

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JERUZALÉMSKÁ 1283/9
110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO
ČESKÁ REPUBLIKA



SOUHRNNÁ VÝZKUMNÁ ZPRÁVA (Vsouhrn)

Číslo výzkumného úkolu: 9601-V06-S4

Název výzkumného úkolu: Právní úprava agenturního zaměstnávání v komparaci s jinými státy Evropské unie a vysílání zaměstnanců dle § 43a zákoníku práce v kontextu BOZP

Hlavní řešitel: Mgr. Denisa Cívínová

Spoluřešitel: Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i.

Odborný garant: JUDr. Petr Seidl

Obsah

1. Zadání výzkumného úkolu	3
1.1 Specifikace zadání a cíl	3
1.2 Předpokládané výsledky	3
1.3 Doba řešení.....	3
2. Agenturní zaměstnávání	4
2.1 Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání	4
2.2 Právní úprava Evropské unie	4
2.3 Úprava agenturního zaměstnávání v českém právním řádu.....	6
2.4 Agentura práce	7
2.5 Uživatel	9
2.6 Agenturní zaměstnanec.....	11
3. Dočasné přidělení dle §43a ZP	14
3.1 Historický exkurz.....	14
3.2 Dočasné přidělení v platné právní úpravě.....	16
3.3 Závěr	19
4. Rakouská právní úprava.....	20
4.1 Problematika agenturního zaměstnávání v Rakousku	20
4.2 Problematika dočasného přidělení v Rakousku	22
5. Německá právní úprava	28
6. Slovenská právní úprava	39
6.1 Rozdíly české a slovenské právní úpravy	43
7. Zastřené agenturní zaměstnávání	47
8. Kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání.....	49
8.1 Agenturní zaměstnávání z pohledu kontrolní činnosti orgánů inspekce práce v oblasti BOZP	49
8.2 Kontrolní činnost inspekce práce v letech 2015 – 2019 v oblasti agenturního zaměstnávání.....	53
9. Judikatura	75
9.1 Judikatura k pojmu závislá práce.....	75
9.2 Judikatura k umožnění výkonu nelegální práce	77
9.3 Judikatura k zastřenému agenturnímu zaměstnávání	80
9.4 Judikatura k agenturám práce	82
9.5 Judikatura – přeshraniční prvek	83
9.6 Judikatura – BOZP a dočasné přidělení	85
10. Oznámení a sankční mechanismy u dočasného přidělení za stran agentur práce ve vybraných státech	88

1. Zadání výzkumného úkolu

Problematika agenturního zaměstnávání je stále aktuální v podmínkách ČR a je nutné ji blíže ošetřit, vymezit, specifikovat také v právní rovině, aby v konečném důsledku byla odpovídajícím způsobem zajištěna bezpečnost práce těchto zaměstnanců. Tato problematika koresponduje se stěžejními prioritami v oblastech zaměstnanost a pracovněprávní vztahy, BOZP v rámci platné koncepce VaVal rezortu MPSV.

1.1 Specifikace zadání a cíl

Cílem výzkumného úkolu bude vytvořit odbornou základnu pro potřebnou úpravu, doplnění, specifikaci právní úpravy agenturního zaměstnávání v rámci ČR. Stěžejními aktivitami bude komparace stávající právní úpravy agenturního zaměstnávání se stavem v jiných státech Evropské unie, v návaznosti pak zmapování a rozbor otázky vysílání zaměstnanců dle § 43a zákoníku práce, zastřenému zprostředkování zaměstnání a identifikace krizových míst pro obcházení stávajících právních předpisů. Nakonec bude vytvořen komplexní podkladový materiál v dané problematice pro potřeby rezortu MPSV.

1.2 Předpokládané výsledky

- 1x Vsouhrn – souhrnná výzkumná zpráva s přílohami
- 1x O – informační materiál pro cílové skupiny
- 2x W – uspořádání workshopu k dané problematice
- 1x Jrec – odborný recenzovaný článek k dané problematice
- 1x D – příspěvek do sborníku

1.3 Doba řešení

Doba řešení projektu: leden 2019 – prosinec 2020.

2. Agenturní zaměstnávání

2.1 Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání

Pro přesnější pochopení pozice agenturního zaměstnávání je nutné se věnovat jeho mezinárodněprávní úpravě a jejímu vlivu na unijní a českou právní úpravu. V oblasti pracovního práva působí již od roku 1919 Mezinárodní organizace práce neboli ILO, International Labour Organization. ILO je tripartitní⁴⁷ specializovaná organizace OSN, jejímž úkolem je zlepšit pracovní podmínky a zajistit rovné zacházení s muži a ženami. V současné době má ILO 187 členských států. V roce 1997 byla na generální konferenci přijata ILO Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, která byla v ČR vyhlášena pod číslem 38/2003 Sb.m.s. Úmluva č. 181 je velmi významným právním pramenem v oblasti soukromých agentur práce a je široce využívána pro svou komplexní úpravu této problematiky. V rámci ILO bylo v minulosti přijato několik úmluv týkajících se agentur práce, ty jsou však z první poloviny 20. století, tedy z právního hlediska (a vzhledem k rychlému vývoji v této oblasti) již značně zastaralé a proto bylo potřeba je nahradit. Účelem Úmluvy je dle Preambule zajištění právního základu, v jehož rámci mohou soukromé agentury práce působit a také zabezpečení ochrany zaměstnanců agentur. Těchto cílů je v Úmluvě dosahováno především prostřednictvím článků 7, 10 a 11. Článek 7 zakazuje agenturám práce účtovat zaměstnancům náklady nebo poplatky. Od tohoto ustanovení se členský stát může odchýlit a může stanovit výjimky z tohoto pravidla, nicméně Česká republika této možnosti nevyužila. Z tohoto ustanovení má ze zemí EU výjimku pouze Belgie, která umožnila agenturám práce vybírat poplatky od zaměstnanců. Poplatky jsou zde podmíněné předchozí písemnou dohodou a týkají se pouze umělců a atletů, kde se poplatek počítá z předpokládaného hrubého výdělku. Účelem Belgické úpravy je dle reportu zajištění vhodnějšího výběru zaměstnavatele pro zaměstnance. Belgie podává reporty na veškeré změny v oblasti své výjimky. Z tohoto postupu je patrné, že zajištění a udržení výjimky z určitého ustanovení není příliš náročné, musí však být dostatečně odůvodněné.

Úmluva č. 181 má na svém kontě celkem 32 ratifikací, ze států Evropské Unie to však je pouze 13 států. Pro ostatní státy EU Úmluva platí alespoň zprostředkovaně díky směrnici 2008/104/ES, která se také snaží o základní úpravu agenturního zaměstnávání. Mezi státy, které Úmluvu neratifikovaly, patří i natolik ekonomicky významné země jako Spojené Království a Německo. Ze zemí mimo Evropskou Unii Úmluvu č. 181 neratifikovalo například Rusko a Spojené státy americké. I přes relativně nízký počet ratifikací se po dlouhou dobu jednalo o jeden z nejvýznamnějších pramenů práva v oblasti agenturního zaměstnávání.

2.2 Právní úprava Evropské unie

České právo v oblasti agenturního zaměstnávání je do značné míry ovlivněno legislativou a judikaturou Evropské unie, a to především směrnicí 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání. Směrnice se věnuje výhradně agenturnímu zaměstnávání, na rozdíl od Úmluvy č. 181, která se zabývá i jinými formami zprostředkování zaměstnání. Problematice řádné ochrany agenturních zaměstnanců je na úrovni Evropské unie dlouhodobě věnována zvýšená pozornost.

První pokusy o jejich ochranu proběhly již v roce 1974, kdy bylo vydáno Usnesení Rady zabývající se sociálním akčním plánem, které formulovalo v jednom ze svých bodů potřebu chránit agenturní zaměstnance. Po více než třech dekadách debat bylo volání po unijní úpravě agenturního zaměstnávání vyslyšeno přijetím směrnice o agenturním zaměstnávání.

Z Preambule směrnice vyplývá, že účelem bylo zajištění ochrany zaměstnanců agentur práce a harmonizace předpisů členských států. Hlavním cílem bylo zvýšení zaměstnanosti, vyvážení flexibility a jistoty práce, zajištění práv zaměstnanců a, dle článku 2, i zlepšení kvality agenturního zaměstnávání. Článek 5 se věnuje zásadě rovného zacházení a článek 4, který určuje, na jakém základě může dojít k omezení agenturního zaměstnávání. K takovému omezení může dojít pouze v obecném zájmu. K tomuto ustanovení již bylo vydáno rozhodnutí Soudního Dvora Evropské Unie C533/13 o předběžné otázce. Dle SDEU z tohoto ustanovení vyplývá, že ve vnitrostátních úpravách může být agenturní zaměstnávání omezeno pouze ve veřejném zájmu, a to především ve prospěch agenturních zaměstnanců, a musí být i takto odůvodněny. Státy mají navíc povinnost přezkoumávat odůvodnění přijatých omezení. Článek 5 odst. 1 stanoví, že pracovní podmínky agenturních zaměstnanců musí být přinejmenším stejné jako podmínky zaměstnance uživatele na stejném místě. Pracovní podmínky jsou definované v článku 3 jako podmínky týkající se „délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků nebo odměňování“. Z tohoto ustanovení článku 5 vyplývá, že pracovní podmínky agenturního zaměstnance mohou být lepší než podmínky zaměstnance uživatele.

V české legislativě je toto pravidlo vyjádřeno v § 309 odst. 5 zákoníku práce (dále jen „ZP“) a tato zásada u nás platila ještě před přijetím směrnice. Je zajímavé zmínit, že směrnice dává členským státům v článku 5 odst. 2 a 3 možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení. Výjimka ze zásady rovného zacházení v oblasti odměňování je dle článku možná pouze v případě pracovní smlouvy na dobu neurčitou v době mezi jednotlivými přiděleními „po konzultaci se sociálními partnery“.

V českém právním řádu není žádná výjimka ze zásady rovného zacházení přípustná. Zásadu rovného zacházení považují v agenturním zaměstnávání za stěžejní. Jako potenciálně sporné ustanovení směrnice se jeví článek 2, který stanoví, že cílem směrnice: „...je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce tím...že se agentury práce uznají za zaměstnavatele.“ Toto ustanovení může být potenciálně velmi problematické, především co se týče odpovědnosti například za bezpečnost práce zaměstnance a v případných soudních sporech by mohlo převážit pomyslné váhy v neprospěch agentur práce.

Na agenturní zaměstnávání mají vliv i jiné předpisy Evropské unie, většinou se jedná o předpisy, které nějakým způsobem upravují postavení zaměstnanců a ty se využijí i v oblasti agenturního zaměstnávání. Takovými předpisy jsou směrnice 91/383/EHS a 96/71/ES. Také předpisy týkající se diskriminace v zaměstnání se budou aplikovat i na oblast agenturního zaměstnávání, těmi jsou především směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES, zakazující diskriminaci na základě rasy, etnického původu nebo jiných důvodů. V Evropské unii je agenturní zaměstnávání považováno za jeden z nejefektivnějších nástrojů ovlivnění zaměstnanosti.

2.3 Úprava agenturního zaměstnávání v českém právním řádu

Pojem agenturního zaměstnávání není v českém právu jednoznačně definován¹. Tento institut je upraven v zákoně o zaměstnanosti² (dále jen „ZoZ“), jako jedna z forem zprostředkování zaměstnání a v zákoníku práce³. Tyto dva zákony jsou hlavním zdrojem hmotněprávních norem týkajících se agenturního zaměstnávání. Zákon o zaměstnanosti se agenturnímu zaměstnávání věnuje v § 66, kde popisuje agenturní zaměstnávání jako: „...uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele ...“.

Jiný vhled do problematiky nabízí v hlavě V. ZP §307a, který za závislou práci považuje i agenturní zaměstnávání, což jsou případy: „...kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem“

Z výše uvedeného lze shrnout, že agenturní zaměstnávání je forma závislé práce, při které je zaměstnanec na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnán agenturou práce a touto agenturou přidělen k výkonu práce k uživateli. V rámci zajištění kvality agenturního zaměstnávání jsou na agentury práce kladeny vysoké nároky například na získání, udržení a obnovení povolení. Na rozdíl od běžného pracovního vztahu nejde o vztah dvoustranný, nýbrž třístranný. Lze jej připodobnit k trojúhelníku se vzájemně propojenými vrcholy: zaměstnanec – agentura práce (zaměstnavatel) – uživatel.

V některých zdrojích se o agenturním zaměstnávání hovoří jako o „dočasném přidělení“, což však není úplně přiléhavý termín. Dočasné přidělení je upravené v § 43a ZP, a jde o znovunavrácený právní institut „zapůjčení“ zaměstnance. Termín „dočasné přidělení“ označuje pouze vztah zaměstnance a zaměstnavatele, ke kterému byl umístěn, rozhodně se nejedná o synonymum agenturního zaměstnávání.

V systematice pracovního práva je agenturní zaměstnávání řazeno mezi atypické formy zaměstnání, což jsou takové formy zaměstnání, které jsou méně regulované právem, jsou flexibilnější, ale tím pádem také poskytují menší ochranu zaměstnancům⁴. Agenturní zaměstnávání bývá také řazeno mezi prekérní zaměstnání, která jsou typická menší stabilitou⁵. Z ekonomického pohledu je agenturní zaměstnávání pronájemem pracovní síly⁶

¹ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 29. ISBN 978-80-7357-652-3.

² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴ PICHRT, Jan. Kapitola I. Úvodem. In: PICHRT, Jan, Kristina KOLDINSKÁ, Jakub MORÁVEK a Martin ŠTEFKO. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C. H. Beck, 2013. Právní praxe. s. 3. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁵ TOŠOVSKÝ, op. cit., s. 29

⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR: v rámci projektu "Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR" zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze. MPSV.cz [online]. [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc.

2.4 Agentura práce

Agentura práce je v českém právním řádu definována v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti. Dle § 307a zákoníku práce je agentura práce: „... *zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu*“. Zákon o zaměstnanosti agenturu práce také definuje, a to v § 14 odst. 3 písm. b) : „...*právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání*“. Oba dva předpisy se tedy shodují na tom, že se jedná o právníckou nebo fyzickou osobu s povolením ke zprostředkování zaměstnání.

Vznik povolení

Povinnost agentur práce mít povolení ke své činnosti vyplývá již z Úmluvy č. 181. Zákon o zaměstnanosti stanoví bližší podmínky získání příslušného povolení od generálního ředitelství Úřadu práce v § 60 až §61. Řízení o získání povolení je správní řízení, které je zahajováno na žádost a žádajícímu subjektu vzniká povinnost uhradit správní poplatek ve výši 25.000,- Kč. Pokud se jedná o vydání opakovaného povolení, správní poplatek činí 15.000,- Kč. Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejňuje na svých webových stránkách seznam subjektů, které aktuálně mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tento seznam je přístupný zdarma a bez nutnosti registrace.⁷ Každý si tedy může jednoduše zkontrolovat, zda konkrétní subjekt má povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ. Povolení, které agentura práce získá je časově omezené na 3 roky. Nejdříve 3 měsíce před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, může agentura požádat o obnovení povolení, které je vydáváno nově na dobu neurčitou. Tento krok zákonodárce považují za pozitivní. Před novelou v roce 2017 bylo nutné povolení obnovovat každé 3 roky. S množstvím agentur práce na českém trhu, se vydáním druhého povolení na dobu neurčitou byrokratický proces výrazně zjednodušil. Systém stále obsahuje jeden „kontrolní bod“, a to po třech letech od vydání prvního povolení, kdy má generální ředitelství Úřadu práce možnost přezkoumat dosavadní působení agentury práce, především zda plní své zákonné povinnosti. Další kontrolní body nejsou zapotřebí, neboť pokud by ze strany agentury práce docházelo k porušování zákona, povolení jí může být odejmuto na základě § 63 ZoZ. V žádosti o vydání povolení je nutné specifikovat o jakou formu zprostředkování (dle § 14 odst. 1 ZoZ) se žádá. K žádosti se přikládají i doklady o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, bezúhonnosti a v případě právnícké osoby musí být také připojeno prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce. Pro udělení povolení fyzické osobě jsou určeny podmínky: „*dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnícké osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnícké osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnícké osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení*“⁸. U právnícké osoby se zkoumají obdobné skutečnosti, pouze minimální věk, plná svéprávnost, bezúhonnost a odborná způsobilost se zkoumá u fyzické osoby, která je jejím odpovědným zástupcem. Další podmínkou, kterou ZoZ přidává k výčtu v § 60,

⁷ Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>

⁸ § 60 odst. 2 ZoZ

je souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra. V případě splnění všech výše uvedených podmínek musí osoba žádající o povolení složit kauci ve výši 500 000 Kč.

Zánik povolení

Zákon o zaměstnanosti hovoří o případech, kdy dojde k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání dle §14 odst. 1 písm. b). Zánik povolení je upraven v § 63 odst. 1 ZoZ a mezi důvody patří smrt FO nebo zánik PO, výmaz z obchodního rejstříku u zahraniční osoby a uplynutí doby, na kterou bylo povolení vydáno. Jedním z důvodů zániku povolení je i rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.

Povolení musí být odejmuto, jestliže osoba přestane splňovat podmínky pro udělení povolení, je jí uložen trest zákazu činnosti, pokud agentura zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením nebo v rozporu s povinnostmi, které jí plynou z právních předpisů nebo pokud neplní oznamovací povinnost, dále pokud v průběhu dvou let nikoho dočasně nepřidělí k uživateli a dále. V těchto případech, které jsou upravené v § 63 v odstavci druhém, musí být odejmuto povolení.

Možnost odejmout povolení je dána i v případech, kdy agentura práce poruší povinnosti vyplývající z § 307b, §308 a §309 odst. 2, 3, 5 a 6 ZP. V těchto případech generální ředitelství Úřadu práce může odejmout povolení. Na rozdíl od předchozí úpravy, která nedávala jinou možnost, než odejmutí povolení v případě porušení příslušných ustanovení, je zde zakotveno správní uvážení. Správní uvážení přináší možnost vzít v potaz hrubost porušení povinnosti. Umožňuje správnímu orgánu rozlišovat situace, například pokud je porušena povinnost dle §307b ZP u jednoho zaměstnance nebo u většího množství.

Odstavec 4, § 63 ZoZ stanoví, že řízení o odejmutí povolení je zahájeno na základě podnětu Ministerstva vnitra. V takovém případě Ministerstvo vydá nesouhlasné závazné stanovisko a na jeho základě je generálním ředitelstvím Úřadu práce vydáno rozhodnutí o odejmutí povolení agentury práce.

Většina judikatury, která se vztahuje k odejmutí povolení, je na téma odejmutí povolení z důvodu opakovaného nesplnění oznamovací povinnosti, čehož se týká i rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, č. j. 59 Ad 17/2014-31. V tomto rozhodnutí bylo rozhodnuto o dvou důležitých aspektech: neexistuje nárok agentury práce na informace o nesplněných povinnostech, a agentura ani nemusí dostat lhůtu k jejich nápravě. Soud také dospěl k názoru, že odejmutí povolení není následkem správního deliktu, jedná se o následek nesplnění povinnosti: „Sám zákon o zaměstnanosti nepovažuje odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání za správní delikt, správní delikty upravuje samostatně v ustanoveních § 139 - § 141.“ Stejně závěry učinil i Městský soud v Praze v roce 2017 a později téhož roku i Krajský soud v Hradci Králové. I tato rozhodnutí svědčí o důležitosti oznamovací povinnosti agentur práce. Z pohledu agentur se může zdát, že oznamovací povinnosti je pouze byrokratickou záležitostí, ale pro politiku zaměstnanosti se jedná o jednu z klíčových informací.

