

15. 12. 2004

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

## Vysílání zaměstnanců - je povolení ministerstva vždy nutné?

Před nedávnem jsme se na těchto stránkách v souvislosti s vydáním nového zákona o zaměstnanosti („zákon“) zmínili o nové úpravě agenturního zaměstnávání. Tato problematika se však týká nikoli pouze agentur práce v pravém slova smyslu, ale všech zaměstnavatelů, kteří tzv. „půjčují“ své zaměstnance. Vzhledem k možnému praktickému dopadu této úpravy a vzhledem k tomu, že se blíží konec přechodného období (31. leden 2005), které zákon v tomto směru poskytuje, se této oblasti nyní věnujeme podrobněji.

Do 1. října 2004 zákoník práce umožňoval tzv. dočasné přidělování zaměstnanců k výkonu práce k jinému zaměstnavateli: zaměstnanec sice zůstal zaměstnán u svého zaměstnavatele, ale po určitou dobu konal práci pro jiný subjekt. Od 1. října 2004 však může takto „půjčovat“ zaměstnance pouze zaměstnavatel, kterému bude Ministerstvem práce a sociálních věcí („ministerstvo“) vydáno zvláštní povolení, a který se na základě tohoto povolení stane tzv. agenturou práce.

Přechodné období zaměstnavatelům umožnilo ponechat stávající dočasná přidělení v platnosti do 31. ledna 2005 nebo je do tohoto data uvést do souladu s novými požadavky. Nová přidělení je však již od 1. října 2004 třeba provádět výhradně dle nové úpravy, tedy s příslušným povolením.

Pokud by povolení bylo vyžadováno pouze pro společnosti, které přidělování zaměstnanců vykonávají de facto jako formu zprostředkování zaměstnání v rámci své podnikatelské činnosti (tj. agentury práce v pravém slova smyslu), měla by nová úprava logické opodstatnění. Zákon však v tomto směru bližší specifikaci neposkytuje a je z něj možno vyvodit, že povolení by mohlo být vyžadováno např. i v případech, kdy zaměstnavatel dočasným přidělením zaměstnance k jiné společnosti řeší aktuální situaci, kdy má sám v určitém období nižší potřebu práce, zatímco jiná společnost má naopak dočasnou potřebu zvýšenou, a dohodou o dočasném přidělení zaměstnance tuto situaci vyřeší k oboustranné spokojenosti. Velmi častým je pak v praxi i přidělování zaměstnanců v rámci společností patřících k téže skupině. Účelem těchto vysílání je obvykle to, aby vysílaný zaměstnanec jako specialista v určitém oboru či zkušený manažer pomohl plnit podnikatelské cíle jiné společnosti ve skupině a zároveň předal své zkušenosti jejím ostatním zaměstnancům, jindy naopak má zaměstnanec v rámci zapojení do pracovního procesu u spřízněné společnosti načerpat pracovní zkušenosti, které bude po svém návratu moci zhodnotit při práci u svého zaměstnavatele. Vyžadovat po vysílající společnosti, aby si kvůli těmto případům obstarávala povolení a stala se agenturou práce, se jeví jako absurdní.

K vysílání zaměstnanců může docházet nejen v rámci České republiky, ale též do zahraničí či ze zahraničí, přičemž povinnost získat příslušné povolení platí i zde. Zákon sice stanoví určitou výjimku pro vysílání v rámci EU, avšak rozsah možnosti použití této výjimky v praxi je diskutabilní. Z ministerstva se navíc objevují i názory, že zahraniční osoba nemůže získat potřebné povolení, aniž by měla v České republice registrovanou organizační složku. Tím by se tento způsob vysílání zaměstnanců stal pro mnoho společností nedostupným.

Je zřejmé, že zákonodárce při koncipování zákona nechal v úvahu některé odůvodněné potřeby praxe. Mnohé společnosti tak nyní musí čelit nežádoucím důsledkům přijetí zákona v současné podobě. Věříme, že některé problémy by se daly řešit určitou zákonnou interpretací. Ze strany ministerstva se nyní konečně objevily zprávy o tom, že se touto problematikou zabývají a že jejich interpretace zákona bude do určité míry k zaměstnavatelům vstřícná. Konkrétní postoj ministerstva k jednotlivým sporným otázkám by měl být k dispozici v nejbližší době. O vývoji v tomto směru budeme informovat v některém z následujících příspěvků. Zatím společnostem hodlajícím vysílat své zaměstnance touto formou nezbývá, než zvážit jednotlivé možnosti a vydat se buď cestou rizika porušování zákona nebo zahájit administrativní proces získání potřebného povolení.



## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)