judikatura Soudního dvora Evropské unie. Na tomto místě je potřebné poukázat také na to, že není neobvyklé, když se v oblasti vysílání pracovníků setkáváme i s citací judikatury vztahující se k volnému pohybu osob, neboť jak bylo uvedeno výše, vysílání pracovníků v rámci volného pohybu služeb a volný pohyb osob v rámci Evropské unie úzce souvisí, i když je nemůžeme ztotožňovat. O uvedeném svědčí i skutečnost, že Soudní dvůr ještě před přijetím výše uvedené směrnice zdůrazňoval, že je důležité rozlišovat mezi vysílanými pracovníky a migrujícími pracovníky. V Rozsudku Soudního dvora ze dne 27. 3. 1990 ve věci C - 113/89 Rush Portuguesa Soudní dvůr uzavřel, že vysílaný pracovník přichází do jiného členského státu, aby tam poskytl službu svého zaměstnavatele, přičemž takový pracovník neusiluje o vstup na pracovní trh takového členského státu, protože se po splnění úkolu vrací do státu původu, tedy většinou i státu svého pobytu.

Osobní působnost Směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb je vymezena jako okruh osob, zaměstnavatelů, kteří poskytují své služby v jiném členském státě odlišném od státu usazení, a na pracovníky, kteří jsou na omezenou dobu vysláni do jiného členského státu za účelem výkonu práce pro zaměstnavatele - poskytnutí služby v jiném členském státě. Směrnice přitom neváže osobní působnost na podmínku občanství některého z členských států. Uvedená směrnice se ale nepoužije ve vztahu k podnikům obchodního loďstva a jejich posádky, což je s ohledem na charakter takto poskytované služby pochopitelné. Rozsah věcné působnosti této Směrnice je pak

vymezen tak, že se tato vztahuje nejen na „standardní“ vyslání pracovníka na vlastní účet zaměstnavatele a pod jeho vedením, ale i na vyslání pracovníků v rámci jednoho holdingu či v rámci agenturního zaměstnávání.

Z důvodu rozdílné dílčí úpravy pracovního práva v jednotlivých členských státech stanoví Směrnice minimální standard ochrany vysílaných pracovníků. K tomuto standardu patří podmínky, které musí být vysílajícímu pracovníku zaručené dle práva státu, na jehož území byl vyslán, a jde o podmínky v oblasti:

- a. maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku,
- b. minimální délky dovolené za kalendářní rok,
- c. minimální mzdy, včetně odměny za přesčasy,
- d. podmínek poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků, pro dočasnou práci,
- e. ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- f. ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- g. rovného zacházení pro muže a ženy a obecně ustanovení o zákazu diskriminace.

V rámci České republiky je vyslání pracovníků regulováno zejména zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění a zákonem č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, který upravuje zejména podmínky výkonu práce cizinců na území České republiky.

Na pracovníky, kteří jsou vysláni k výkonu práce na území České republiky, se vztahuje povinnost mít platné pracovní povolení, a to za stejných podmínek, jako je tomu v případě udělení pracovního povolení cizinci při jeho zaměstnání na území České republiky. Je tedy zjevné, že obstarání pracovního povolení se bude vztahovat na zaměstnance zejména ze států, jež nejsou členy Evropské unie.

Zaměstnanec tedy přichází na území České republiky, aby zde vykonával práci v pracovně právním vztahu se svým zaměstnavatelem - zahraniční osobou, která jej vyslala plnit úkoly vyplývající ze smlouvy uzavřené mezi tímto zahraničním zaměstnavatelem a tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.

Základní pracovně právní vztah pro vyslaného pracovníka je vztah mezi tímto pracovníkem a jeho zaměstnavatelem (v případě vyslání na území České republiky jde o zahraničního zaměstnavatele, resp. osobu usazenou v jiném členském státě). Ve výsledku to znamená, že cizinec je zaměstnán zahraničním zaměstnavatelem a je vyslán k výkonu práce na území České republiky. Vyslaný pracovník je odměňován na základě pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem, který má sídlo v zahraničí (nemusí jít nutně pouze o jiný členský stát Evropské unie). Dalšími aspekty zaměstnání vyslaného pracovníka je, že nejen jeho pracovní smlouva, ale i podmínky zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení se řídí předpisy platnými v zemi sídla jeho zaměstnavatele, který nese plnou odpovědnost za obsah pracovní smlouvy i za plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z právních předpisů (např. plnění zdravotního pojištění apod.).

Před uzavřením smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají být cizí státní příslušníci vysláni pracovat v České republice, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba, která takovou smlouvu se zahraniční osobou uzavírá, povinna projednat s příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce počet pracovníků, kteří mají být vysláni na území České republiky k takové tuzemské osobě, profesi, resp. druh činnosti, kterou mají u této osoby vykonávat, a délku trvání jejich zaměstnání, resp. vyslání. Tuzemská osoba, která již uzavřela se zahraničním zaměstnavatelem smlouvu o vyslání zaměstnanců, je povinna oznámit příslušné pobočce úřadu práce, že takto vysláni

zaměstnanci začali vykonávat práci u této tuzemské osoby, a to nejpozději v den, kdy takové osoby začali pro tuzemskou osobu pracovat.

Tato tuzemská osoba je také odpovědná za to, že vyslaný cizinec má platné pracovní povolení a povolení k pobytu na území České republiky (pokud se u takové osoby vyžaduje), a to po celou dobu výkonu práce vyslaného zahraničního zaměstnance u tuzemské osoby. Pokud mluvíme o pracovním povolení, má se na mysli zejména tzv. karta zaměstnance ve smyslu § 42g odst. 3 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, v platném znění, která slouží také jako povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území České republiky.

Pokud výše uvedené vztáhneme na vysílání a zaměstnávání českých občanů v třetích zemích, se kterými nemá Česká republika uzavřenou mezinárodní smlouvu v této oblasti, toto probíhá podle právní úpravy státu, v němž je k výkonu práce český státní občan vyslán.

S narůstající globalizací obchodu narůstá i potřeba různých společností rozšiřovat svou činnost i za hranice státu, v němž se nachází jejich sídlo. Jednou z takových možností je právě vysílání pracovníků, které je v rámci Evropské unie realizováno mnohem snáz, právě s ohledem na existenci volného pohybu služeb. Nespornou výhodou zaměstnavatelů při využívání vysílání zaměstnanců (ať již české, nebo zahraniční) je bezpochyby to, že mají možnost poskytovat své služby prostřednictvím svých zaměstnanců i v jiných zemích, a to aniž by museli v zemi poskytování takové služby zakládat své pobočky, příp. dceřiné společnosti apod. Pro zaměstnance přináší vysílání pracovníků výhodu v tom, že mají možnost vyzkoušet život v jiné zemi, aniž by museli opouštět své zaměstnání nebo se stěhovat o jiné země trvale.



JUDr. David Řezníček, Ph.D., LL.M.

Mgr. Jana Židziková

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

U Černé věže 66/3
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247

Fax: +420 383 839 361

e-mail: recepce@reznicek.cz

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)