Nicméně nejvíce odejmutých povolení je, dle statistik Úřadu práce, z důvodu nesplnění povinností vyplývajících z § 308 a § 309 ZP. Tento poznatek vyplývá ze statistik Úřadu práce, kdy odejmutí povolení z těchto důvodů tvořilo více než dvě třetiny z celkového počtu odejmutých povolení. Z těchto dat lze vyvodit, že největším kamenem úrazu agentur práce je především dodržování požadavků na obsah dohody o dočasném přidělení zaměstnance, zabezpečení dodržování zásady srovnatelných podmínek a dalších povinností vyplývajících z § 309 ZP.

Povinnosti agentur práce

Agenturám práce vznikají povinnosti dnem udělení povolení generálním ředitelstvím Úřadu práce. Jednou z těchto povinností je sjednání pojištění záruky pro případ úpadku⁹. Po sjednání pojištění musí agentura práce doložit doklad o sjednání pojištění Úřadu práce („ÚP“) do dvou měsíců od chvíle, kdy povolení ke zprostředkování nabylo právní moci, jinak generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání. Druhou povinností, která ze ZoZ plyne Agenturám práce je povinnost vést evidenci a s ní související oznamovací povinnost. V § 59 ZoZ jsou specifikovány údaje, které agentura práce musí shromažďovat a do 31. 1. každého roku sdělit ÚP za předchozí kalendářní rok: počet volných míst, na která agentura hledala uchazeče (podle § 14 odst. 1 písm. a), počet umístěných osob na základě dohody s ÚP a počet osob přidělených k uživatelům (podle §14 odst. 1 písm. b). Pokud agentura práce nesplní tuto povinnost, může jí být udělena pokuta až ve výši 100.000,- Kč¹⁰ a opakované nesplnění oznamovací povinnosti může být i důvodem pro odejmutí povolení dle § 63 odst. 2 písm. e) ZoZ. Účelem této povinnosti je zajištění údajů pro efektivní plnění úkolů v oblasti státní politiky zaměstnanosti generálního ředitelství Úřadu práce ČR¹⁰. Neplnění oznamovací povinnosti je poměrně časté a tato povinnost je Agenturám práce každoročně připomínána i na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Agentury práce mají i povinnosti ke svým zaměstnancům. Nemají však všechny povinnosti neagenturního zaměstnavatele¹¹, což potvrzuje rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem. Dle jeho slov agentura práce: „je povinna plnit veškeré ostatní povinnosti zaměstnavatele, jež nebyly výslovně přeneseny na uživatele“.¹²¹³ Mezi povinnosti agentury práce patří například vyplácení mzdy svým zaměstnancům, vedení evidence pracovní doby¹⁰⁹ atd.¹⁴

2.5 Uživatel

Uživatelem je právnická nebo fyzická osoba rozdílná od agentury práce, která agenturním zaměstnancům „...prací přiděluje a dohlíží na její provedení“ a dle ZP se jedná o subjekt, u kterého koná práci agenturní zaměstnanec. Způsobilost stát se uživatelem není nijak omezena, kryje se se způsobilostí být zaměstnavatelem. Postavení uživatele v rámci agenturního zaměstnávání je upraveno v ZP, kde jsou stanoveny povinnosti uživatelů.

Dle § 307b ZP má uživatel povinnost spolu s agenturou práce zajistit, aby v jednom kalendářním měsíci nebyl zaměstnanec zaměstnán u jednoho uživatele jako jeho zaměstnanec nebo jako zaměstnanec jiné agentury práce. Účelem tohoto paragrafu je zamezení obcházení pracovněprávních předpisů a vyhýbání se odvádění pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

⁹ § 58a ZoZ.

¹⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [cit. 2020-12-12].

¹¹ Například pracovní úkoly dává dočasně přidělenému zaměstnanci uživatel, který také vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

¹² Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočka Liberec ze dne 27.8.2014, č.j. 59 Ad 1/2014 – 44.

¹³ Uživatel je například povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci dle § 309 odst. 1 ZP.

¹⁴ § 96 odst. 1 ZP a § 103 a násl. ZP.

Uživatel je povinen informovat zaměstnance agentury práce, kteří jsou k němu přiděleni, o volných místech¹⁵, pro případ jejich zájmu o přechod k uživateli jako jeho kmenoví zaměstnanci, což pro agenturního pracovníka znamená větší jistotu i integraci do pracovního prostředí. Toto ustanovení zdůrazňuje dočasnost agenturního zaměstnávání a má umožnit dočasně přidělenému zaměstnanci nabytí stálejší pozice.¹⁶

Vztah uživatele a agentury práce

V rámci agenturního zaměstnávání je postavení uživatele upraveno smlouvami uzavřenými s agenturou práce. Uživatel má s agenturou podle ZP uzavřenou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance a většinou mají uzavřenou i smlouvu, která specifikuje podmínky jejich spolupráce. Především se jedná o výši odměny agentury práce, případně její výpočet. Odměna bývá většinou počítána z celkem odpracovaných hodin, například procento z výše mzdy nebo může být pevně stanovená za osobu. Dále může obsahovat úpravu vztahu agentury práce a uživatele, například úpravu odpovědnosti za škodu nebo umožňovat smluvní pokutu, pokud agentura nesplní požadavek počtu přidělených zaměstnanců. Běžnou praktikou také je, že smlouva obsahuje i podmínky přestupu zaměstnance agentury přímo k uživateli po skončení dočasného přidělení. V tomto případě bývá většinou upravena i odměna agentury. Tato smlouva není zákonem specificky vyžadovaná, je však běžnou praxí.

Agentura práce a uživatel spolu uzavírají dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Dohoda je upravena v § 308 ZP, který stanoví povinné náležitosti dohody o dočasném přidělení. Musí v ní být mimo jiné uvedeny informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance. Dále obsahuje podmínky ukončení dočasného přidělení ze strany zaměstnance a uživatele s tím, že podmínky ukončení nesmí být pro uživatele výhodnější. Pokud je možné dočasné přidělení ukončit s třídní výpovědní dobou, musí být tato možnost dána oběma stranám. Zákoník práce klade požadavek i na formu dohody o dočasném přidělení zaměstnance, dohoda musí být písemná, nelze ji tedy uzavřít ústně. Nedostatek formy je však možné dodatečně zhojit, a to podle § 582 občanského zákoníku.

Je běžnou praktikou, že agentury práce mají s uživatelem podepsanou tzv. hromadnou dohodu o dočasném přidělení (ve které jsou obecné podmínky přidělení), ke které každý měsíc podepisují aktuální jmenný seznam dočasně přidělených zaměstnanců (který obsahuje všechny zákonem požadované informace), čímž se vyhnou tomu, aby ke každému dočasně přidělenému zaměstnanci byla jednotlivě podepisována dohoda o dočasném přidělení s uživatelem, což by mohlo být nepraktické zejména v případech, kdy je na krátkou dobu k uživateli přidělen vysoký počet agenturních zaměstnanců. Zákon se přesně nevyjadřuje k časovému umístění uzavření dohody o dočasném přidělení. Z logiky věci tomu tak může být až po uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.

¹⁵ § 279 odst. 3 ZP

¹⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Petr HŮRKA, Nataša RANDLOVÁ a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). § 279. ISBN 978-80-7478-955-7. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [cit. 2018-03-27].

Vztah uživatele a dočasně přiděleného zaměstnance

Vztah uživatele a dočasně přiděleného zaměstnance není upraven smluvně přímo mezi těmito subjekty, tato část pomyslného trojúhelníku je upravena nepřímo smlouvou mezi agenturou práce a uživatelem a smlouvou mezi agenturou a zaměstnancem. Mezi uživatelem a zaměstnancem může být uzavřena dohoda o odpovědnosti, pokud si uživatel přeje nastavit vyšší standard ochrany majetku. Standardem je tato smlouva u zaměstnanců na pozici pokladní. Podle ZP nesmí být tato dohoda pro dočasně přidělené zaměstnance „... méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.“, tedy dohoda nesmí být méně výhodná, než jak je tomu u neagenturních zaměstnanců. Je také možné, aby tato dohoda byla uzavřena mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a agenturou práce. Případnou škodu by potom uživatel vymáhal po agentuře a agentura po svém zaměstnanci.

Uživatel má však dle § 309 odst. 1 ZP povinnost k zaměstnanci dočasně přidělenému agenturou práce ukládat pracovní úkoly. Dále pro dočasně přidělené zaměstnance vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Na uživateli tedy spočívá zajištění školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajištění ochranných pracovních pomůcek a dodržování přestávek v práci. Některé nebo všechny z těchto povinností mohou být smlouvou mezi uživatelem a agenturou práce přeneseny na agenturu, nicméně pokud není dohodnuto jinak, spočívá tato povinnost na bedrech uživatele. Dle některých názorů¹⁷ je ale výklad tohoto ustanovení (a dalších ustanovení týkajících se bezpečnosti práce) nejasný, vzhledem k tomu, že ZP v žádném ustanovení nesuspenduje povinnosti agentury práce jako zaměstnavatele vůči svému zaměstnanci. Je proto doporučováno tuto oblast vždy upravit smlouvou s uživatelem.

Uživatel má podle § 309 odst. 1 ZP zakázáno s dočasně přiděleným zaměstnancem právně jednat jménem agentury práce. Tento zákaz je logický, neboť základ vztahu uživatele a dočasně přiděleného zaměstnance je řešen smlouvami každého z nich s agenturou práce, nicméně je nutné jej zdůraznit. V praxi by se mohlo jednoduše stát, že zaměstnanec agentury práce přijde na personální oddělení uživatele (kam chodí někteří z jeho pracovních kolegů), kde s ním podepíše například dodatek k pracovní smlouvě nebo odstoupení od pracovní smlouvy. Poměrně velký počet agenturních zaměstnanců nemá z pochopitelných důvodů úplné porozumění právního institutu agenturního zaměstnávání a mezi agenturou práce a uživatelem nevidí jasnou hranici.

2.6 Agenturní zaměstnanec

Agenturou práce může být k uživateli dočasně přidělena jen fyzická osoba, se kterou má agentura uzavřený pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti. Druhým dokumentem, který upravuje postavení zaměstnance je pokyn k dočasnému přidělení k uživateli¹⁸.

V souladu s § 64 ZoZ vláda vydala nařízení, které určuje druhy prací, jež nemohou být vykonávány agenturními zaměstnanci. Tímto předpisem je nařízení č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Svým obsahem se nařízení týká pouze cizinců, u nichž je omezena práce v hlubinných dolech a práce, u kterých postačuje nižší vzdělání než dokončené střední vzdělání

¹⁷ PICHRT, Jan. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. § 309. ISBN 978-80-7552-609-0. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

¹⁸ § 309 odst. 2 ZP.

s maturitní zkouškou. Výjimky, kdy je možné cizince dočasně přidělit k uživateli, jsou uvedeny v příloze nařízení; mezi ně patří například svářeči, kováři a řidiči. Neplatí zde tedy absolutní zákaz agenturního zaměstnávání cizinců, ale agenturní zaměstnávání cizinců je omezeno. Účelem tohoto opatření je omezení předávání nekvalifikované práce cizincům a upřednostňování českých občanů a občanů EU.

Zaměstnávání osob agenturami práce bylo až do poloviny roku 2017 omezeno na základě státní příslušnosti¹³³. Poslední věta § 66 ZoZ zakazovala agenturám práce dočasně přidělovat zaměstnance, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání. Omezení zaměstnávání cizinců agenturami práce v rámci dočasného přidělení bylo zdůvodněno právě dočasností této situace. Při příchodu cizince je projevována snaha o jeho dlouhodobé pracovní umístění, s čímž bylo dočasné přidělení jasně v rozporu.

V současné době se na agentury práce vztahuje výjimka z povinného podílu osob se zdravotním postižením. Do celkového počtu zaměstnanců se nezapočítávají ti, kteří jsou agenturou práce dočasně přiděleni k uživateli.

Zaměstnanec má omezení vyplývající z §307b ZP. Ustanovení § 307b písm. a) pouze zamezuje současnému zaměstnání u agentury práce a u uživatele v základním pracovněprávním vztahu, je tedy umožněno, aby agenturní zaměstnanec i v průběhu měsíce ukončil pracovněprávní poměr u agentury práce a přestoupil k uživateli jako jeho kmenový zaměstnanec.

Ust. § 307b písm. b) zakazuje, aby zaměstnanec byl přidělen dvěma agenturami práce ke stejnému uživateli v rámci jednoho kalendářního měsíce. Účel této úpravy je zřejmý: zákonodárce chce zabránit obcházení pracovněprávních předpisů. Pokud výdělek v daném měsíci u jedné agentury nepřesáhl 2499 Kč, neodváděl pojistné na nemocenské ani sociální pojištění ani on, ani zaměstnavatel. Tímto chováním docházelo k obcházení pracovněprávních předpisů.

Za zajištění dodržení těchto dvou omezení vyplývajících z nově přidaného § 307b ZP jsou společně odpovědní agentura práce a uživatel a při jeho porušení jim může být inspekcí práce vyměřena pokuta až ve výši jednoho milionu korun a agentuře práce může být i odejmuto povolení dle § 63 odst. 3 ZoZ.

Dočasně přidělen je zaměstnanec na základě písemného pokynu k dočasnému přidělení. Takovýto pokyn je jednostranným právním aktem, kterým agentura práce dočasně přiděluje zaměstnance k uživateli. Dle § 309 odst. 2 ZP písemný pokyn zejména obsahuje: název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance, podmínky jednostranného ukončení před uplynutím doby dočasného přidělení a informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Informace, které písemný pokyn obsahuje, vyplývají z konkrétních požadavků a potřeb uživatele, například místo výkonu práce, doba trvání a určení vedoucího zaměstnance uživatele. Doba trvání písemného pokynu je v pokynu specifikována, bývá většinou uzavírána na dobu dokončení prací pro uživatele. Dočasné přidělení může být skončeno i jednostranně, a to jak ze strany uživatele, tak ze strany dočasně přiděleného zaměstnance. Podmínky pro jednostranné ukončení dočasného přidělení nesmí být pro uživatele výhodnější.

Dle informací uváděných Státním úřadem inspekce práce je velice častým nedostatkem pokynů neuvedení informací o pracovních a mzdových či platových podmínkách srovnatelného

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JERUZALÉMSKÁ 1283/9
110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO
ČESKÁ REPUBLIKA



zaměstnanec. Ze zpráv SÚIP vyplývá, že informace o podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou podstatné pro správné fungování agenturního zaměstnávání.¹⁹

¹⁹https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/195168/50965570/?q=%7B%22_searchform_search%22%3A%22ageturn%5Cu00ed+zam%5Cu011bstn%5Cu00e1v%5Cu00e1n%5Cu00ed%22%2C%22_searchform_butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22_facetform_facets_faculty%22%3A%5B%2211220%22%5D%2C%22PNzzpSearchListbasic%22%3A1%7D&lang=cs

3. Dočasné přidělení dle §43a ZP²⁰

Od prvopočátku dočasné přidělení slibovalo možnost využití potenciálu existující, spolehlivé a kvalifikované pracovní síly pro mimořádné a výjimečné situace. I problémy, s ním spojené, se kupodivu opakují, jejich konkrétní podoba se ovšem v detailech liší. Jestliže už rakouská státní služba měla problém s vysokou finanční náročností dočasného přidělení, zemské vlády bojovaly proti tomuto institutu z důvodu posílení vlivu na personální obsazení jednotlivých vykonavatelů státní správy (oddíl první tohoto článku).

V platné úpravě zůstává jedním z hlavních aplikačních problémů úprava nákladů (včetně cestovních náhrad), dalším je kontrola nad zajištěním splnění dalších povinností ze strany služebního pána, resp. později zaměstnavatele. Politickou problematičnost ovšem dnes představuje vliv agentur práce na tento segment ekonomiky. Cílem tohoto článku bude na stručné analýze vývoje institutu dočasného přiložení, zejména vývoji úpravy z roku 1989 (oddíl první tohoto článku) vyložit aktuální problémy, které dočasné přidělení v platné úpravě bohužel trápí dodnes (oddíl druhý). Budeme se přitom soustředit pouze na koncepční nedostatky, předmětem výzkumu nebylo využití dočasného přidělení jako institutu realizujícího vyslání zaměstnance do České republiky k výkonu práce či naopak k vyslání k výkonu práce do jiného státu.

3.1 Historický exkurz

Prehistorickou podobu dočasného přidělení je možno spojit se vznikem podstaty námezdní smlouvy. Jedná se o dobu, kdy za základ smlouvy v klasickém římském právu posléze nazvané *Locatio conductio operarum* některé prameny považují půjčování vlastních otroků k využití na státních stavbách. Od této spíše spekulativní představy lze reálně dočasné přidělení dohledat jednak ve veřejnoprávní úpravě rakouské státní služby, jednak se s ním lze setkat v určité podobě též v soukromém právu při zrodu moderního pracovního práva. V 19. století byla státní služba organizována na základě pevné systemizace. Klíčovou zásadou se stala tzv. primární vnitřní substitute. Ta nedovolovala přijímání nových státních úředníků, ledaže to bylo potřebné, a dosavadní úředníci nebyli schopni narůstající úkoly pokrýt vlastní prací. Právě v rámci této strategie nezvyšovat počet státních úředníků bylo upřednostněno, před přijetím nových úředníků, přidělování úředníků z jiných regionálních oddělení či též jiných specializovaných úřadů. Od poloviny 19. století došlo postupně k opuštění této zásady z důvodu snahy snížit náklady na státní rozpočet, a též z důvodu nárůstu vlivu lokálních mocenských elit. Hotovost státních úředníků pro nasazení na celém území říše totiž primárně ohrožovala zemskou správu s jejími všemi lokálními preferencemi a zájmy.

Moderní pracovní právo se na území dnešní České republiky rozvíjí od konce 18. století v souvislosti s rozpadem cechů, rozvojem továrenského způsobu výroby a zrušením nevolnictví. Jedině tak mohly racionální a logické římskoprávní konstrukce vytlačit dosavadní staré české právo, jež lpělo na tradici a právním obyčeji. Význam námezdní smlouvy pro středověkou i novověkou českou společnost nebyl malý, byla však recipována pouze tam, kde pro to byly

²⁰ ŠTEFKO, Martin. Dočasné přidělení v zasetí koncepčních problémů. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, č. 1. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/docasne-prideleni-v-zajeti-koncepcnich-problemu>. ISSN 1803-3687.



vytvořeny ekonomické a politické podmínky, tedy především nejprve v horním právu a v právu městském. Moderní pracovní právo ovšem ideově čerpalo též z dalších předpisů o práci za rozloženého feudalismu, kterými byli mimo jiné čelední předpisy a robotní patenty.

Tento dlouhodobý proces lze demonstrovat na určitém fragmentu, k němuž došlo s rozvojem manufaktur. Protože vrchnostem záleželo na rozkvětu průmyslu, udělovaly např. sklářům a jejich zaměstnancům výsady formou privilegií. Zaměstnanec poskytoval nejprve pán půdy, souhlas samotných nevolníků se nevyžadoval. Teprve posléze se začala aktivizovat též státní moc, která začala klást jako podmínku pro nábor nových pracovníků dobrovolný souhlas poddaných udělený ve dvoustranné smlouvě. Smlouvu o dodání pracovních sil lze nalézt též později v době první republiky. Tato smlouva není považována za pracovní smlouvu, ale smlouvu zvláštního druhu, pokud dodaní dělníci uzavřou pracovní smlouvu s dodavatelem těchto dělníků.

Obecný rakouský občanský zákoník v původním znění, ani posléze v recipované verzi ČSR nebránil, aby zaměstnanec byl přijat k výkonu práce ne výlučně pro jednoho zaměstnavatele, byť speciální úpravu bylo v tomto případě možno smluvně sjednat. Zákonodárce ji v zákonném textu nepředvídal.

