

23. 9. 2019

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

Vysílání zaměstnanců v rámci EU - v poločase implementace nové směrnice

Nová směrnice o vysílání pracovníků

Volný pohyb služeb jako základní zásada vnitřního trhu Evropské Unie s sebou přinesla nutnost koordinace podmínek, za kterých mohou společnosti v jednom členském státě za účelem poskytování služeb vysílat své zaměstnance na území jiného členského státu. Tyto regulační snahy vyústily nejdříve v přijetí Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci mezinárodního poskytování služeb („Směrnice“).

Po více jak dvaceti letech platnosti Směrnice se však ukázalo potřebné posoudit, zda stávající nastavení pravidel pro vysílání pracovníků v rámci EU ob stojí i ve světle současné reality, respektive zda je adekvátně nastavena ochrana práv vysílaných pracovníků a zároveň dostatečně garantován volný pohyb služeb.

Deloitte.

Legal

Výsledkem těchto úvah bylo přijetí 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 („**Nová směrnice**“). Nová směrnice, která vstoupila v platnost 30. července 2018, modifikuje a prohlubuje stávající pravidla vyplývající ze Směrnice.

První zásadní změnou stávající úpravy je rozlišování dvou kategorií vyslání pracovníků, a to vyslání dlouhodobé a krátkodobé. Jedná-li se o vyslání pracovníka na dobu kratší než 12 měsíců, jedná se podle Nové směrnice o vyslání krátkodobé, přitom v odůvodněných případech je možné dobu tohoto krátkodobého vyslání prodloužit až o šest měsíců (v takovém případě se bude jednat o vyslání v délce 18 měsíců), v případě delšího časového období jde o vyslání dlouhodobé. U dlouhodobého vyslání platí, že se až na určité výjimky (např. podmínky uzavírání pracovního poměru) uplatní veškeré pracovní podmínky, jež se aplikují v členském státě, v němž je práce vykonávána. Tento postup přitom pramení z úvahy, že vyslání pracovníka by mělo být ze své podstaty dočasné povahy a nemělo by jeho prostřednictvím docházet k zneužívání pravidel zabezpečující volný pohyb

služeb. Za tímto účelem bylo rovněž stanoveno pravidlo sčítání doby vyslání pracovníků, jestliže dochází k nahrazení jednoho pracovníka jiným pracovníkem (za předpokladu, že nový pracovník má vykonávat stejnou činnost na stejném místě jako předchozí pracovník). Pro zaměstnavatele tak vedle dnes již standardního sledování doby vyslání každého jednotlivého zaměstnance vzniká potřeba evidence součtu vyslání u různých zaměstnanců v případě vykonávání stejné činnosti na stejném místě.

Dále dochází na základě Nové směrnice **k rozšíření a prohloubení okruhu srovnatelným podmínkám**, které se na vysílané zaměstnance uplatní (pokud jsou pro něj tyto podmínky výhodnější), a to o nové složky mzdy nebo platu vyplacené v souvislosti s vysíláním zaměstnance. Oproti Směrnici totiž počítá Nová směrnice s tím, že pracovníkovi budou garantovány místo minimální mzdy (v českém kontextu i zaručené mzdy) a příplatku za práci přesčas, **veškeré minimální složky odměny**. Upřesnění tohoto pravidla bylo vynuceno nejednotným přístupem jednotlivých členských států v otázce legislativního určení, jaké komponenty jsou pod pojem minimální mzda v daném státě zahrnuty. Při vyslání do České republiky tudíž bude nutné brát v potaz (kromě již nyní aplikovatelného příplatku za práci přesčas) také například příplatek za noční práci či příplatek za práci v sobotu a neděli. Toto opatření bude klást výrazně vyšší nároky na zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance do zahraničí, aby zabezpečil srovnatelné podmínky v zemi vyslání. Situace může být ve skutečnosti mnohem složitější, než se na první pohled zdá, neboť některé státy uplatňují různá pravidla nejen na základě aktuální legislativy, ale aplikují na některé činnosti či obory i závazky vyplývající např. z kolektivních smluv, příp. lišících se dle jednotlivých kantonů či spolkových zemí. V praxi tak může docházet k situaci, kdy sice minimální složky odměny budou snadno dohledatelné na oficiálních portálech státní správy, avšak zaměstnavatel bude muset i tak nad rámec těchto informací zjišťovat další pravidla odměňování dle lokality působení či oboru činnosti. Lze předpokládat, že i v případě českého subjektu přijímajícího zaměstnance vyslané ze zahraničí vzroste nárok na administrativní činnosti a povede k potřebě užší součinnosti vysílajícího a přijímajícího subjektu, příp. úzké spolupráci s odbornými společnostmi, které se na dané záležitosti v jednotlivých zemích specializují.

Nadto Nová směrnice počítá s tím, že bude zapotřebí zohlednit rovněž náhrady cestovních výdajů, které zaměstnanci náleží při jeho cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním.

Je potřeba si také uvědomit, že v případě aplikace srovnatelného odměňování a úhrady cestovních výdajů, bude nutno nahlížet nejen z pohledu zmíněné Směrnice, ale i z pohledu zdanění jednotlivých výdajů či příjmů, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

Implementace Nové směrnice

Členské státy jsou povinny nová pravidla vysílání pracovníků podle Nové směrnice implementovat do dvou let od její platnosti. V souvislosti s implementací již připravilo české Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh zákona, který novelizuje dva právní předpisy zabývající se vysíláním pracovníků, a to zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a dále zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Ohledně předmětného zákona bylo v nedávné době ukončeno připomínkové řízení. Návrh zákona promítá výše uvedené novinky do českého právního řádu s tím, že dle navrhovaného znění by zákon měl vstoupit v účinnost k poslednímu dni, do kterého bylo zapotřebí Novou směrnici implementovat, tedy ke dni 30. července 2020.

Vzhledem k tomu, že za dodržování pravidel týkajících se vysílání zaměstnanců je vždy zodpovědná vysílací entita, měli by zaměstnavatelé již s předstihem upravit či nastavit své firemní procesy a zohlednit nová pravidla pro vysílání svých pracovníků. Navíc některé státy již určité procesy vyplývající ze Směrnice nastavily a z jejich nedodržování či vyhýbání mohou plynout velmi výrazné

sankce, které mohou vyústit i v případný zákaz činnosti daného subjektu na tomto území.



Pavel Bejšovec,

Advokát, Deloitte Legal s.r.o., advokátní kancelář



Lucie Rolná,

Tax Senior Consultant , Deloitte Advisory, s.r.o.

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

Churchill I
Italská 2581/67
120 00 Praha 2 - Vinohrady

Tel.: +420 246 042 100
e-mail: legalcz@deloittece.com

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

Další články:

- [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](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)