

Za výplatu mzdy nebo platu do výše podle písm. c) zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnanec zaměstnavatel jiného státu Evropské unie, pokud

- 1) odměna za práci do výše podle písm. c) nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce na území České republiky vyplacena,
- 2) zaměstnavateli uvedenému pod č. 1) byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- 3) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.

Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce, vykonával práci 3 měsíce.

Bližší informace lze získat na webových stránkách
Státního úřadu inspekce práce www.suip.cz
a na adrese <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/>.

**Státní úřad inspekce práce,
Kolářská 13, 746 01 Opava 1
© březen 2019**

VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ SÍDLÍ MIMO ČESKOU REPUBLIKU, K VÝKONU PRÁCE DO ČESKÉ REPUBLIKY

Základní informace

Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho podle ustanovení § 319 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, právní úprava České republiky, pokud jde o

- a) maximální délku pracovní doby a minimální délku odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, příslušnou úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Výše uvedené se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva samostatně. Ustanovení pod písm. b) a c) se nepoužijí, jestliže doba vyslání nepřesáhne celkově 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže byl zaměstnanec vyslán výkonu práce agenturou práce.