Dočasné přidělení v prvním ZP

Dočasné přidělení bylo nakonec formálně upraveno v prvním československém zákoníku práce až téměř ke konci předchozího režimu. V důvodové zprávě, poněkud příznačně, zákonodárce k tomuto novému institutu nic podstatného neuvedl, úprava se však dlouhodobě očekávala a byla aplikační praxí hodnocena jako velmi potřebná pro případ stáží. K poněkud opožděné novele zákoníku práce došlo z politických důvodů.

V roce 1989 upravila novelizace prvního zákoníku práce možnost pro (socialistické) organizace využít pracovníky, kteří byli zaměstnáni u jiných organizací a zřejmě ne plně využiti. Základem úpravy byla dohoda uzavřená v zájmu společensky účelné spolupráce dvou (socialistických) organizací. Jednalo o se o zaměstnavatele a dále o organizaci, do které byl pracovník dočasně přidělen. Předmětem dohody bylo ujednání o refundaci mzdy a cestovních náhrad. Velmi pokrokově tato úprava přitom umožňovala sjednat jen částečné dočasné přidělení odpovídající rozsahu plnění úkolů pracovníkem pro organizaci, do které byl pracovník dočasně přidělen. Sám zaměstnanec však smluvní stranou této dohody nebyl, což poukazuje na určité paralely ke smlouvám o dodání pracovních sil z první republiky. Přesto byl zaměstnanec oprávněn dočasné přidělení skončit, a to dohodou se zaměstnavatelem, nebo i jednostranně.

Zaměstnavatel byl povinen sjednat s dočasně vysílaným pracovníkem v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. Právní úprava byla pouze rámcová, stanovila absolutní minimum pro vznik dočasného přidělení. V dohodě musely být kromě podstatných náležitostí pracovní smlouvy (tj. den, kdy dočasné přidělení vzniklo, druh a místo výkonu práce) uveden název organizace, do které se pracovník přiděloval a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednávalo. Praxe od počátku doporučovala sjednat v dohodě též aplikaci dalších souvisejících institutů, jejichž využití by nemuselo být vůbec samozřejmé. Tradičním příkladem jsou cestovní náhrady.

Podrobnější úprava byla zakotvena do ust. § 5 nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kde se řešilo, kdo je oprávněn činit faktické a právní úkony; regres, pro případ náhrady škody a skončení dočasného přidělení. Po dobu dočasného přidělení zůstával pracovník zaměstnancem organizace, která

pracovníka dočasně přidělila. Tato organizace jako jediná mohla vůči němu činit právní úkony. Organizace, do které byl pracovník dočasně přidělen, udělovala pracovní úkoly, organizovala, řídila a kontrolovala jeho práci, dávala mu k tomu účelu pokyny, vytvářela příznivé pracovní podmínky a zajišťovala bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právní úkony včetně ukládání kárných opatření však mohla činit pouze organizace, která pracovníka dočasně přidělila. Ta rovněž poskytovala dočasně přidělenému pracovníku mzdu, a náhradu cestovních výdajů.

Příchod nového společenského a politického zřízení se na této úpravě projevil pouze přejmenováním smluvních stran na zaměstnance a fyzickou či právnickou osobu. Úprava dočasněho přidělení byla zrušena s účinností k 1. 10. 2004, a to, jak lze po téměř 15 letech konstatovat, z nespravedlivých důvodů. Dočasněmu přidělení se vyčítalo, že „tato úprava neposkytuje dostatečnou záruku ochrany práv dočasně přidělovaných zaměstnanců“. Proto bylo dočasné přidělení nahrazeno agenturním zaměstnáváním, jež ovšem ještě více napomohlo pokřivit český pracovní trh.

3.2 Dočasné přidělení v platné právní úpravě

Zákonodárce se při novém koncipování úpravy dočasněho přidělení inspiroval nejen ve zrušené úpravě dočasněho přidělení, ale též v úpravě agenturního zaměstnávání. Pokud se jedná o dědictví z předchozího zákoníku práce, pak je v ust. § 43a zákoníku práce nedostatečně jasně vyjádřeno, jaký vztah vzniká mezi dalším zaměstnavatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem. Oprávněně mohou vznikat pochybnosti, zda se skutečně jedná o základní či doplňkový pracovněprávní vztah, stejně jako v úpravě z roku 1989. Různé orgány se přitom postupem času vyjádřily ke koncepčnímu uspořádání tohoto vztahu různě. Generální finanční ředitelství vyložilo tuto úpravu tak, že nereguluje smluvní úpravu mezi dočasně přidělovacím zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován, přinejmenším nepřímo ji však vyžaduje.

Druhým zmíněným koncepčním problémem je snaha zákonodárce upravit vztah mezi dočasným přidělením a agenturním zaměstnáváním tak, že bude více ztíženo dočasné přidělení. Je otázkou, zda se tak stalo proto, že se tato úprava více osvědčila při ochraně práv dočasně přidělených zaměstnanců, nebo spíše z důvodu snahy předejít obcházení úpravy agenturního zaměstnávání. Příznakem vyšší ochrany agenturního zaměstnávání je čekací doba v délce 6 měsíců, kdy teprve po jejím uplynutí může být zaměstnanec v pracovním poměru dočasně přidělen; povinnost sjednat pracovní poměr, zatímco u agenturního zaměstnávání lze využít též pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti; a zákaz pronájmu pracovní síly zaměstnance.

Nevyhovující pojmové uchopení

Zákoník práce v ust. § 43a reguluje a předvídá existenci tří subjektů: skutečného (právního) zaměstnavatele; dočasně přidělovaného zaměstnance a zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován. Posledně zmíněný zaměstnavatel je v literatuře označován za ekonomického zaměstnavatele; zákoník práce používá poněkud nešťastně pojem „jiný zaměstnavatel“ a my se ho přidržíme i v následujícím textu. Použitý pojem naznačuje, že koncepčně se dočasné přidělení nedokázalo oddělit od představ spojených s dočasným přidělováním pracovníků mezi socialistickými organizacemi, které přes rozdílnost subjektů představují jakousi jednotu zájmů s totalitním státem.

Proto zřejmě nikoho např. netrápilo, že by dočasné přidělení mohlo být skončeno bez souhlasu smluvní strany – jiného zaměstnavatele. Dočasné přidělení totiž skončí nejen v případě, že se tak stane na základě dvoustranného či jednostranného právního jednání zaměstnavatele a dočasně přiděleného zaměstnance, ale též v případě skončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem, z důvodu akcesorického vztahu dočasného přidělení k pracovnímu poměru.

Dalším problematickým bodem je pokračování zákazu, aby jiný zaměstnavatel nečinil jakékoliv právní jednání vůči dočasně přidělenému zaměstnanci, vůči kterému však musí v praxi činit faktické úkony a refundovat náklady spojené s jeho činností u jiného zaměstnavatele. Exempce z právní nadřízenosti jiného zaměstnavatele může přiměřeně fungovat mezi zaměstnavateli, kteří jsou spřízněni či více tolerantní, stěžejší však je ku prospěchu věci u dočasně přiděleného zaměstnance.

Výhrady proti pojmu jiný zaměstnavatel tak nejsou proto jen sémantické a praktické, ale též jazykové, plynoucí z předmětné legislativní úpravy. Zákonodárce nechce, aby jiný zaměstnavatel vystupoval jako zaměstnavatel *de iure* a nesmí jím být zcela ani fakticky. Na druhou stranu tento jiný zaměstnavatel zcela neušel pozornosti zákonodárce. Ust. § 43a zákoníku práce opakovaně přikazuje „jinému zaměstnavateli“ co smí či nikoliv. Konkrétně se jedná o to, že jiný zaměstnavatel nesmí např.:

poskytovat úplatu za dočasné přidělení; vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí;

- znevýhodnit dočasně přiděleného zaměstnance v mzdových a dalších pracovních podmínkách;
- jen zvyšovat či prohlubovat kvalifikaci dočasně přiděleného zaměstnance; a
- se chovat a jednat jako uživatel.

I jiný zaměstnavatel je tak subjektem, jehož povinnosti jsou zčásti regulovány zákoníkem práce, proto nelze konstatovat, že vztah mezi zaměstnavatelem dočasně přiděleného zaměstnance a jiným zaměstnavatelem je čistě obchodněprávní; vždy bude nutné zajistit dodržení pracovněprávních povinností i na straně jiného zaměstnavatele. P. Bezouška jde ještě dále a tento vztah prohlašuje za kvazipracovní poměr. Tato idea by byla správná, pokud by zákonodárce v plané úpravě přehodnotil svůj (neodůvodněný) restriktivní přístup, kdy se stále preferuje koncepční přístup vhodný pro socialistické organizace.

Koncepční pochybnosti ohledně struktury vztahu obou zaměstnavatelů a dočasně přidělovaného zaměstnance lze vyřešit různě. Někdy je možná trojstranná dohoda o dočasném přidělení, jindy se preferuje sjednání rámcové dohody o dočasném přidělení mezi zaměstnavateli a prováděcích dohod mezi zaměstnavatelem a jednotlivými dočasně přidělovanými zaměstnanci.

Další aplikační problémy

I když úprava v ust. § 43a zákoníku práce do značné míry převzala úpravu v předchozím československém zákoníku práce a jej provádějícím ust. § 5 nařízení vlády č. 223/1988 Sb. (konkrétně podstatné náležitosti dohody o dočasném přidělení včetně formy, jakož i základní kompetenční uspořádání mezi oběma zaměstnavateli), byly zde určité rozdíly. Některé rozdíly

v textu praxe překonala poměrně rychle a bezproblémově. Poměrně záhy byl akceptován staronový výklad, že dočasné přidělení lze realizovat i po část pracovní doby.

Jiné diskrepance v textu způsobily více problémů. Tak např. ust. § 43a zákoníku práce nepřevzalo pravidlo z ust. § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 223/1988 Sb., že po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci původní zaměstnavatel též případně náhradu cestovních výdajů. Dočasné přidělení zaměstnance přitom může být též vysláním na pracovní cestu; právním jednáním, s nímž jsou spojeny určité právní následky. Dále zákonodárce nevzal na zřetel, že v mezidobí bylo uzákoněno např. veřejné zdravotní pojištění, důchodové pojištění, nemocenské pojištění a různé další doplňkové systémy zabezpečení pro případ stáří zaměstnance. Rozdíly v platné úpravě, resp. nezohlednění vývoje legislativy způsobily v praxi ohromné problémy. Správci daně měli pochybnost, zda cestovní náhrady, ale též další plnění, jako např. náhrada mzdy nebo platu, odměna za pracovní pohotovost či právě pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění v části, kterou hradí zaměstnavatel, lze přefakturovat zaměstnavateli, k němuž byli dočasně přiděleni zaměstnanci jiného zaměstnavatele. I když na tuto situaci reagovaly metodické výklady, stále je nutno doporučit smluvním stranám dohody o dočasném přidělení sjednané též se zaměstnavatelem, k němuž mají být přiděleni zaměstnanci dle ust. § 43a zákoníku práce, aby rozsah refundace nákladů dostatečně ošetřil.

Poměrně problematická se ukázala být též formulace, že za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. Záměrem zákonodárce bylo pochopitelně vyloučit pronájem pracovní síly zaměstnance jinému zaměstnavateli, tj. úplatné opakované přidělování zaměstnanců se ziskem. Problémem ovšem je, že zaměstnavatel chce/musí často přefakturovat některé či všechny výdaje spojené s dočasným přidělením zaměstnance jinému zaměstnavateli, a tento jiný zaměstnavatel by je rád, ať již jsou důvody pro to jakékoliv, uhradil. Smyslem a účel této právní úpravy je nutno hledat ve snaze zabránit dumpingu v podmínkách poskytnutí pracovní síly. Kreativita zaměstnavatele a jiného zaměstnavatele by v tomto směru proto neměla kontrolním orgánům vadit, pokud zaměstnavatel zůstane skutečným zaměstnavatelem před i po skončení dočasného přidělení. Pokud by zaměstnavatel byl usídlen v jiném členském státě Evropské unie či EHS, pak další omezené plynou pochopitelně z finančního práva.

Snad největší problémy jsou spojeny se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákonné pravidlo, že po dobu dočasného přidělení zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, vůbec neodpovídá potřebám doby. Jednak ignoruje skutečnost, že zaměstnanec může být k jinému zaměstnavateli přidělen je po část své pracovní doby, jednak neumožňuje jinému zaměstnavateli dostatečně využít skutečnost, že dočasně přidělený zaměstnanec není jeho zaměstnanec a ani není nový zaměstnanec. Zákonodárce by proto měl více umožnit jinému zaměstnavateli využít již proběhlé preventivní prohlídky, školení a kontroly, které proběhly u zaměstnavatele a vztahují se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podmínkách podobných či dokonce stejných jaké platí u jiného zaměstnavatele.

Řadu problémů působí též vynucená rovnost mezi dočasně přiděleným a kmenovým zaměstnancem zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován. Český zákonodárce nechce slevit ze zajištění z absolutní rovnosti, která ovšem nejde zajistit ani v agenturním zaměstnávání. Unijní právo takový přístup přitom nevyžaduje, jak názorně demonstroval prof. Pichrt. Nezbytnou součástí ujednání mezi dočasně přidělovávajícím



zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován, je sjednání včasné a adekvátní výměny informací mezi oběma zaměstnavateli. Praxi lze doporučit sjednání existence prováděcího pokynu, který bude realizovat informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance. Závěrem je nutno konstatovat, že zákonodárce ovšem doposud nebyl důsledný a nezakotvil explicitní sankci za nedodržení pravidla rovnosti v sankčních pracovněprávních předpisech, konkrétně v zákoně o inspekci práce. Kontrolní orgány si tak musí v praxi vypomáhat postihem dle kaučkovitého ustanovení postihující porušení jakékoliv povinnosti.

3.3 Závěr

I když v platné úpravě se dočasné přidělení znovuobjevilo až s účinností od 1. 1. 2012, jedná se ve skutečnosti o institut s bohatou historií. Přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli vždy byl slibný institut, který však tradičně trpěl, a je tomu tak bohužel i nadále, určitými problémy spojenými s jeho relativně vysokou finanční náročností (projevující se mimo jiné v koncepčním uspořádání) a problematickým (politickým) kontextem. Tento ambivalentní přínos dočasného přidělení byl demonstrován za pomoci širšího historického exkurzu.

Oprávněně se lze zeptat, zda dočasné přidělení více méně v úpravě, jejíž základ byl utvořen v roce 1988, má smysl vedle institutu agenturního zaměstnávání. Praxe na tuto otázku jednoznačně odpověděla jeho opětovným prosazením do druhého zákoníku práce. Vtírává je paralela s rokem 1988, kdy politická reprezentace ustoupila tlaku na liberalizaci zákoníku práce. I když dnes je ekonomická situace jiná, v současném světě globální ekonomiky a atomizované společnosti dává právě dočasné přidělení zajímavou alternativu mezi pracovním poměrem s plnou ochranou zaměstnance a překerními alternativami atypických pracovněprávních vztahů.

Má-li být ovšem potenciál dočasného přidělení plně využit, pak je nutno přehodnotit základ, který přeci jen tkví v jiných společenských a politických podmínkách. Dnes přeci již není opět tak výjimečné, že zaměstnanec má současně dva a více zaměstnavatele. Byla-li nastoupena cesta ke smluvnímu základu českého pracovního práva, pak je nutno umožnit bohatší uspořádání vzájemného vztahu zaměstnavatele, jiného zaměstnavatele a dočasně přiděleného zaměstnance. Zákonodárce musí přitom právě v pracovním a finančním právu poskytnout dostatečnou formální pomoc. Jinak hrozí, že nedostatek neformálních struktur opětovně podstatně omezí národní i nadnárodní využitelnost toho jinak velmi slibného institutu.

4. Rakouská právní úprava

4.1 Problematika agenturního zaměstnávání v Rakousku

V Rakousku je svěřena kompetence v oblasti zaměstnanosti a optimálního fungování trhu práce spolkovému ministrovi práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele.

Právní základ:

- 1) Úkoly spolkového ministra práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele v souvislosti s veřejnými službami zaměstnanosti se řídí **zákonem o veřejných službách zaměstnanosti²¹ (AMSG), spolkovým zákonem č. 313/1994 Sb.**
- 2) Spolkový ministr práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele může pověřit příslušné soukromé subjekty nebo orgány veřejné správy, aby vykonávaly určité úkoly podle výše zmíněného zákona nebo podle **zákona č. 196/1988, o dočasném přidělení pracovní síly (AÜG).**

Agenturou práce se rozumí jakákoli činnost zaměřená na vytvoření pracovních poměrů mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli nebo práce s klienty (zprostředkovateli, zprostředkovatelé) za účelem navázání pracovních poměrů v domácnostech ve **smyslu zákona o domácí práci z roku 1960, spolkového zákona č. 105 / 1961**, pokud tato činnost není vykonávána pouze příležitostně a bezplatně nebo případ od případu.

Činnost agentury práce je určena k zisku a je vykonávána s účelem hospodářského zisku. Jde také o zveřejňování a šíření volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání a převod práce na třetí osoby za předpokladu, že dozorčí orgán nese povinnosti zaměstnavatele.

Hlavní obecné zásady agenturního zaměstnávání v Rakousku:

- Pro služby zaměstnanosti platí zejména tyto zásady:
- Využívání služeb zaměstnanosti je dobrovolné.
- Nikdo nemůže být nucen přijmout nabízenou práci – (tato zásada se netýká ustanovení zákona o pojištění v nezaměstnanosti z roku 1977, Spolkového zákona č. 609.)
- Nikdo nemůže být nucen najmout nabízeného pracovníka.
- Agentury práce mají zajistit, aby uchazeči o zaměstnání měli v nabídce volná pracovní místa a aby zaměstnavatelé mohli získat požadovanou pracovní sílu.
- Agentura práce musí být vykonávána nestranně.
- Služby zaměstnanosti by měly brát v úvahu dovednosti, zaměření, duševní a fyzické schopnosti a sociální podmínky uchazečů o zaměstnání na jedné straně a přání zaměstnavatelů a potřeb pracoviště na straně druhé.
- Uchazeči o zaměstnání mohou být umístěni pouze na práci odpovídající jejich fyzickým schopnostem, která neohrožuje jejich zdraví a morálku, a která je přiměřeně odměňována, případně odměnou, pokud je v souladu s platnými ustanoveními zákonných a kolektivních smluv.
- K psychologickému nebo lékařskému vyšetření uchazečů o zaměstnání vyžaduje vždy souhlas uchazečů o zaměstnání, jakož i zákonných zástupců nezletilých.

²¹ Bundesgesetz vom 12. Dezember 1968 betreffend die Arbeitsmarktförderung (Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG) StF: BGBl. Nr. 31/1969 (NR: GP XI RV 983 AB 1086 S. 122. BR: S. 272.)



- Na umístění určitého pracovního místa nebo pracovní síly není právní nárok.
- Umístění uchazečů na místa zasažená stávkou nebo výlukou, jakož i zprostředkování stávkujících zaměstnanců je nepřípustné.

Povolení k činnosti

Činnost agentury práce může být vykonávána v souladu s ustanoveními výše zmíněného spolkového zákona (AMSG). K této činnosti mohou být oprávněny tyto subjekty:

- Orgány veřejné služby zaměstnanosti („úřady práce“)
- Subjekty zájmových skupin a profesních sdružení kolektivního vyjednávání
- Dobročinné instituce
- Držitelé živnostenského oprávnění pro oblast pracovních agentur nebo, konzultanti

Zamýšlené zahrnutí zprostředkovatelské činnosti neziskovými organizacemi se oznamuje spolkovému ministru práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele. Oznámení musí obsahovat stanovky a informace o předpokládané činnosti. Spolkový ministr práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele může neziskovým organizacím stanovit další podmínky pro zajištění dodržování ustanovení tohoto spolkového zákona.

Agentura práce může nabízet pouze volná pracovní místa, pro která může poskytnout dostatek informací. Pokud agentura práce poskytne nepravdivé nebo nesprávné údaje nebo neoprávněně předá údaje o uchazečích o zaměstnání, musí žadateli nahradit škodu. Agentura práce musí mít odpovídající obchodní prostory.

Uchazeči o zaměstnání, kteří nemají občanství některé ze stran Dohody o EHP, musejí splňovat všechny podmínky pracovního povolení podle zákona o pobytu cizinců, BGBl. č. 218/1975. Tzn., že agentury mohou těmto žadatelům začít zprostředkovávat práci, pouze pokud mají daná pracovní povolení.

Výkon povolení činnosti pracovní agentury

Držitelé živnostenského nebo oprávnění pro služby zaměstnanosti poskytují své služby uchazečům o zaměstnání (jiným než sportovcům a umělcům) zdarma.

Agentury musejí vést dokumentaci ohledně:

- Údajů o uchazečích o zaměstnání, jejich odbornou kvalifikaci a zkušenosti, jakož i zamýšlené zaměstnání,
- Údaje týkající se volných pracovních míst nebo učňovských volných míst, podmínek, za kterých mají být obsazeny, a pracovních podmínek na těchto pozicích
- Dokumenty o zaměstnavatelích

Veškeré údaje, které agentura shromažďuje, musejí mít přímou souvislost s činností agentury.

Činnost agentur mohou vykonávat pouze osoby, které jsou profesně a osobně způsobilé a mají příslušné vzdělání.

Sankce za porušení zákona

Od 26 EUR až do výše 3. 600 EUR v případě opakování 1. 450 € až 7. 260 €.

4.2 Problematika dočasného přidělení v Rakousku

Dočasné přidělení (německy Leiharbeit²²), přesněji pak přenechání pracovní síly, v posledních letech v Rakousku strmě roste. Dočasně přidělení pracovníci jsou například často využíváni či nasazováni v krátkodobých „pracovních špičkách“. Vzniká tak i nutnost zvyšování ochrany těchto pracovníků, zejména v tom smyslu, že k dočasnému přidělení nesmí dojít bez výslovného souhlasu daného pracovníka. Zaměstnavatel, který zaměstnance přiděluje, musí mít k přidělení výslovný souhlas zaměstnance, dohoda musí být písemná a musí v ní být uvedeny veškeré podmínky přidělení²³ (tzv. Dienstzettel²⁴). Mezi tyto podmínky patří např. označení zaměstnavatele, ke kterému má být zaměstnanec přidělen, den nástupu, základní mzdu, přistoupení ke kolektivní smlouvě, pracovní náplň a přibližnou dobu přidělení²⁵. Při každém jednom dočasném přidělení tak musí původní zaměstnavatel dostát požadavku písemné formy. Veškeré dohody by měly být zaměstnavatelem uchovávány, aby bylo kdykoliv možné kontrolovat správnost závěrečného měsíčního výkazu.²⁶

Právní úprava a ostatní předpisy

Předem je nutné vyjasnit si, že v Rakousku jsou pro problematiku dočasného přidělení relevantní tyto předpisy:

1) **Zákon o dočasném přidělení pracovní síly** (Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG) StF: BGBl. Nr. 196/1988.), dále jen **AÜG**.

2) § 9²⁷ zákona na ochranu zaměstnanců (BGBl. Nr. 450/1994)

²² V této části rešerše jde o dohodu o dočasném přidělení zaměstnavatelem k jinému zaměstnavateli, tedy o ekvivalent §43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ Tzv. Dienstzettel musí obsahovat důvody pro možné časové omezení a označení spolkových států nebo třetích zemí, ve kterých má být pronajata pracovní síla zaměstnána.

²⁵ Taxativně vymezené náležitosti jsou uvedeny v § 12 AÜG.

²⁶ <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Leiharbeit.html>.

²⁷ §9 Überlassung

(1) Eine Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Arbeitgeber Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftiger ist, wer diese Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigten als Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(3) Beschäftigte sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmer/innen

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,

2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,

3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung gemäß § 54 erfolgt ist. Die Beschäftigten sind verpflichtet sich nachweislich davon zu überzeugen, daß

3) Obecně závazná **Kolektivní smlouva dočasně přidělených zaměstnanců** (Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gültig ab 1. 1. 2018), dále jen **KVAŮ**.

Z této kolektivní smlouvy práva a povinnosti jak dočasně přiděleným zaměstnancům, tak i jejich zaměstnavatelům. Jde např. o problematiku:

- **Zkušební doba** - první měsíc je považován za zkušební měsíc. Během zkušebního měsíce může být pracovní poměr s ukončen kdykoliv bez předchozího upozornění.
- **Výpovědní lhůty** - na konci zkušební doby může být pracovní poměr ukončen a to vždy ke konci pracovního týdne, s výhradou níže uvedených výpovědních lhůt (při délce trvání pracovního poměru:

do 3 let 2 týdny

do 5 let 3 týdny

do 10 let 5 týdnů

Více než 10 let 7 týdnů

- **Základní pracovní doba** - Podle KVAŮ je týdenní pracovní doba stanovena na 38,5 hodin. V době přidělení se ustanovení o pracovní době uvedená v kolektivní smlouvě, vztahují také na přidělené zaměstnance. Pokud dočasně přidělený pracovník prokáže, že na pracovišti jsou propláceny pracovní přestávky (jež jsou tedy považovány za pracovní dobu), platí to i tyto zaměstnance.
- **Překážky v práci** – jde o překážky na straně zaměstnance, příkladem jsou návštěvy u lékaře, úřední záležitosti, svatby, účast na pohřbech, narození apod. Důvody jsou specifikovány v kolektivní smlouvě, stejně tak je zde uveden i počet volných dnů, které lze čerpat při uvedení daných překážek.
- **Příplatek za dovolenou** (bonusové platby) – příspěvek na dovolenou je měsíční plat založený na šestiměsíčním průměru před datem uplatnění. Příplatek za dovolenou se platí na začátku prázdnin. Dočasní pracovníci vstupující do zaměstnání před 30. červnem musí obdržet příspěvek na dovolenou nejpozději s červnovým výkazem. Dočasní pracovníci vstupující do zaměstnání po 30. červnu mají nárok na příspěvek na dovolenou, v momentě započítání čerpání dovolené, nejpozději však v prosinci.
- **Vánoční bonus** (vánoční odměna) - Všichni dočasní pracovníci mají nárok na vánoční odměnu ve výši měsíční mzdy na základě šestiměsíčního průměru v každém kalendářním roce. Vyplacení vánoční odměny musí být provedeno nejpozději do konce pracovního týdne, do kterého spadá 1. prosinec.

4) **Jednotlivé kolektivní smlouvy daných zaměstnavatelů** (téměř vždy tak dochází k souběhu kolektivní smlouvy zaměstnavatele s obecnou kolektivní smlouvou)

Zákon o dočasném přidělení pracovní síly

Pro problematiku dočasného přidělení platí zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace ve stejném rozsahu, jako platí pro kmenové zaměstnance přijímacího zaměstnavatele.

Zaměstnavatel přidělující zaměstnance je povinen mu poskytnout veškeré prostředky ochrany proti diskriminaci nebo nerovnému zacházení.²⁸

Ministr práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele může nařízením stanovit, kdy a za jakých podmínek je přípustné dočasné přidělení do zahraničí.²⁹ Tato podmínka se ovšem netýká přidělení do některého ze států EHS.

BOZP

Co se BOZP týká, je na zaměstnavatele, kteří využívají dočasně přidělené pracovníky pohlíženo jako na současně jediného zaměstnavatele a vůči tomuto zaměstnanci musejí být dodrženy všechny platné normy BOZP. Neexistuje možnost vynětí tohoto zaměstnance z působnosti norem BOZP, jen pro fakt, že je dočasně přidělen.³⁰

Pro zaměstnance i zaměstnavatele platí po dobu trvání dočasného přidělení zásada předběžné opatrnosti.

Převádějící zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu ukončit dočasné převedení ihned, jakmile se dozví, nebo měl dozvědět, že zaměstnavatel, i když je o to požádán, nedodrží povinnosti BOZP nebo péče o zaměstnance.

Sociální pojištění

Zaměstnavatel (první) má povinnost přihlásit zaměstnance k sociálnímu pojištění a platit za něj povinné zálohy. Při změně výše záloh je povinen tuto změnu ohlásit. Zaměstnancům musí být předána kopie dokumentu, ze které je zřetelná výše částky.³¹

Práva a povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci (dočasní pracovníci) mohou pracovat jak v rámci pracovního poměru, tak i na základě dohod. Pro všechny přidělené zaměstnance platí speciální **zákon o dočasném přidělení pracovní síly**³² (AÜG) a další obecné zákony platné pro zaměstnance, jako například: zákon o dovolené, zákon o pracovní době, zákon o pracovním odpočinku atd.

Odměna za odvedenou práci

Výše mzdy nesmí být nižší, než stanoví kolektivní smlouva převádějícího zaměstnance. Kromě toho nesmí být výše mzdy nižší než minimální zákonná úroveň, na kterou mají nárok srovnatelní zaměstnanci. I když nemohou být zaměstnanci zaměstnání z důvodu podnikových odstávek, musí jim zaměstnavatel nadále platit sjednanou odměnu v plné výši. Je-li v kolektivní smlouvě vyjednána za danou činnost mzda vyšší, než je v uvedena v dohodě o dočasném přidělení, musí být zaměstnanci výše mzdy původním zaměstnavatelem dorovnána.

²⁸ Zde platí § 12 odst. 7 a §26 odst. 7 zákona o rovném zacházení (Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004).

²⁹ §15 AÜG.

³⁰ § 6 AÜG.

³¹ <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Leiharbeit.html>.

³² Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG) StF: BGBl. Nr. 196/1988. Tato právní norma je přílohou této rešerše.

Pracovní doba

Rozsah dohodnuté pracovní doby musí odpovídat předpokládané pracovní době. Lze dohodnout i práci na částečný úvazek, tato dohoda pak také odpovídá i skutečnému odpracovanému času. V některých odvětvích je pracovní doba zkrácena kolektivní smlouvou. V případě převodu na tyto pobočky se tato zkrácená pracovní doba vztahuje i na dočasně přidělené zaměstnance, aniž by se snižovala dohodnutá mzda.³³

Zaměstnavatel, který využívá dočasně přiděleného pracovníka, musí informovat prvního zaměstnavatele, že u něj existuje možnost/povinnost noční práce či fyzicky náročné práce.

Ostatní

Zaměstnanci mají také nárok na využívání např. dětských skupin či jiné formy péče o děti, které zajišťuje nový zaměstnavatel.

V Rakousku je problematika dočasného přidělení velmi dobře zpracována. Existují zde i internetové portály pro zaměstnance sloužící jako platforma pro řešení aktuálních problémů a dotazů, viz např. www.leiharbeiter.at. Tyto stránky mají mimochodem i základní tureckou, maďarskou, polskou a českou verzi.

Sankce za nedodržení zákona

Sankce se pohybují v rozmezích od 1. 000 € do 5. 000 €, při opakovaném porušení od 2. 000 € do 10. 000 €.

Ke kontrole jsou příslušné inspektoráty práce.

Judikatura

Zkušební doba - OGH vom 8. September 2005, 8 ObA 42/05t

Kolektivní smlouva dočasně přidělených zaměstnanců (dále jen KVAÜ)³⁴ obecně stanoví, že první měsíc nového pracovního poměru je považován za zkušební dobu. Pokud byl dočasný zaměstnanec zaměstnán jednou nebo i vícekrát stejným zaměstnavatelem, aby vykonával stejnou práci, může vyvstat otázka, zda zkušební doba začne běžet vždy při novém přidělení znovu. Pro zkušební dobu je nezbytné věcné odůvodnění. Není tomu tak v případě, kdy se zaměstnavatel již seznámil s dočasným pracovníkem a jeho pracovním výkonem, a pokud od konce posledního pracovního poměru neuběhl méně než 1 rok. Pokud však zaměstnavatel jednostranně ukončí pracovní poměr s okamžitým účinkem ve zkušební době, má dočasný zaměstnanec nárok na odstupné za nedodrženu výpovědní dobu.

Kvalifikační zařazení - OGH vom 9. Juli 2008, 9n Ob A 91/07h

V případě dočasného zaměstnání je pro klasifikaci rozhodující budoucí „oblast využití“ a převážně nezbytná kvalifikace. Zvláštní význam má dřívější zaměstnání nebo odborná příprava zaměstnance, protože pro převádějícího zaměstnavatele jsou nezbytné kvalitní znalosti a dovednosti, i když nejsou z časového hlediska využívány. Kvalifikovaní pracovníci mají být zařazení do jedné ze skupin mzdových kvalifikačních pracovníků podle příslušného oddílu kolektivní smlouvy dočasně přidělených zaměstnanců KVAÜ, i když jsou v pracovním oboru používáni pouze v omezeném rozsahu, zřídka nebo jen dočasně. Zvláště důležité je správné

³³ <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Leiharbeit.html> .

³⁴ Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gültig ab 1. 1. 2018. Dokument je přiložen k této rešerši.

zařazení v rámci kolektivní smlouvy, zejména kvůli správně stanovené mzdě. KVAŮ obsahuje různé mzdové a kvalifikační stupně, do kterých mají být dočasní pracovníci zařazení. Klasifikaci není nutné provádět pouze v případě, že jsou kvalifikovaní pracovníci zaměstnání výhradně mimo své povolání. To je například případ, kdy je kadeřník nebo kuchař používán na montážní lince v průmyslovém výrobním závodě. Otázka správné klasifikace často vyžaduje speciální znalosti. Zde jsou kontaktními osobami pracovní rada podniku a odborová organizace.

„Větvené“/ „řetězové“ přidělení - OGH vom 9. Juli 2008, 9 ObA 91/07h

Řetězové přidělení se týká postoupení „zaměstnance“, který je již přidělen k jinému zaměstnavateli, ale jeho pracovní sílu využívá další (tedy v pořadí třetí) subjekt/zaměstnavatel. Přípustné jsou takové subdodávky, které nejsou výslovně upraveny v zákonu o dočasném přidělení pracovní síly (AÜG). Při subdodávkách zaměstnanců převádí převodce i první zaměstnavatel všechny povinnosti zaměstnavatele (závazky vyplývající z předání) a za zaměstnavatele je společně považován převodce a první zaměstnavatel. Oba také odpovídají přidělenému zaměstnanci za celou odměnu.

Nárok na příplatky, zejména příspěvky na cestu a výdaje na externí práci - OGH vom 25. Jänner 2006, 9 Ob A 39/05h

V tomto případě je jasně vidět, že pro dočasně přidělené pracovníky platí jak podniková kolektivní smlouva, tak i režim KVAŮ. Jde o to, že v případě externích prací mimo stálý podnikový provoz, lze v KVAŮ nalézt předpisy o výdajích (denní příspěvky, stravné, nocleh, cestovní náklady). Avšak pravidla placení mzdy za externí práce lze nalézt v kolektivní smlouvě zaměstnanců. Zatímco náhrada za externí práci je vždy splatná (za podmínek KVAŮ), nárok na cestovné nevzniká vždy. Jsou-li dočasní pracovníci např. přijati na stavenišť a jsou v průběhu celého přidělení výlučně aktivní na tomto staveništi, nevznikne na cestovné nárok.

„Kilometrovné“ - OGH vom 27. Februar 2018, 9 ObA 152/17v

V konkrétním případě dočasného přidělení bylo v písemném ujednání dohodnuto, že služební cesty by měly být prováděny veřejnou dopravou a že při používání soukromého automobilu nevznikne nárok na náhradu cestovních nákladů. Avšak v oznámení o dočasném převedení bylo dojednáno, že zaměstnanec obdrží „kilometrový příspěvek 0,11 € týdně za každý najetý km“. Pracovník byl převeden do pracovního centra vzdáleného 106 km od místa bydliště a střídavě pracoval v ranní směně (6: 00-14: 00) a v odpolední směně (14: 00-22: 00). Veřejnou dopravou by zaměstnanec musel dorazit v neděli večer, aby začal pracovat v pondělí v 6:00 hodin. Směna skončila v pátek ve 22:00 hodin a městskou hromadnou dopravou by bylo možné první cestu zpět vykonat až následující sobotu odpoledne.

Podle KVAŮ není možné nařídít přenocování z pracovního dne na víkendový den (tedy pá – so) a cesta domů musí být provedena v poslední pracovní den pracovního týdne. Tyto požadavky stanovené KVAŮ šlo splnit pouze s použitím soukromého automobilu. Zaměstnavatel zajistil zaměstnání v podniku v souladu s místní pracovní dobou a plnění pracovní doby tak mohlo být dosaženo pouze soukromým osobním automobilem zaměstnance. Zaměstnanec měl tedy nárok na kilometrový příplatek plynoucí z kolektivní smlouvy. Tato závazná kolektivní smlouva nesmí být nahrazena individuální dohodou s horšími podmínkami plnění.

Podíly na zisku - OGH vom 28. November 2007, 9 ObA 111/07z

Dočasně přidělení zaměstnanci nemají nárok na podíl na zisku, který však mají hlavní zaměstnanci daného zaměstnavatele. Mají však nárok na všechny ostatní bonusy. Sdílení zisku nespadá pod koncept prémiové práce, protože je závislý nejen na osobním výkonu práce, ale také na úspěchu společnosti (zisku).

Hlášení nemocného zaměstnance - OGH vom 24. September 2004, 8 ObA 96/04g und OGH vom 30. Juli 2007, 8 ObA 36/07p

Pro oznamování pracovní neschopnosti není stanovena zvláštní forma. Zaměstnavateli musí být pouze zřejmé, že zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci z důvodu nemoci. Zaměstnanec je povinen neprodleně informovat svého zaměstnavatele (tj. co nejdříve) o překážce výkonu činnosti v důsledku nemoci nebo úrazu, jinak ztrácí nárok na náhradu mzdy v době nemoci. Ve skutečnosti mají dočasní pracovníci dva „zaměstnavatele“ – de iure zaměstnavatel (poskytovatel) a de facto zaměstnavatel (dočasný). Informovat je zaměstnanec musí oba a navíc se jako preventivní opatření doporučuje o nemoci také informovat dozorčí orgán (v podniku).

Zákazy „přetahování“ dočasně přidělených zaměstnanců - OGH vom 25. 11. 2008, 1 Ob 225/08g

Smlouva mezi převodcem a dočasným zaměstnavatelem, podle které musí zaměstnavatel zaplatit převodci smluvní pokutu, pokud převezme přímý pracovní poměr dočasně přiděleného zaměstnance (v tomto případě v prvních 6 měsících přidělení) je neplatná. Praxe ukazuje, že dočasní pracovníci jsou často převzati zaměstnavateli do pracovním poměru. Tato skutečnost by neměla být omezována jakýmkoliv smluvními ujednáními mezi zaměstnavateli. Takové dohody nejsou platné.

Důležité odkazy

<https://www.personaldienstleister.at> Jde o rakouskou zastřešující organizaci pro poskytovatele personálních služeb, tedy i pro tzv. „agentury“. Platforma zajišťuje HR poradenství, personalistiku a dokonce i právní poradenství pro tyto subjekty. Zároveň pořádá kurzy, kde se zástupci agentur mohou např. dozvědět, jak správně klasifikovat pracovníka (ke klasifikaci viz výše), zásady recruitingu apod.

www.statistik.at Jde o spolkovou instituci, která zajišťuje kvalitní informační a statistickou strukturu ke všem možným hospodářským odvětvím. Volně jsou k dispozici data, grafy a přehledy.

www.hepl.gv.at Průvodce veškerou veřejnou správou, k nalezení jsou informace týkající se jak rozdělení a kompetencí veřejné správy, tak i její kontroly. Jsou zde rozsáhlé odkazy na trh práce, základní pojmy týkající se pracovního práva

www.arbeitkammer.at Pravděpodobně nejdůležitější subjekt v oblasti ochrany práv zaměstnanců. Poskytuje přímé poradenství zaměstnancům, zastupuje zaměstnance ve sporech, jde o připomínkové místo v rámci legislativního procesu. Doporučuji kontaktovat!

www.foerderportal.at Internetový portál věnující se švarc systému a jeho kontrole. Jde o stručné informace, poslouží pro základní orientaci.

www.personalleasing.at

5. Německá právní úprava

Německá právní úprava se institutu dočasného přidělení zaměstnanců věnuje velice důkladně. Na rozdíl od české legislativy, kde je tento institut zpracován v ustanovení § 43a zákoníku práce, existuje v Německu pro danou problematiku samostatný zákon s názvem „*Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung*“ nebo také zkráceně „*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*“ (česky pak „*zákon o dočasném přidělení pracovníků*“).

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (pro účely této práce dále jen „*AÜG*“) vstoupil v účinnost již dne 11. 10. 1972, avšak od té doby prodělal řadu významných novelizací. Nejčastěji se uvádí novelizace z roku 2003, 2011 anebo například z roku 2017, kdy došlo k vymezení maximální doby přidělení zaměstnance. Poslední novelizace byla schválena v srpnu roku 2019 a v účinnost vstoupí 1. března 2020.

Obecně se dá říci, že *AÜG* je částečným odrazem evropské legislativy, neboť transponuje směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES. Stejně jako ostatní státy Evropské unie se tedy Německo muselo do určité míry přizpůsobit evropským standardům, které kladou velký důraz na pracovní podmínky a práva dočasně přidělených zaměstnanců.

Pro účely této práce budou dále zaměstnavatelé, kteří dočasně přidělují svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, označováni pouze jako „zaměstnavatelé“. Naproti tomu uživatelé přejímající zaměstnance budou nazýváni „dočasní zaměstnavatelé“, „přejímající zaměstnavatelé“, „přejímatelé“ či jen „uživatelé“. V textu budou také používány originální německé pojmy ze zákona *AÜG*. Veškerá terminologie však bude pro účely porozumění následně přeložena do češtiny. Německý pojem bude použit také v případě, kdy v českém jazyce neexistuje naprosto významově přesný ekvivalent.

Základní ustanovení *AÜG*

Jak již bylo zmíněno v úvodu práce, 14stránkový *AÜG* rozpracovává problematiku dočasného přidělení zaměstnanců velmi zevrubně. Již v úvodu ustanovení § 1 *AÜG* je zdůrazněno, že k dočasnému přidělení zaměstnance v rámci hospodářské činnosti potřebuje zaměstnavatel povolení (tzv. „*Erlaubnis*“ – náležitostem takového povolení se budou podrobněji zabývat následující sekce této práce). Předpokladem je dále samozřejmě právně bezvadný pracovní poměr mezi zaměstnancem („*Leiharbeitnehmer*“) a zaměstnavatelem („*Arbeitgeber*“) a v neposlední řadě také řádné konkretizování přidělovaného zaměstnance ve smlouvě, kde musí být výslovně uvedeno, že zaměstnavatel tohoto zaměstnance zamýšlí dočasně přidělit k uživateli (neboli k zaměstnavateli přejímajícímu, tzv. „*Entleiher*“).

Od roku 2017 je přidělení zaměstnanců v Německu striktně časově omezeno. Maximální doba přidělení zaměstnance je zákonem *AÜG* stanovena na 18 měsíců. Zakázáno je také přidělení ke stejnému uživateli, i pokud by zaměstnance zamýšlel přidělit jiný zaměstnavatel. Toto však neplatí, pokud mezi přiděleními k tomuto stejnému uživateli mezitím uplyne doba nejméně 3 měsíců. V takovém případě začíná 18měsíční doba běžet nanovo (§ 1 odst. 1b *AÜG*). Tato doba může být také stanovena odlišně, a to kolektivní smlouvou (§ 1 odst. 1b, věta třetí *AÜG* – „*In*

einem Tarifvertrag von Tarifsparteien der Einsatzbranche kann eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden.“³⁵⁾

Velmi důležité však je si uvědomit, že působnost německého zákona o dočasném přidělení pracovníků není neomezená. Jak vyplývá z ustanovení § 1 odst. 3 AÜG, zákon se neaplikuje v případě dočasného přidělení k uživateli činnému ve stejném hospodářském odvětví, pokud je účelem přidělení zabránění propouštění zaměstnanců a pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě. O dočasné přidělení se nejedná ani v případě koncernu, pokud určitý zaměstnanec nebyl zaměstnán u přejímatele výslovně za účelem přidělení. To znamená, že takové působení zaměstnance u přejímatele musí být pouze krátkodobé, příležitostné a zaměstnanec vůbec není zaměstnán za tímto účelem. Jako poslední případ, kdy se nedá dle německého práva hovořit o dočasném přidělení, je uvedena situace, kdy je zaměstnavatel krátkodobě vyslán do zahraničního podniku, s nímž je zaměstnavatel propojen (§ 1 odst. 3 bod 3 AÜG).

Dalším obecným poznatkem k německému institutu dočasného přidělení je, že platí zákaz přidělování zaměstnanců v odvětví stavebnictví. V § 1b AÜG jsou ovšem z tohoto zákazu uvedeny výjimky. Nejčastěji uplatňovanou výjimkou je dočasné přidělení zaměstnance ve stavebnictví, pokud tak bylo sjednáno v závazné kolektivní smlouvě. Dále také není dočasné přidělování zaměstnanců zapovězeno společností, pro které představuje stavebnictví pouze vedlejší činnost.

Povolení k činnosti

Jak již bylo zmíněno v textu výše, k dočasnému přidělení zaměstnance potřebuje zaměstnavatel ve většině případů povolení. Povolení není dle § 1a AÜG potřeba pouze v případě, kdy má zaměstnavatel méně než 50 zaměstnanců, přidělením lze zabránit propouštění a maximální doba takového propůjčení činí 12 měsíců. Zaměstnavatel je v tomto případě také povinen svůj záměr předem a písemně ohlásit Spolkové agentuře práce („*Bundesagentur für Arbeit*“), která je státním orgánem a její působnost lze přirovnat k působnosti Úřadu práce v České republice.

Ustanovení § 2 AÜG stanovuje, že povolení lze vydat pouze na základě písemné žádosti. Udělení takového povolení se může dále dle zákona vázat na splnění určitých podmínek. Hlavním předpokladem pro získání povolení k dočasnému přidělení je podání žádosti k Spolkové agentuře práce, a to písemně a na speciálním formuláři. Úspěšnému žadateli se pak povolení vydává vždy nejprve na dobu jednoho roku. Pokud by měl zaměstnavatel zájem pokračovat v dočasném přidělení déle, je povinen nejpozději tři měsíce před uplynutím doby, na níž bylo povolení vydáno, požádat o jeho prodloužení.

Zákon v ustanovení § 2 odst. 5 také připouští, aby bylo povolení uděleno na dobu neurčitou, pokud zaměstnavatel propůjčoval zaměstnance nepřetržitě již po dobu 3 let na základě řádného povolení. Pokud by ale následně zaměstnavatel toto povolení po dobu 3 let nevyužíval, bez dalšího by zaniklo (§ 2 odst. 5, věta druhá AÜG).

V § 2a AÜG je stanoveno, že veškeré žádosti o udělení či prodloužení povolení k činnosti dočasného přidělení podléhají správnímu poplatku za zpracování. Výše těchto poplatků je určena

³⁵ Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, Seite 1 – dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/A%C3%9CG.pdf, uvedeno k 9. 11. 2019.

v nařízení vlády s názvem *Verwaltungskostengesetz* ze dne 23. června 1970. V současné době činí poplatek za udělení nebo prodloužení povolení na dobu určitou přesně 1000 eur a za povolení na dobu neurčitou zaměstnavatelé zaplatí 2500 eur. AÜG nicméně stanovuje, že právě 2500 euro je nejvyšší možný poplatek, který lze v jednotlivém případě zaměstnavateli uložit.

Zákon dále počítá také s odřeknutím („*Versagung*“), neboli následným zamítnutím udělení povolení, a to v § 3 AÜG. Důvody pro takové odřeknutí jsou v zákoně uvedeny tři. Prvým jsou situace (dle § 3 odst. 1 bodu 1 AÜG), kdy se prokáže nespolehlivost navrhovatele (zákon zde výslovně uvádí příklad, kdy zaměstnavatel nedodrží předpisy sociálního zabezpečení či své pracovní právní povinnosti). Druhým důvodem je neschopnost plnění povinností stanovených přímo zákonem AÜG ze strany zaměstnavatele (§ 3 odst. 1 bod 2 AÜG). Třetím důvodem pak mohou být situace, kdy dočasný zaměstnavatel není schopen zajistit přidělenému zaměstnanci stejné pracovní a mzdové podmínky, jaké mají jeho ostatní stálí zaměstnanci.

V ustanovení § 3 odst. 4 AÜG se dále uvádí, že příslušníci členských států EU a popř. právnické osoby se sídlem na území EU musí pro udělení povolení splňovat stejné podmínky a předpoklady, jako občané Německa. V tomto ustanovení se promítá požadavek Evropské unie zajistit volný pohyb pracovníků, služeb a také svobody usídlování.

Mzda dočasně přidělených zaměstnanců

Další oblastí, kterou AÜG reguluje, je určování minimální hodinové mzdy dočasně přidělených zaměstnanců. Mzdové podmínky upravuje konkrétně ustanovení § 3a AÜG, které bylo do zákona přidáno novelizací roku 2011.

Dle § 3a odst. 1 AÜG platí, že svazy zaměstnavatelů a odborové svazy působící v oblasti agenturního zaměstnávání, které sjednávají tarifní smlouvy upravující minimální hodinovou mzdu, mohou navrhnout ministerstvu práce a sociálních věcí, aby tyto tarifní smlouvy měly následně všeobecnou působnost. Pokud tento návrh ministerstvo odsouhlasí, vydá dle § 3a odst. 2 AÜG nařízení, kterým prohlásí příslušnou kolektivní smlouvu za všeobecně závaznou. Obecně platí, že ministerstvo může takovou smlouvu přijmout pouze v nepozměněné podobě, čímž se stává závaznou i pro zaměstnavatele, kteří nejsou stranou této smlouvy. Při zvažování vydání nařízení zohledňuje ministerstvo především význam kolektivní smlouvy z hlediska sociálního zabezpečení a finanční stability. Důležitým kritériem také je, aby představoval navrhuje svaz zaměstnavatelů či odborový svaz dostatečně reprezentativní vzorek společnosti (§ 3a odst. 4 AÜG).

Zpětvzetí povolení k činnosti

Řádně vydané povolení může být dle ustanovení § 4 AÜG v určitých případech vzato zpět s účinky do budoucna. Právě díky tomuto zpětvzetí („*Rücknahme*“) má subjekt, jemuž bylo povolení uděleno, možnost domáhat se náhrady škody, která mu vznikla z důvodu dobré víry v trvání povolení.

Nárok na náhradu škody uplatňuje příslušný subjekt vždy u orgánu, který povolení vydal. Takového nároku se však dle § 4 odst. 2 AÜG nemůže dovolávat subjekt, který povolení získal listivým jednáním, jednáním pod pohrůžkou hrozby či jiným trestným jednáním. Nárok také nevzniká subjektu, který v žádosti o povolení záměrně uvedl nepravdivé či neúplné informace.

V neposlední řadě se nároku rovněž nelze dovolávat, pokud dotyčný subjekt o právní vadě vydaného povolení věděl či vědět mohl a měl.

V ustanovení § 4 odst. 3 AÜG je dále uvedeno, že ke zpětvzetí povolení může dojít jen v prekluzivní lhůtě 1 roku ode dne, kdy se orgán udělující dané povolení dozvěděl o skutečnosti rozhodné pro zpětvzetí. Stejně tak poškozený subjekt má jednoletou lhůtu pro uplatnění svého nároku na náhradu škody, a to od chvíle, kdy byl příslušným úřadem zpraven o zpětvzetí (§ 4 odst. 2 AÜG).

Odnětí povolení

Povolení k dočasnému přidělení může být dle § 5 AÜG také odňato, tedy zrušeno s účinky ex nunc. AÜG rozeznává v § 5 odst. 1 čtyři skutečnosti, na jejichž základě dochází k odnětí („*Widerruf*“) tohoto povolení. Prvním případem je, že povolení bylo uděleno s výhradou možnosti jejího zrušení, bylo tedy uděleno v souladu s § 2 odst. 3 AÜG. Druhým důvodem je situace, kdy oprávněný subjekt nesplnil ve stanovené lhůtě podmínky, na jejichž splnění se vázalo vydání povolení. K odnětí povolení dále dochází v případě, kdy po vydání povolení náhle nastala situace, která opravňuje příslušný úřad dané povolení zrušit, nebo také v případě, kdy došlo k podstatné změně okolností u subjektu, jemuž bylo povolení uděleno.

Odejmout povolení lze pouze ve lhůtě 1 roku ode dne, kdy příslušný úřad zjistí skutečnosti, jež ho k tomuto kroku opravňují.

Zásada rovného zacházení

Zásada rovného zacházení („*Gleichstellungsgrundsatz*“) je podrobně rozpracována v § 8 AÜG. Smyslem této zásady je, že dočasně přidělení zaměstnanci by po celou dobu svého přidělení měli mít stejné pracovní podmínky, jako mají běžní zaměstnanci u předmětného přejímajícího zaměstnavatele. Tato rovnost je pojímána velmi široce, tedy se zpravidla netýká pouze mzdy, ale také dovolené, dnů pracovního klidu, práce přesčas, přestávek, práce v noci atp.

Zajímavé je ustanovení § 8 odst. 2 AÜG, které výslovně povoluje smluvním stranám odchýlit se od zásady rovnosti, pokud tak strany učiní kolektivní smlouvou a pokud tím nenaruší požadavek zákonné minimální mzdy přidělených zaměstnanců. V § 8 odst. 4 AÜG je pak tato možnost odchylky blíže specifikována. Dle tohoto ustanovení platí, že skrz kolektivní smlouvu je možné se po dobu prvních 9 měsíců od začátku dočasného přidělení zaměstnance od stejných podmínek odchýlit. Dále zákon umožňuje, aby nově vyjednané tarifní smlouvy tuto dobu prodloužily až na 15 měsíců. AÜG nicméně požaduje, aby se během této doby „nerovnosti“ podmínky přidělených zaměstnanců postupně přibližovaly podmínkám zaměstnanců kmenových.

Neplatnost některých smluv

Ustanovení § 9 AÜG vyjmenovává určité smlouvy či smluvní ujednání, které jsou na základě zákona AÜG stíženy neplatností („*Unwirksamkeit*“).

Neplatnými tak jsou:

- smlouvy mezi zaměstnavatelem a příjemcem nebo zaměstnavatelem a přidělovaným zaměstnancem, a to v případě, že zaměstnavatel nemá povolení k této činnosti; dále také smlouvy mezi zaměstnavatelem a přidělovaným zaměstnancem, pokud tento zaměstnanec není ve smlouvě o dočasném přidělení náležitě konkretizován či smlouva výslovně neobsahuje informaci, že se jedná o dočasné přidělení (v tomto případě lze však

neplatnosti zabránit, pokud zaměstnavatel ve lhůtě jednoho měsíce od počátku přidělení písemně doloží, že trvá na pokračování smlouvy a podnikne určité kroky k nápravě - § 9 odst. 1, bod 1a AÜG);

- taková pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a dočasným zaměstnancem, pokud je dočasná doba přidělení stanovena vyšší než maximální dovolená doba, tj. vyšší než 18 měsíců;
- taková smluvní ujednání, která by přidělovanému zaměstnanci po dobu jeho přidělení k uživateli stanovovaly horší pracovní a mzdové podmínky než podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele (§ 9 odst. 1, bod 2 AÜG) – odlišná úprava je možná pouze na základě kolektivní smlouvy (viz předchozí kapitola);
- dohody, které by dočasnému zaměstnavateli zakazovaly zaměstnat k němu přiděleného zaměstnance v době, kdy už zaměstnanec nadále není v pracovním poměru k zaměstnavateli;
- dohody, které by přidělenému zaměstnanci zakazovaly vstoupit do pracovního poměru s dočasným zaměstnavatelem v době, kdy již nebude nadále zaměstnán u původního zaměstnavatele;
- taková ujednání, která by dočasnému zaměstnanci ukládala zaplatit odškodnění („*Vermittlungsvergütung*“) zaměstnavateli z důvodu dočasného přidělení zaměstnance k jinému, tj. dočasnému zaměstnavateli.

Pokud je tedy smlouva mezi zaměstnavatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem dle tohoto ustanovení neplatná, dochází k právní fikci, která zakládá pracovní poměr mezi dočasným zaměstnavatelem a tímto zaměstnancem (čímž původní zaměstnavatel přichází o provizi z této smlouvy). Tento pracovní poměr vzniká okamžikem, kdy měl daný zaměstnanec zahájit práci u uživatele. Dle § 10 odst. 1 AÜG dále platí, že pokud neplatnost smlouvy nastane až poté, co zaměstnanec začal u dočasného zaměstnavatele pracovat, považuje se za vznik pracovního poměru okamžik, kdy došlo k dané neplatnosti. Takto vzniklý pracovní poměr vzniká na dobu určitou, a to konkrétně na dobu, po kterou měl zaměstnanec vykonávat patřičnou práci u dočasného zaměstnavatele. Obecně se na tento pracovní poměr aplikují předpisy platící u uživatele, nicméně zákon přiznává zaměstnanci nárok na dodržení výše mzdy, jež byla sjednána se zaměstnavatelem původním.

Dle ustanovení § 10 odst. 2 AÜG může přidělený zaměstnanec požadovat po zaměstnavateli náhradu škody, kterou utrpěl z důvodu víry v platnost smlouvy o dočasném přidělení. Zaměstnavatel však nemá povinnost škodu nahradit, pokud o důvodu neplatnosti smlouvy zaměstnanec věděl.

Právní vztahy mezi aktéry v oblasti dočasného přidělování pracovníků

Dočasné přidělení představuje vztahy mezi třemi aktéry – zaměstnavatelem, dočasně přiděleným zaměstnancem a dočasným zaměstnavatelem.

Východiskem těchto právních vztahů je skutečnost, že pracovník zůstává i po dobu výkonu práce u uživatele zaměstnancem původního zaměstnavatele, tedy dočasné přidělení má pouze prozatímní účinky („*Mitwirkungsrechte*“ - § 14 odst. 1 AÜG). Pravomoc zaměstnavatele dočasně přidělit daného pracovníka vyplývá z platné pracovní smlouvy. Zaměstnavatel stále vyplácí po dobu trvání dočasného přidělení zaměstnanci mzdu a platí za něj daně i sociální odvody, má ale

také právo zaměstnance v této době ze zákonných důvodů propustit. Podstatné však je, že v takovém případě nemůže být důvodem k propuštění pouhé skončení přidělení zaměstnance u dočasného zaměstnavatele. Z ustanovení § 11 odst. 2 AÜG pak vyplývá, že zaměstnavatel je dále povinen seznámit zaměstnance s pravidly a ustanoveními zákona AÜG a je povinen předat mu poučení („*Merkblatt*“) od povolovacího úřadu (Spolkové agentury práce), a to v mateřském jazyce tohoto zaměstnance. Veškeré náklady s těmito úkony spojené nese právě zaměstnavatel. Před každým dočasným přidělením navíc musí zaměstnavatel zaměstnance výslovně poučit, že bude na určitou dobu vykonávat práci jako dočasně přidělený pracovník. Zaměstnavatel dále musí dle § 11 odst. 3 AÜG zaměstnanci sdělit, jak dlouho trvá získané povolení k předmětné dočasné činnosti. V neposlední řadě musí být zaměstnanec také informován o neprodloužení, zpětvzetí anebo případném odnětí tohoto povolení.

K právnímu vztahu mezi zaměstnavatelem a dočasným zaměstnavatelem je třeba říci, že vzniká na základě smlouvy, která je jimi uzavřena v písemné podobě, a na jejímž základě dochází k dočasnému přidělení pracovníka (§ 12 odst. 1 AÜG). V takové smlouvě je typicky sjednána doba trvání přidělení pracovníka a odměna zaměstnavatele za toto přidělení. Zaměstnavatel je dále povinen ve smlouvě doložit, že k dočasnému přidělení zaměstnance získal od příslušného úřadu povolení, a musí dále uživateli sdělit, na jak dlouho patřičné povolení získal (§ 12 odst. 2 AÜG). Pokud by povolení k činnosti zaniklo, bylo vzato zpět, odňato či neprodlouženo, musí o této skutečnosti zaměstnavatel uživatele neprodleně informovat. Dočasný zaměstnavatel naproti tomu musí vymezit a specifikovat práci, kterou pro něj bude dočasně přidělený pracovník vykonávat, a dále uvést pracovní a mzdové podmínky, které platí pro srovnatelného řádného zaměstnance, a které podle zásady rovnosti budou po dobu přidělení platit i pro přiděleného pracovníka.

Jak již bylo zmíněno výše, vztah mezi dočasným zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká na základě písemné smlouvy uzavřené mezi tímto uživatelem a původním zaměstnavatelem. Přejímající zaměstnavatel se tedy nestává novým zaměstnavatelem pracovníka, avšak je po dobu dočasného přidělení oprávněn ukládat mu pracovní úkoly, řídit a kontrolovat vykonanou práci. Přidělený zaměstnanec je samozřejmě povinen dodržovat bezpečnostní předpisy a pracovní směrnice platné pro ostatní zaměstnance uživatele (§ 11 odst. 6 AÜG). Uživatel dále musí zaměstnance informovat o bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti. Stejně tak ho musí informovat, pokud je k vykonávání činnosti potřebná určitá kvalifikace. Po celou dobu přidělení musí být přidělený zaměstnanec vystaven stejným mzdovým a dalším podmínkám jako ostatní kmenoví zaměstnanci, a může si za účelem kontroly této rovnosti od uživatele vyžádat informace o pracovních a mzdových podmínkách těchto kmenových zaměstnanců (§ 13 AÜG). Dle § 11 odst. 5 AÜG také platí, že uživatel nemůže povolit, aby u něj dočasný zaměstnanec vykonával práci, pokud toto přidělení neumožňuje pracovní smlouva mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Roku 2011 byl do zákona AÜG dále přidán § 13a, který dočasnému zaměstnavateli ukládá povinnost informovat přiděleného pracovníka o volných pracovních místech ve svém podniku. Smyslem tohoto ustanovení je umožnit zaměstnanci, aby v budoucnu nastoupil do společnosti uživatele na řádný pracovní poměr. Zajímavé je, že tato povinnost uživatele se vztahuje na veškerá volná pracovní místa v daném podniku, přičemž není podstatné, zda se na danou pracovní pozici přidělený zaměstnanec v určitou chvíli hodí.³⁶ Právě za tím

³⁶ FRECKMANN, Anke. *Arbeitnehmerüberlassung*. Deutschland, 2011., s. 43.

účelem, aby měli dočasně přidělení zaměstnanci v budoucnu možnost vstoupit do klasického pracovního poměru s dočasným zaměstnavatelem, mají mít dle zákona možnost účastnit se relevantních vzdělávacích programů. Dle ustanovení § 13b AÜG má mít dále dočasný zaměstnanec stejný přístup ke společným zařízením a službám podniku jako kmenoví zaměstnanci. Pod taková společná zařízení a služby nejčastěji spadá podniková jídelna, parkoviště, pronájem bytů aj. (nepatří sem však finanční bonusy od zaměstnavatele – např. tzv. „stravenky“ apod.). Uživatel musí dále dle § 11 odst. 5 AÜG informovat přiděleného zaměstnance o skutečnosti, že v podniku probíhá stávka. Dočasně přidělený zaměstnanec pak nemá v této době povinnost pracovat, a to ani jako náhrada za takto stávkující zaměstnance.

Trestněprávní odpovědnost v oblasti dočasného přidělení zaměstnance

Trestněprávní odpovědností se zabývá § 15 AÜG. Subjektem této odpovědnosti je zaměstnavatel, a to v případě, kdy dočasně přidělí k uživateli zahraničního pracovníka, který nemá povolení k pobytu na území Německa a který ani neobdržel pracovní povolení. Trestem za takový čin je pak odnětí svobody až na tři roky anebo peněžitá pokuta. Zákon dále v § 15 odst. 2 AÜG uvádí, že ve zvlášť závažných případech lze udělit trest odnětí svobody od půl roku do 5 let.

Subjektem trestněprávní odpovědnosti dle tohoto zákona může být také uživatel. V ustanovení § 15a odst. 1 AÜG je uvedeno, že pokud dočasný zaměstnavatel poskytuje přidělenému zahraničnímu pracovníkovi (který nemá povolení k pobytu na území Německa a ani pracovní povolení) pracovní podmínky, které jsou odlišné od podmínek, dle kterých pracují tuzemští dočasně přidělení zaměstnanci (na stejné či srovnatelné pozici), bude potrestán odnětím svobody v délce až 3 let či bude sankciován peněžní pokutou. V závažných případech lze také opět udělit trest odnětí svobody v rozmezí půl roku až 5 let. Ustanovení § 15a odst. 2 AÜG pak uvádí, že přiděluje-li uživatel práci více než 5 cizincům, kteří nedisponují povolením k pobytu na území Německa a nemají ani pracovní povolení, bude potrestán odnětím svobody do 1 roku. Pokud ovšem jedná motivován zjištěností a vytrvale porušuje pravidla stanovená AÜG, lze udělit trest odnětí svobody ve výši až 3 let či vyšší pokuty.

Správněprávní odpovědnost v oblasti dočasného přidělení:

Výčet jednání, která jsou zákonem AÜG zakázána, obsahuje § 16 AÜG. Takové jednání je považováno za protiprávní, pokud je prokázáno zavinění subjektu v podobě úmyslu či nedbalosti. Protiprávního jednání se dopustí ten, kdo:

- přidělí zaměstnance k uživateli, aniž by k tomu získal povolení;
- využívá služeb dočasně přiděleného zaměstnance bez patřičného povolení;
- využívá služeb dočasně přiděleného pracovníka i přes to, že mezi ním a zaměstnavatelem již netrvá pracovní poměr;
- přidělí pracovníka a také ten, kdo následně využívá jeho služeb, pokud ve smlouvě nebylo výslovně uvedeno, že bude tento pracovník dočasně přidělen;
- nekonkretizuje řádně dočasně přiděleného zaměstnance dle požadavků § 1 odst. 1 AÜG;
- přidělí zaměstnance na dobu delší než 18 měsíců;
- využívá služeb přiděleného pracovníka po dobu delší než 18 měsíců;
- nesplní podmínky, jimiž bylo podmíněno vydání povolení k činnosti dočasně přiděleného zaměstnance;
- využívá služeb pracovníka, který je cizincem bez povolení k pobytu na území Německa a bez pracovního povolení;

- neučiní včas a správně příslušné oznámení dle § 1a AÜG (oznámení o přidělení zaměstnance);
- nezajistí dočasně přidělenému zaměstnanci stejné pracovní podmínky jako svým vlastním zaměstnancům dle zásady rovnosti obsažené v § 8 AÜG;
- nevyplácí řádně či včas přidělenému pracovníkovi minimální stanovenou mzdu;
- nechá dočasného zaměstnance konat práci, pokud v podniku probíhá stávka;
- řádně neinformuje dočasně přidělené pracovníky o volných pracovních místech v daném podniku;
- nezajistí přidělenému zaměstnanci rovný přístup ke společným zařízením a službám podniku, jako mají kmenoví zaměstnanci;
- neuchovává podklady a dále jedná v rozporu s dalšími ustanoveními § 17 AÜG;
- se dopouští některých dalších jednání v rozporu s ustanoveními AÜG.

Za výše uvedená protiprávní jednání je vždy uložena peněžitá sankce. V souladu s ustanovením § 16 odst. 2 AÜG se tato pokuta uděluje dle konkrétního jednání buď ve výši 1000, 2500, 30 000 či 500 000 €. Ustanovení § 16 odst. 5 AÜG dále uvádí, že takto vybrané peníze dále spravuje příslušný správní úřad (tj. Spolková agentura práce).

Dozor nad prováděním zákona:

V ustanovení § 17 odst. 1 AÜG je zdůrazněno, že Spolková agentura práce dohlíží na provádění zákona AÜG, a to dle pokynů ministerstva práce a sociálních věcí.

V určitých záležitostech mají dále dle § 17 odst. 2 AÜG pravomoc dohlížet také orgány celní správy. Dle § 17b AÜG platí, že pokud zaměstnavatel sídlící v zahraničí dočasně přiděluje zaměstnance k uživateli v Německu, musí uživatel tuto skutečnost písemně nahlásit příslušnému orgánu celní správy, a to v německém jazyce. Tato „příhláška dočasně přiděleného zaměstnance“ musí dle § 17b odst. 1 AÜG obsahovat:

- jméno, příjmení a datum narození příslušného dočasně přiděleného zaměstnance;
- začátek a konec doby dočasně přidělení;
- místo výkonu práce;
- místo, kde budou v souladu s ustanovením § 17c AÜG uchovány všechny požadované dokumenty;
- jméno, příjmení a adresu zaměstnavatele, popř. název firmy zaměstnavatele a její sídlo;
- branže, do které bude zaměstnanec dočasně přidělen.

Platí, že dočasný zaměstnavatel musí neprodleně nahlásit, pokud dojde k jakékoli změně údajů na tomto formuláři.

Dále je dle § 17b odst. 3 AÜG stanoveno, že ministerstvo financí může se souhlasem ministerstva práce a sociálních věcí nařízením stanovit:

- jakým způsobem a za jakých technických a organizačních podmínek se může přihláška, změna přihlášky či potvrzení o přihlášce podat elektronicky;

- za jakých předpokladů nemusí ve výjimečných situacích dojít k nahlášení změny přihlášky;
- jak může být celý nahlašovací proces do budoucna obměněn či zjednodušen.

Založení a uchování dokumentů

Ustanovení § 17c odst. 1 AÜG vyjadřuje požadavek, aby dočasný zaměstnavatel vedl záznamy ohledně docházky dočasně přiděleného zaměstnance a aby tyto záznamy uchovával po dobu nejméně dvou let od počátku dočasného přidělení.

V odstavci 2 téhož ustanovení je pak stanovena také povinnost zaměstnavatele po dva roky uchovávat v německém jazyce záznamy o činnosti dočasně přiděleného zaměstnance u uživatele, aby bylo možné provést kontrolu dodržování podmínek stanovených zákonem AÜG.

Spolupráce orgánů v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců

V ustanovení § 18 odst. 1 AÜG je zdůrazněna potřeba spolupráce Spolkové agentury práce a orgánů celní správy, přičemž tyto orgány dále v určitých případech spolupracují také zejména s:

- pojišťovnami (zajišťujícími nemocenské, úrazové a další pojištění);
- finančními úřady;
- německými úřady specializujícími se na potírání nelegálního zaměstnávání („Schwarzarbeit“);
- úřady práce;
- německým institutem důchodového pojištění a dalšími.

V následujících odstavcích zákon stanovuje, že v nestandardních situacích (v trestních záležitostech a dalších) jsou Spolková agentura práce a orgány celní správy povinny spolupracovat i s dalšími nevyjmenovanými orgány (např. policejními).

Stručné srovnání německé a české právní úpravy

Pro účely srovnání je třeba si uvědomit, že Česká republika i Spolková republika Německo jsou členskými státy Evropské unie. Oba státy jsou tedy povinny dodržovat právní předpisy EU a transponovat všechny příslušné směrnice pro tuto oblast (tyto směrnice jsou uvedeny v předchozích sekcích práce).

Další podobností je, že právní úpravy obou těchto zemí vycházejí z trojstranného právního vztahu – tedy vztahu mezi zaměstnavatelem, dočasným zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovník zůstává i po celou dobu přidělení zaměstnancem původního zaměstnavatele, který mu vyplácí mzdu, odvádí za něj daně a případně také hradí cestovní náklady. Oba státy dále ukládají subjektům povinnost uzavřít dohodu o dočasném přidělení písemně a shodují se i v podstatných náležitostech této smlouvy (důraz je kladen na konkretizování dočasně přiděleného zaměstnance).

Obě právní úpravy dále kladou důraz na rovnost dočasně přidělených pracovníků a kmenových zaměstnanců uživatele. Zákoník práce v ustanovení § 43a odst. 6 stanovuje: „*Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.*“ Německý AÜG se zásadě rovnosti věnuje podrobněji, jelikož je jí

věnován celý § 8, nicméně princip zůstává stejný. Detailnější německá úprava tak například umožňuje odchylku od zásady rovnosti až na 9 měsíců od počátku přidělení (podrobněji popsáno výše).

Velký rozdíl je však třeba spatřovat v kodifikaci tohoto institutu. Zatímco v České republice se dočasnému přidělení zaměstnanců věnuje pouze část zákoníku práce, tedy přesněji §43a, v Německu je tato problematika včleněna do speciálního samostatného zákona, přičemž také existuje velké množství dalších zákonů, které AÜG doplňují (zákon o minimální mzdě, zákon o stanovení minimálních pracovních podmínek a další). Z této skutečnosti lze odvodit, že německá úprava je poněkud propracovanější a může pracovat s dispozitivními normami. Naproti tomu úprava česká obsahuje především ustanovení kogentní.

Další podstatnou odlišnost je třeba spatřovat ve skutečnosti, že česká právní úprava nepovoluje, aby bylo dočasné zaměstnávání prováděno za úplatu. Němečtí uživatelé platí zaměstnavatelům poměrně vysoké provize, díky kterým se tak dočasné zaměstnávání stává mnohem atraktivnější záležitostí.

Zajímavostí dále je, že český zákoník práce přesně stanovuje, že k dočasnému přidělení zaměstnance nemůže dojít dříve než po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru – takové omezení detailnější AÜG neukládá.

V neposlední řadě je v německé právní úpravě patrný mnohem větší vliv odborových organizací než v úpravě české. Zákon AÜG totiž obsahuje mnoho ustanovení, která umožňují upravit některé otázky v oblasti dočasného přidělení kolektivními smlouvami (jedná se zejména o otázky délky pracovní doby, doby odpočinku, dovolené apod.).

Závěr

Německá úprava institutu dočasného přidělení je pojata velmi komplexně a je také přísnější než úprava dřívější. Je tomu tak díky několika závažným novelizacím, z nichž poslední vstoupí v účinnost teprve 1. března 2020 (§ 20 AÜG). Ke zlomu došlo především v roce 2017, kdy byla stanovena maximální možná délka dočasného přidělení. Velký důraz klade AÜG na velké množství informačních a ohlašovacích povinností, čímž se celý proces dočasného přidělení stává časově nákladnějším. Kromě toho se také získání povolení k dočasnému přijetí váže na mnoho povinností a požadavků, přičemž sankce za jejich porušení sahají až do výše 500 000 eur.

I přes tuto skutečnost však patří v Německu dočasné přidělování zaměstnanců k velmi oblíbeným a využívaným institutům. Jedním z důvodů je konstantní nedostatek pracovních sil na německém trhu.

Čeští žadatelé dostávají povolení pro dočasné přidělení zaměstnanců do Německa za předpokladu dodržení v podstatě stejných podmínek, které platí i pro občany německé (toto platí dle § 3 odst. 4 AÜG). Čeští zaměstnavatelé však musí samozřejmě dodržovat nejen předpisy německé, ale i české.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JERUZALÉMSKÁ 1283/9
110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO
ČESKÁ REPUBLIKA



Institut dočasného přidělování je v současné době v obou státech hojně využíván a lze předpokládat, že tento trend bude pokračovat i v budoucnu.

6. Slovenská právní úprava

Srovnání vybraných aspektů dočasného přidělení v ČR a SR. Koncepte Slovenská právní úprava zvolila oproti české úpravě poněkud odlišnou koncepci ve vztahu k úpravě dočasného přidělení, kdy v jediném ust. § 58 slovenského Zákoníku práce (obdobně též v navazujícím ust. § 58a Zákoníku práce) směřuje úpravu dvou odlišných institutů, a sice dočasného přidělení ve formě tzv. pravého půjčování zaměstnanců a dočasného přidělení, kterým se realizuje tzv. agenturní zaměstnávání. V rámci citovaných ustanovení jsou pak ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání partikulárně upraveny určité odlišnosti od dočasného přidělení ve formě pravého půjčování zaměstnanců. Status a další podmínky činnosti agentur práce jsou pak upraveny v zákoně č. 5/2004 Z. Z., o službách zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Na rozdíl od české právní úpravy, která použití ustanovení o dočasném přidělení (rozumějme dočasné přidělení ve formě pravého půjčování zaměstnanců) na agenturní zaměstnávání výslovně vylučuje a pro agenturní zaměstnávání stanovuje zvláštní, na institutu dočasného přidělení ve smyslu § 43a zák. práce v podstatě nezávislou úpravu, se ve slovenském právu převážná část právní úpravy, vztahující se na dočasné přidělení ve formě pravého půjčování zaměstnanců, použije i na agenturní zaměstnávání. Tomu odpovídá i označení zaměstnavatele, ke kterému jsou zaměstnanci přidělováni. Ten se ve slovenské právní úpravě označuje jako uživatelský zaměstnavatel, a to jak v případě dočasného přidělení realizovaného ve formě tzv. pravého půjčování zaměstnanců, tak v případě agenturního zaměstnávání.

Popsaný rozdíl se však nejeví jako příliš významný, vezmeme-li v úvahu dikci ust. § 58a odst. 1 Zákoníku práce, ze které je jasně patrné, že dočasné přidělování zaměstnanců by mělo být běžnou praxí toliko u agentur práce a tzv. pravé půjčování zaměstnanců má oproti tomu být zcela výjimečným opatřením, sloužícím k řešení mimořádných personálních situací. Česká právní úprava srovnatelné ustanovení postrádá. Přesto lze zejména z ostatních, mnohdy značně omezujících podmínek, za kterých lze dočasné přidělení uskutečnit, dovozovat, že i český zákonodárce měl na zřeteli podobný princip.

Právní povaha dočasného přidělení

V české právní úpravě není povaha dočasného přidělení dosud zcela vyjasněna, a to zejména s ohledem na otázku, zda se jedná o základní či doplňkový pracovněprávní vztah. Štefko se přiklání spíše k doplňkové (akcesorické) povaze tohoto právního vztahu, a to především s ohledem na zákaz, aby ekonomický zaměstnavatel činil vůči zaměstnanci právní úkony, a k automatickému ukončení dočasného přidělení při skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a právním zaměstnavatelem. Přestože česká právní úprava je v tomto ohledu poměrně strohá a zcela mlčí např. o vztahu mezi přidělujícím zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen je z povahy věci zřejmé, že se jedná o určitou formu trojstranného právního i faktického vztahu, v němž figurují právní a ekonomický zaměstnavatel a dále zaměstnanec, který je dočasně přidělován.

Ani slovenská právní úprava pojem a povahu dočasného přidělení výslovně nedefinuje. I zde je nicméně zřejmé, že se jedná o trojstranný vztah specifické povahy, jejíž rysy se pokouší identifikovat především odborná literatura. Vojtko tak spatřuje v právním vztahu mezi právním a ekonomickým zaměstnavatelem jakousi analogii právního institutu poukázky ve smyslu ust. § 535 Občanského zákoníku, kdy v postavení poukazatele má vystupovat právní zaměstnavatel

a v postavení poukazníka ekonomický zaměstnavatel. Poukázanou hodnotou je pak pracovní síla dočasně přiděleného zaměstnance. Právní vztah mezi ekonomickým zaměstnavatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem pak lze dle téhož autora považovat za pracovněprávní vztah *sui generis*, založený na smlouvě (nikoli však za smluvní právní vztah).

Dohoda o dočasném přidělení

Snad proto, že po určitou, relativně nedávnou dobu bylo v českém právním prostředí dočasné přidělování zaměstnanců monopolem agentur práce, je patrná sice stručná, ale poměrně celistvá úprava náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance agenturou práce k uživatelskému zaměstnavateli, a to i včetně právního jednání, kterým je dočasné přidělení realizováno vůči zaměstnanci (tzv. písemného pokynu).

Oproti tomu úprava dopadající na dočasné přidělení ve formě pravého půjčování zaměstnanců působí poněkud zmatečně a jako by jen s určitými modifikacemi přejímala úpravu určenou pro agenturní zaměstnávání. Jako zvláštní se pak může jevit např. ust. § 43a odst. 1 zák. práce, které hovoří o uzavření dohody o dočasném přidělení mezi právním zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž však celé ust. § 43a zák. práce již mlčí o dohodě, resp. jakémkoli smluvním vztahu mezi právním a ekonomickým zaměstnavatelem dočasně přidělovaného zaměstnance (ten musí být v dohodě toliko označen).

Z povahy věci je však zřejmé, že i mezi těmito dvěma subjekty musí nutně existovat nějaká forma smluvního vztahu, již jen proto, že není představitelné, aby k dočasnému přidělování zaměstnanců docházelo bez souhlasu, či dokonce proti vůli ekonomického zaměstnavatele, u nějž tito zaměstnanci mají konat práci. Vzhledem k absenci výslovné úpravy lze vycházet z předpokladu, že mezi právním a ekonomickým zaměstnavatelem bude uzavřena nepojmenovaná smlouva, která bude upravovat jejich vzájemná práva a povinnosti související s dočasným přidělením daného zaměstnance. Taková smlouva podle všeho nevyžaduje (na rozdíl od dohody o dočasném přidělení uzavírané mezi právním zaměstnavatelem a zaměstnancem) písemnou formu.

Ani slovenská právní úprava se v tomto ohledu neobejde bez komplikací, byť z porovnání nakonec vychází zřejmě lépe. Ucelená úprava dohody mezi právním a ekonomickým zaměstnavatelem o přidělení zaměstnance obsažená v ust. § 58a Zákoníku práce totiž dle svého znění dopadá nejen na agentury práce, pro které je primárně určena, ale na jakékoli zaměstnavatele, kteří by chtěli své zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli. Zároveň je předmětná právní úprava dostatečně obecná, aby ji i v případě tzv. pravého půjčování zaměstnanců bylo možné aplikovat.

Poněkud matoucí však může být samotné pojmenování právního jednání, jímž se dle § 58 odst. 5 Zákoníku práce dočasné přidělení realizuje ve vztahu mezi právním zaměstnavatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem a které se shodně s dohodou mezi zaměstnavatelem (agenturou práce) a ekonomickým zaměstnavatelem dle § 58a Zákoníku práce označuje jako dohoda o dočasném přidělení. Je však třeba mít na paměti, že se nejedná o identické právní jednání. Dohoda o dočasném přidělení mezi právním a ekonomickým zaměstnavatelem má povahu obchodněprávní a její náležitosti jsou stanoveny v ust. § 58a Zákoníku práce, zatímco dohoda o dočasném přidělení mezi právním zaměstnavatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem má povahu pracovněprávní a její náležitosti jsou stanoveny v ust. § 58 Zákoníku práce. Aplikace slovenské právní úpravy tedy vyžaduje určitou obezřetnost, aby nedocházelo k zaměňování nebo

směšování těchto dvou právních jednání. Větší právní jistotě oproti české právní úpravě přispívá požadavek na písemnou formu obou těchto dohod, tedy i dohody mezi právním a ekonomickým zaměstnavatelem.

Ochrana dočasně přidělovaného zaměstnance a pracovního trhu jako celku

Jak již bylo uvedeno výše, institut dočasného přidělení, resp. pravého půjčování zaměstnanců, je nástrojem flexibility na pracovním trhu a nesmí být zneužíván k obcházení specifické v mnoha ohledech přísnější, úpravy agenturního zaměstnávání. Za tímto účelem a rovněž k ochraně samotných dočasně přidělovaných zaměstnanců přijal český i slovenský zákonodárce řadu opatření, z nichž některá jsou rozebrána níže.

Obdobně jako česká právní úprava obsahuje i slovenská právní úprava dočasného přidělení (pro účely tohoto příspěvku jím rozumíme dočasné přidělení ve formě pravého půjčování zaměstnanců, není-li výslovně uvedeno jinak) určité mechanismy k ochraně dočasně přidělovaných zaměstnanců.

V české i slovenské právní úpravě se podobně uplatní čekací doba, tedy doba, která nejméně musí uplynout od vzniku pracovního poměru mezi dočasně přidělovaným zaměstnancem a jeho právním zaměstnavatelem do vzniku dočasného přidělení. Na Slovensku je však čekací doba oproti české právní úpravě kratší – pouze tříměsíční.

Rovněž je patrná i snaha slovenského zákonodárce o zabránění nekonečného řetězení dočasných přidělení téhož zaměstnance k témuž faktickému zaměstnavateli. Česká právní úprava na podobné případy nepamatuje vůbec; přesto by bylo možné jazykovým i teleologickým výkladem dospět k závěru, že dočasné přidělení ze své podstaty přinejmenším nemůže být sjednáno na dobu neurčitou. Konkrétní opatření proti řetězení dočasných přidělení či jejich sjednávání na nepřiměřeně dlouhou dobu však v úpravě dočasného přidělení absentují, a proto je v pochybnostech třeba především posuzovat, zda postup právního a ekonomického zaměstnavatele nenaplnuje znaky obcházení zákona, resp. zákonných ustanovení o agenturním zaměstnávání. Oproti tomu slovenská právní úprava nabízí poměrně propracovaný systém omezení délky trvání i počtu opakování dočasných přidělení stejného zaměstnance ke stejnému ekonomickému zaměstnavateli tak, aby bylo v případě, že by měl daný zaměstnanec pracovat pro určitého ekonomického zaměstnavatele po dlouhou dobu, upřednostněno sjednání pracovního poměru přímo mezi zaměstnancem a tímto ekonomickým zaměstnavatelem.

Ve slovenské právní úpravě lze dále poukázat na výslovný zákaz dalšího dočasného přidělení již dočasně přiděleného zaměstnance, obsažený v ust. § 58 odst. 3 Zákona práce. Dle předmětného ustanovení není ekonomický zaměstnavatel zaměstnance, který mu byl dočasně přidělen, oprávněn dále dočasně přidělit tohoto zaměstnance k jinému ekonomickému zaměstnavateli. Obdobu tohoto ustanovení v české právní úpravě rovněž nenalezneme. Smyslem a účelem tohoto ustanovení je patrně větší přehlednost v pracovněprávních vztazích, kdy zákonodárce považoval za nežádoucí, aby se ekonomický zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, stal pouhým mezičlánkem v zaměstnancově cestě za prací. Ustanovení má dle svého znění obecnou platnost; dle odborné literatury však míří primárně na agentury práce, které mají povinnost zprostředkovávat zaměstnancům zaměstnání plnit vlastními silami, a nikoli pomocí dalších prostředníků.

Shodně jako v české právní úpravě lze podle slovenského práva dočasně přidělit pouze zaměstnance, který pro právního zaměstnavatele koná práci v pracovním poměru, nikoli tedy zaměstnance konajícího práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na rozdíl od české právní úpravy se však toto omezení vztahuje bez výjimky i na zaměstnance, u nichž je dočasné přidělení realizováno formou agenturního zaměstnávání. Ani v rámci agenturního zaměstnávání tedy nelze dočasně přidělit zaměstnance konajícího práci na základě dohody o pracovní činnosti, jak umožňuje české právo. Na zvážení zůstává, zda je takovéto omezení účelné.

Zaměstnavatel, který není agenturou práce, dále nesmí pracovní sílu zaměstnance pronajímat, tzn. nesmí za dočasné přidělení přijímat od ekonomického zaměstnavatele úplatu. Toto omezení je však výslovně vyjádřeno pouze v českém pracovním právu, ve slovenském nikoli. Část slovenské literatury však jeho existenci dovozuje, a to zejména z právní úpravy činnosti agentur práce, která podléhá přísným podmínkám a představuje zákonem uznaný způsob dočasného přidělování zaměstnanců za účelem zisku. Přijímání úplaty za dočasné přidělení zaměstnance zaměstnavatelem, který není agenturou práce, by pak mohlo a contrario představovat obcházení právních předpisů o agenturním zaměstnávání. Zůstává však zřejmé, že slovenská právní úprava rozhodně nebrání tomu, aby se právní a ekonomický zaměstnavatel dohodli na kompenzaci veškerých nákladů, které ekonomický zaměstnavatel v souvislosti s dočasným přidělením daného zaměstnance vynaloží. Na první pohled se tento přístup může zdát jako ne zcela domyšlený. Pro praxi se však jeví být přijatelnější než omezující a nepružné ustanovení českého zákoníku práce, které připouští pouze refundaci mzdy nebo platu a cestovních náhrad, zatímco ostatní náklady, které mohly být v souvislosti s dočasným přidělením vynaloženy, opomíjí, čímž jejich náhradu značně komplikuje.

Zajímavým a inspirativním aspektem slovenské právní úpravy dočasného přidělení, směřujícím k ochraně dočasně přidělovaných zaměstnanců (který se uplatní jak při pravém půjčování zaměstnanců, tak při realizaci dočasného přidělení formou agenturního zaměstnávání), je zákaz dočasného přidělení zaměstnanců k výkonu rizikových prací spadajících do 4. skupiny rizikovitosti podle zvláštního právního předpisu. V českém právu takovéto omezení nenalezneme. Smyslem a účelem tohoto zákazu je především zajistit, aby nebyla u jednotlivých zaměstnanců překračována přípustná doba expozice rizikovým faktorům, což může být u dočasně přidělovaných zaměstnanců jen obtížně kontrolovatelné. V ostatních aspektech se však úprava zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v průběhu dočasného přidělení jeví ve slovenské právní úpravě stejně nedopracovaná jako v úpravě české.

Pokud jde o rovnost dočasně přidělených zaměstnanců a vlastních zaměstnanců ekonomického zaměstnavatele ve vztahu k pracovním podmínkám a odměňování, je slovenská právní úprava oproti té české dokonce ještě přísnější. Aby se předešlo obcházení ustanovení o rovnosti pracovních a mzdových podmínek tím, že dočasné přidělování zaměstnanců bude vydáváno za outsourcing určitých činností, ust. § 58 odst. 2 Zákoníku práce stanoví vyvratitelnou domněnku, podle které dočasné přidělení vzniká i tam, kde zaměstnavatel nebo agentura práce poskytuje prostřednictvím svých zaměstnanců jinému subjektu služby takovým způsobem, že příjemce služby ukládá zaměstnancům pracovní úkoly a řídí nebo organizuje jejich práci, služba je poskytována v prostorách příjemce a je činností, která je zapsána jako některý z předmětů činnosti příjemce v obchodním rejstříku.

Závěr

V rámci tohoto příspěvku byly popsány a analyzovány vybrané problematické aspekty dočasného přidělení ve smyslu ust. § 43a zák. práce, a to jak samostatně, tak v kontextu právní úpravy agenturního zaměstnávání. Pozornost byla věnována zejména, nikoli však výlučně, tématům, na která již dříve poukázal Štefko, a která si dle názoru autorky zasluhují větší pozornost. Jedná se zejména o nedostatky právní úpravy pramenící z upřednostňování dočasného přidělení ve formě agenturního zaměstnávání před dočasným přidělením ve formě tzv. pravého půjčování zaměstnanců.

V těchto vybraných případech bylo dále provedeno porovnání české a slovenské právní úpravy a bylo analyzováno, zda slovenská právní úprava nabízí řešení alespoň pro některé z nastíněných problémů. Lze přitom shledat, že slovenská právní úprava nabízí ucelenější právní úpravu pamatující jak na právní vztah mezi právním a ekonomickým zaměstnavatelem, tak na právní vztah mezi právním zaměstnavatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem, která dopadá v zásadě jak na agenturní zaměstnávání, tak na dočasné přidělení ve formě pravého půjčování zaměstnanců.

Samotná právní povaha dočasného přidělení zůstává ve slovenské právní úpravě mnohdy stejně nejasná jako v české. V jednotlivostech však slovenská právní úprava nabízí inspiraci, pokud jde o možnosti řešení některých nedostatků české právní úpravy, které jsou analyzovány v tomto příspěvku. Vedle výše zmiňované ucelenosti právní úpravy je to zejména výslovné stanovení nejdelší přípustné doby, na niž může být dočasné přidělení sjednáno, nebo zákaz dalšího dočasného přidělování již dočasně přiděleného zaměstnance prvotním ekonomickým zaměstnavatelem. Rovněž obecné ustanovení o refundaci nákladů ekonomickým zaměstnavatelem právnímu zaměstnavateli, jakkoli není zcela ideální, lze vnímat rozhodně pozitivněji než obdobné ustanovení české právní úpravy, které je pro běžnou praxi až příliš limitující. Oproti tomu v jiných aspektech, např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci však slovenská právní úprava vykazuje nedostatky, kterými je srovnatelná s úpravou českou. I v dalších ohledech (kupř. zákaz dočasného přidělení zaměstnanců konajících práci na základě dohody o pracovní činnosti vztahující se i na agentury práce či stanovení domněnky dočasného přidělení) lze vysledovat ve slovenské právní úpravě velmi přísná ustanovení, jejichž účelnost by musela být podrobena hlubšímu zkoumání dříve, než z nich bude možné čerpat jakoukoli inspiraci.³⁷

6.1 Rozdíly české a slovenské právní úpravy

Úprava agenturního zaměstnávání je do Slovenského právního řádu zavedena zákonem č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zamestnanosti, který byl v oblasti agenturního zaměstnávání dvakrát novelizován.

V zákonu č. 311/2001 Z.z., Zákoníku práce, se úprava agenturního zaměstnávání objevuje s přijetím novely Zákoníku práce č. 348/2007 Z.z., která upravuje pracovní, mzdové podmínky agenturou přiděleného zaměstnance a dále pak náležitosti dohody o dočasném přidělení. Úprava

³⁷ Veselková, Pavla; Dočasné přidělení a jeho slabá místa: jak si s tím poradili jinde; Bulltejn Advokacie, 2020, č. 3, s. 42-45

agenturního zaměstnávání v Zákonníku práce byla 4x novelizována, přičemž největší změny úprava zaznamenala na základě zákona 14/2015 Z.z. Touto novelou se významně zpřísnily podmínky pro agenturní zaměstnávání. Byl zaveden princip společné zodpovědnosti uživatele a agentury práce za dodržování rovných mzdových podmínek agenturou přidělených zaměstnanců. Dalším rozdílem je zavedení presumpce dočasného přidělení, přičemž jestliže výkon práce bude splňovat všechny znaky agenturního zaměstnávání, bude se tento vztah považovat za agenturní zaměstnávání. Reguluje se i počet řetězení dočasných přidělení – dočasné přidělení může být na dva roky a maximálně 4x prodlouženo či znovu dohodnuto. Tato novela byla přijata i přes nesouhlas prezidenta Andreje Kisky, který jí svým vetem vrátil do parlamentu a byl přehlasován.

Novela z roku 2018 přinesla změny ohledně podávání žádosti o udělení přechodného pobytu na účel zaměstnání, upravuje agenturní zaměstnávání osob ze 3. zemí (novinka -agentury práce budou moci přidělovat cizince), cílem je rozšířit možnosti vstupu občanů třetích zemí na trh práce přes agentury práce v případě nedostatků pracovní síly, s ohledem na aktuální situaci a minimální nezaměstnanost, nedostatek pracovních sil.

PŘEDMĚT ÚPRAVY	ČESKÁ ÚPRAVA	SLOVENSKÁ ÚPRAVA
Zajištění rovných mzdových a pracovních podmínek kmenových a dočasně přidělených zaměstnanců	Zajišťuje agentura i uživatel, ale pokud není plněno, doplácí agentura.	Sdílená odpovědnost – Pokud není srovnatelná mzda, musí agentura do 15 dnů dorovnat. Pokud nedorovná, odpovídá uživatel.
Práva a povinnosti uživatele k zaměstnanci	Ukládá úkoly, organizuje, řídí, kontroluje práci, dává pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky, zajišťuje BOZP. Nesmí ale právně jednat.	Ukládá úkoly, organizuje, řídí, kontroluje práci, dává pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky, zajišťuje BOZP. Nesmí ale právně jednat.
Doba dočasného přidělení	Nejdéle 12 měsíců po sobě jdoucích. Pokud zaměstnanec požádá o prodloužení, lze prodloužit. Úprava pro zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené.	Nejdéle 24 měsíců po sobě jdoucích. Opakovaně během této doby lze přidělit zaměstnance ke stejnému uživateli jen 4x. Pokud nesplněno, zaniká pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem a vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelem.
Omezení dočasného	Nelze zaměstnance přidělit k	Nelze dočasně přidělovat v rámci

přidělení	výkonu práce u uživatele, u něhož je zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu nebo konal či koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.	4. kategorie – vyloučení rizikových prací (horníci)
Cizinci	Lze cizince z jiného čl. státu EU, cizince s volným přístupem na trh práce, držitele povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Omezení podle nařízení vlády č. 64/2009 Sb. – na tyto druhy práce nelze cizince dočasně přidělit.	Lze cizince z jiného čl. státu EU, cizince, který má trvalý pobyt na území SR, který má přechodný pobyt státního příslušníka třetí země, který má přiznané postavení osoby s dlouhodobým pobytem v čl. státě EU, který má udělený přechodný pobyt za účelem sloučení rodiny, který je rodinným příslušníkem občana čl. státu EU a který má pobyt na území SR, a jiné dle § 23a zákona č. 5/2004 o službách zaměstnanosti. Další podmínky v § 21.
Zákaz řetězení – zákaz uživateli dočasně přiděleného zaměstnance dále dočasně přidělit	Ne	Ano
Ochrana dočasně přidělených zaměstnanců v případě, že uživatel již zaměstnance nepotřebuje	Ne – agentura může mít stanoveno, že pracovní poměr mezi agenturou a zaměstnancem trvá po dobu, po kterou je zaměstnanec dočasně přidělen k uživateli	Pracovní poměr zaměstnance k agentuře práce nemůže zaniknout v případě, že uživatel již zaměstnance nevyužije. V tomto případě lze dát výpověď pro nadbytečnost a zaměstnanci náleží veškerá ochrana – výpovědní doba, odstupné atd.
Pracovní cesty	Neupraveno	Dočasně přidělený zaměstnanec může být vyslán pouze uživatelem

		– v takovém případě se uživatel považuje za zaměstnavatele.
Zákaz srážek ze mzdy ve prospěch agentury či uživatele při zprostředkování	Ano	Ano
Povinné pojištění pro případ úpadku	Ano	Ne
Zprostředkování osobám zdravotně postiženým	Ano	Agentura podporovaného zaměstnávání – poskytuje pomoc při získávání zaměstnání, udržování
Kauce za vydání povolení	Nižší (500 000 Kč)	Vyšší (30 000 EUR)
Pokuty za zprostředkování práce bez povolení	Vyšší (až 10 000 000 Kč)	Nižší (5000 EUR – 100 000 EUR)
Presumpce dočasného přidělení	Neupraveno	Ano – v případě pochyb, zda jde o pracovní cestu či dočasné přidělení se na pracovněprávní vztah hledí jako na dočasné přidělení.

7. Zastřené agenturní zaměstnávání

Zastřené agenturní zaměstnávání je nově od roku 2017 definováno v zákoně o zaměstnanosti a jeho § 5 v rámci vymezení některých pojmů, jako jedno ze dvou písmen g). Za zastřené zprostředkování zaměstnávání je považována *"činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnávání podle § 14 odst. 1 písm. b)"*. Podmínkami zprostředkování dle § 14 je za prvé zaměstnávání fyzických osob a za druhé jejich práce pro uživatele.

Pro správnou interpretaci zastřené agenturní zprostředkování zaměstnávání je nutné nejprve vymezení závislou práci. K tomu dává zákoník práce ve svém § 2 čtyři kritéria: *"...je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně"*. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku³⁸ přidává podmínku soustavnosti výkonu práce. Dle § 307a ZP se za závislou práci považuje také agenturní zaměstnávání. Zde se v definici zamění ‚zaměstnavatel‘ za ‚uživatele‘ a k ‚zaměstnanci‘ se přidá ‚dočasně přidělený‘. Pokud vykonávaná činnost naplňuje znaky závislé práce, pak ji musí vykonávat zaměstnanec u zaměstnavatele nebo dočasně přidělený zaměstnanec u uživatele. Zastřeným zprostředkováním zaměstnávání je práce, která odpovídá definici závislé práce, ale snaží se vypadat, že závislou práci z nějakého důvodu není. O to se subjekty snaží například pomocí smlouvy o dílo nebo dohody o provedení práce, které je maskováno jako outsourcing. Zastřené agenturní zaměstnávání může být poskytováno subjektem, který nemá povolení ke zprostředkování zaměstnávání, který provádí obdobnou činnost jako agentura práce, tzv. pseudoagentura.

Maskování agenturního zaměstnávání jako smlouvy o dílo je častým jevem. Smlouvu o dílo upravuje občanský zákoník v § 2586 a násl. Základem je závazek zhotovitele provést na své náklady a nebezpečí dílo a závazek objednatele za toto dílo zaplatit a převzít jej. Jedná se o práci nezávislou, čemuž napovídá volba slov *"na své náklady a nebezpečí"*. § 2589 občanského zákoníku dává možnost u smlouvy o dílo buď osobní provedení díla, nebo pod osobním dohledem zhotovitele. Je tedy možné, aby zhotovitel (pseudoagentura) zaměstnal osoby, které vykonají práci, ale na její výkon musí osobně dohlédnout. Podle tohoto bodu se v praxi zjišťuje, zda se skutečně jedná o smlouvu o dílo nebo o zastřené agenturní zaměstnávání, kde ve skutečnosti práci zaměstnancům přiděluje a dohlíží na ni ‚uživatel‘. Z pohledu inspektorátu práce je obtížné zjistit, zda se jedná o zastřené agenturní zaměstnávání nebo smlouvu o dílo. Všechny smlouvy mohou být v pořádku, ale pro správnou právní kvalifikaci bude nutné zjistit reálný stav věcí, tedy ověřit, zda vykonávaná práce nespĺňuje znaky závislé práce pro ‚objednatele‘. V tom případě by se jednalo o zastřené agenturní zaměstnávání.

Na první pohled by mohlo dojít k záměně zastřené agenturního zaměstnávání s nelegální prací. Nelegální práce se v zákoně o zaměstnanosti rozlišuje na tři různé skutkové podstaty přestupků: závislá práce vykonávaná mimo pracovněprávní vztah, práce cizince v rozporu s povolením nebo bez povolení a práce cizince bez povolení k pobytu (pokud je vyžadováno). V souvislosti s problematikou zastřené agenturního zaměstnávání je potřeba vysvětlit především první skutkovou podstatu přestupku, tedy vykonávání práce mimo pracovněprávní vztah, který se

³⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 35.



někdy nazývá ‚švarcsystém‘. Dle praxe SÚIP je pracovněprávní vztah nejčastěji nahrazován právě smlouvou o dílo.³⁹

Příkladem nelegální práce by bylo uzavření smlouvy o dílo s živnostníkem, který bude vykonávat určitou činnost pro objednatele. Zde opět bude záležet na reálném průběhu jejich spolupráce. Pokud dojde k zadání úkolu (díla) a dále již zhotovitel pracuje samostatně, pak se jedná o smlouvu o dílo. Ale pokud jeho činnost splňuje znaky závislé práce, zejména vykonávání práce jménem ‚objednatele‘ a dle jeho pokynů, v takovém případě by šlo o nelegální práci.

Do zákona o zaměstnanosti byly nově s definicí zastřené agenturního zaměstnávání přidány dvě skutkové podstaty přestupků, pro fyzické a právnické osoby. Za zastřené agenturní zaměstnávání je možné dostat pokutu až ve výši 10 milionů korun (u fyzických osob je stanovena maximální výše pokuty na 5 milionů Kč), což je pokuta pětkrát vyšší než bylo doposud možné za stejný čin. Navíc je zde stanovena i minimální výše pokuty, tou je 50 tisíc korun²⁰⁰. Je zřejmé, že zákonodárce považuje zastřené agenturní zaměstnávání za vysoce společensky škodlivé, proto byla zvolena tato výše pokuty, jejímž účelem je také preventivní působení na trh práce.

Zákon o zaměstnanosti ve svém § 139 pro fyzické osoby a § 140 pro právnické osoby upravuje zprostředkování zaměstnání bez povolení, za které hrozí pokuta v maximální výši dva miliony, tedy několikanásobně nižší než za zastřené agenturní zaměstnávání. Vzhledem k tomu, že zákonodárce nechává obě dvě skutkové podstaty přestupků platné paralelně, mezi těmito dvěma skutkovými podstatami přestupků rozlišuje a zastřené agenturní zaměstnávání považuje (dle stanoveného následku) za závažnější.⁴⁰

³⁹ Jedná se o tzv. švarcsystém? In Suip.cz [online]. [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/nelegalni-zamestnavani/jedna-se-o-tzvsvarcsystem/>.

⁴⁰

8. Kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání

U agentur práce a uživatelů jsou prováděny kontroly k zajištění dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti agenturního zaměstnávání. Kontrolu je možné rozlišit na předběžnou a následnou. Předběžná kontrola probíhá pouze u žadatelů o povolení ke zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ a probíhá před udělením povolení. Jejím cílem je zjištění odborné způsobilosti a dostatečného zázemí nastávající agentury práce. Následná kontrola zjišťuje dodržování předpisů v průběhu agenturního zaměstnávání a provádí ji oblastní inspektoráty práce a Státní úřad inspekce práce.

Základními předpisy, kterými se řídí následná kontrola agenturního zaměstnávání, jsou: kontrolní řád⁴¹, zákon o inspekci práce a zákon o zaměstnanosti. Kontrolní řád je obecným předpisem ke speciálnímu zákonu o inspekci práce.

8.1 Agenturní zaměstnávání z pohledu kontrolní činnosti orgánů inspekce práce v oblasti BOZP

Agenturní zaměstnávání v České republice přispívá ke zvýšení flexibility trhu práce, umožňuje rychlé přidělení agenturního zaměstnance na pozici, pro kterou jej uživatel aktuálně potřebuje. Na druhou stranu však neposkytuje dostatek prostoru pro školení přiděleného zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“), zejména pokud častěji mění svou pracovní pozici.

Právě z pohledu BOZP se orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“), v rozmezí let 2017 – 2019 při své kontrolní činnosti v agenturním zaměstnávání zaměřily na:

- vyhledání a hodnocení rizik a seznámení zaměstnanců (trvalých i agenturních) s nimi,
- zdravotní způsobilost trvalých i agenturních zaměstnanců,
- školení trvalých i agenturních zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, o pracovních a technologických postupech,
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) trvalým i agenturním zaměstnancům na základě vyhodnocených rizik a vlastního seznamu,
- povinnosti na úseku pracovní úrazovosti, evidence úrazů, kontrola jejich příčin a vzniku, opatření proti jejich opakování a jejich realizace, zasílání záznamů o úrazech příslušným institucím (opět srovnání trvalých i agenturních zaměstnanců).

Během této kontrolní činnosti se inspektoři OIP se specializací pro BOZP nejvíce setkávali s těmito nedostatky u agentur práce:

- formálně nedostatečné dohody o dočasném přidělení zaměstnanců,
- nestanovení osnovy školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a dokumentace týkající se školení vlastních zaměstnanců agentury; pozdní proškolení,
- neohlášení pracovního úrazu a nezaslání záznamu o úrazu,

⁴¹ Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

- neprovádění pracovnělékařských prohlídek u vlastních zaměstnanců agentury,
- nedostatky v oblasti BOZP (např. neprovádění kontrol a revizí zařízení).

Nedostatky zjištěné při kontrolách se celkově týkaly zejména stavu BOZP na pracovištích, např.:

- chybějící vyhodnocení rizik,
- chybějící ochranná zařízení (kryty),
- nevhodné ukládání manipulačních jednotek,
- neposkytnutí OOPP,
- neupevněné kabelové vedení,
- chybějící bezpečnostní značky,
- neprovádění kontrol a revizí strojů a zařízení,
- chybějící ochrana proti pádu z výšky nebo do hloubky, atd.

V případě nedostatků u uživatelů na poli agenturního zaměstnávání se zjistilo např.:

- neposkytnutí OOPP agenturnímu zaměstnanci,
- neseznámení agenturního zaměstnance s návodem na obsluhu vysokozdvíhacích vozíků či chybějící periodické „proškolení o BOZP“.

Většina nedostatků zjištěných při kontrolách byla z oblasti BOZP a na vztah uživatel – agentura – agenturní zaměstnanec tato zjištění neměla vliv.

Dvojitá odpovědnost většinou také nebyla problémem, jelikož veškerá práva a povinnosti měly agentury práce se svými uživateli smluvně ošetřeny. Při kontrolách se také neprokázalo, že by dočasní agenturní zaměstnanci neměli stejné pracovní podmínky jako stálí zaměstnanci uživatele. Pokud se zaměříme na konkrétní právní předpisy, z nichž vyplynula daná porušení, tak v uvedeném období 2017 – 2019 se jednalo především o ust. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákona č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o BOZP“) a z nich vyplývající prováděcí předpisy, tj. nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NV č. 201/2010 Sb.“), nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NV č. 101/2005 Sb.“) a nakonec i nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí (dále jen „NV č. 378/2001 Sb.“).

K uvedené problematice je nutné uvést, že Výbor vrchních inspektorů práce (tzv. SLIC) se již v roce 2017 rozhodl zahájit celoevropskou informační a kontrolní kampaň „*Bezpečná a zdravá práce pro agenturní a vyslané zaměstnance*“. Do této kampaně se měly možnost zapojit všechny evropské inspektoráty práce.

Česká republika se v rámci této kampaně účastnila pouze části týkající se bezpečné a zdraví neohrožující práce pro agenturní zaměstnance. Pro tuto část kampaně se SÚIP rozhodl, jelikož dočasná agenturní práce je aktuálním tématem nejen díky stále vzrůstajícímu počtu zaměstnanců agentur práce, ale zejména pro lepší informovanost mezi agenturními zaměstnanci, agenturou

práce a uživatelé o problematice BOZP. Tato kampaň probíhala v České republice od března do října 2018, a to jak v agenturách práce, tak u uživatelů dočasně přidělených zaměstnanců.

Na základě uvedeného SÚIP v roce 2018 vytvořil hlavní úkol „Kampaň SLIC – Bezpečná a zdravá práce pro agenturní zaměstnance“. Cílem této kampaně byla zejména podpora prevence v oblasti BOZP agenturních zaměstnanců a zajištění shodných podmínek na úseku BOZP pro stálé zaměstnance uživatelů i pro agenturní zaměstnance dočasně k uživatelům přidělené.

Vzhledem k této cílené kontrolní činnosti orgánů inspekce práce můžeme pro rok 2018 uvést konkrétnější hodnoty. Celkem bylo v uvedeném kalendářním roce provedeno 89 kontrol, z toho 32 kontrol agentur práce a 57 kontrol uživatelů. Bez zjištěného nedostatku bylo 47 kontrol, což bylo 53 % ze všech provedených kontrol.

Agentury práce byly ke kontrole vybírány dle místní působnosti OIP a z uživatelů byli vybíráni zejména ti, kteří evidovali vyšší pracovní úrazovost. Nejvíce uživatelů bylo z odvětví zpracovatelského průmyslu, ve kterém je v České republice zaměstnána většina zaměstnanců.

Tabulka č. 1 – Kontrolní činnost místně příslušných OIP v agenturním zaměstnávání v roce 2018

Předpis	Počet porušení	% vyjádření daného porušení
zákoník práce	54	48,7
zákon o BOZP	30	27,0
NV č. 101/2005 Sb.	15	13,5
NV č. 378/2001 Sb.	10	9,0
NV č. 201/2010 Sb.	2	1,8
Celkem	111	100

Část kampaně byla zaměřena na předávání informací ve vztazích agentura – agenturní zaměstnanec – uživatel. Během kontrol nebylo zjištěno žádné porušení v tom smyslu, že by uživatelé neinformovali agenturu práce ohledně seznamu rizik, preventivních opatření či specifikace práce pro pozici agenturního zaměstnance. Také nebylo zjištěno žádné porušení týkající se informace agentury práce vůči uživateli ve věci zdravotní způsobilosti zaměstnanců. U informací agentur práce vůči jejich zaměstnancům chyběla v 1 případě bližší specifikace práce, naopak informace týkající se seznamu rizik a preventivních opatření byly vždy v pořádku.

Na základě již výše uvedeného přehledu porušovaných právních předpisů v této problematice můžeme za rok 2018 níže uvést jejich konkrétní počty, a to včetně celkového % vyjádření.

Tabulka č. 2: Přehled porušení právních předpisů v agenturním zaměstnávání v roce 2018

Co se týče agentur práce, při 5 kontrolách v roce 2018 (16 % z celkového počtu) neměly agentury práce zajištěno plnění úkolů v prevenci rizik odborně způsobilou osobou (dále jen „OZO“), jak požaduje zákon o BOZP, kdy nad 25 zaměstnanců musí být úkoly v prevenci rizik zajištěny OZO.

Ukazatel	OIP ⁴²								Celkem
	3	4	5	6	7	8	9	10	
Počet prověřených agentur práce	3	2	4	4	6	4	4	5	32
Počet prověřených uživatelů	7	3	7	7	10	6	8	9	57
Počet zjištěných nedostatků celkem	4	1	0	7	9	24	30	18	93

Dle vlastních slov si agentury práce neuvědomily, že se jich tato povinnost týká, jelikož vlastních zaměstnanců zajišťujících chod agentury měly např. jen několik.

V některých případech bylo také zjištěno, že písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnanců neobsahovaly všechny informace, které by obsahovat měly (např. chybějící požadavek na odbornou způsobilost, chybějící den nástupu).

Sankční postihy byly uplatňovány v souladu s příslušnými ust. zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Právním subjektům (kontrolovaným osobám) byly v roce 2018, a to v rámci uvedeného úkolu, uloženy celkem 3 pokuty v celkové výši 180 000 Kč.

Shrnutí

Z provedených kontrol agentur práce i uživatelů agenturních zaměstnanců nebylo zřejmé, že by nedodržování některé povinnosti v oblasti BOZP vyčnívalo nad ostatními. Většina zjištěných nedostatků se týkala obecného stavu BOZP na pracovišti, které najdeme i při většině jiných kontrol.

Hlavním zjištěním pro některé agentury bylo, že povinnosti v oblasti BOZP ohledně OZO se jich týkaly i přesto, že svých vlastních zaměstnanců (zejména zajišťujících chod agentury) neměly mnoho.

Z kontrolní činnosti dále vyplynulo, že uživatelé nedělali rozdíly mezi agenturním zaměstnancem a stálým zaměstnancem, a tedy jejich pracovní podmínky byly na srovnatelné úrovni.

Problémem se někdy jevílo přidělování OOPP, kdy pro uživatele, který měl po dobu dočasného přidělení agenturního zaměstnance povinnost zajistit BOZP, nebylo příliš ekonomické poskytovat OOPP pro krátkodobou práci. Při krátkodobém přidělení agenturního zaměstnance uživateli

⁴² OIP3 – pro hlavní město Prahu; OIP4 – pro Středočeský kraj; OIP5 – pro Jihočeský kraj a Vysočinu; OIP6 – pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj; OIP7 – pro Ústecký kraj a Liberecký kraj; OIP8 – pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj; OIP9 – pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj; OIP10 – pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj.

mohla vyvolat problém i ta skutečnost, že než se stihl zaměstnanec zaškolit a proškolit, byl přeřazen na jiné místo.

Zejména výstupy z roku 2018 lze zhodnotit, že uvedená kampaň byla přínosem nejen pro uživatele a agentury práce, kteří více pronikli do problematiky BOZP, ale i pro samotný SÚIP, jelikož BOZP agenturního zaměstnávání nikdy nepatřila mezi hlavní úkoly, které SÚIP každoročně kontroluje. Ze strany orgánů inspekce práce je pozornost problematice agenturního zaměstnávání zaměřena také především v oblasti pracovněprávní. Dalším pozitivním zjištěním byla skutečnost, že kontrolované osoby vítaly zapojení do kampaně, při které orgány inspekce práce nesloužily pouze jako kontrolní orgán, ale i jako zdroj informací. Svoji preventivní činnost v oblasti BOZP uskutečňují i během běžné kontrolní činnosti či bezúplatného poskytování základních informací či poradenství.

8.2 Kontrolní činnost inspekce práce v letech 2015 – 2019 v oblasti agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání - 2015

„Agenturní zaměstnávání svou flexibilitou a schopností rychle umísťovat vhodné zaměstnance na požadovaná volná pracovní místa doplňuje na trhu práce aktuálně žádanou pracovní sílu. Pozitivní význam agentur práce na českém trhu práce však s sebou přináší i negativní jevy. Jedním z nejčastějších je nerovné postavení agenturních zaměstnanců s kmenovými zaměstnanci uživatele. Pracovněprávní legislativa zaručuje agenturním zaměstnancům právní ochranu, v praxi je však tato právní ochrana porušována, obcházena a ze strany agentur práce jako zaměstnavatelů nedodržována. Cílem takového postupu je především ušetřit náklady na mzdách, na dalších nárocích zaměstnanců a na povinných zákonných odvodech“⁴³.

„Jedním ze současně uplatňovaných a stále se rozšiřujících způsobů obcházení zákonných předpisů na úseku agenturního zaměstnávání je nahrazení dohody mezi agenturou práce a uživatelem podle zákoníku práce obchodním vztahem podle občanského zákoníku. V takovém případě agentura práce nemusí dodržovat zásady rovných podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců. Navíc by mohla přidělovat k uživateli k provedení sjednaného díla své zaměstnance, se kterými má uzavřenou dohodu o provedení práce, případně cizince. Takového chování se dopouštějí bohužel i agentury práce, které mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, stejně jako zaměstnavatelé bez tohoto povolení. Prokazování zastřehného agenturního zaměstnání je v kontrolní praxi velmi obtížné a inspektoři se poměrně často dostávají do důkazní nouze“⁴⁴.

„Mimořádně velký počet kontrol provedly oblastní inspektoráty práce na základě podnětů Generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Podněty byly zaměřeny na konkrétní agentury práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání, které nesplnily v předchozím kalendářním roce,

⁴³ <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 160

⁴⁴ <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 160

případně již opakovaně, svou informační povinnost ve smyslu § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a nesdělily Generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR do 31. ledna běžného roku údaje:

- o počtech volných míst, na které bylo zprostředkováno zaměstnání,
- jimi umístěných osob na tato místa,
- počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Dále se jednalo o nedodržování informační povinnosti podle § 61 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, podle kterého je agentura práce povinna oznámit Úřadu práce ČR, Gen změny ve skutečnostech uvedených v odstavcích 1 až 5 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to ve lhůtě do jednoho měsíce od této změny. Jedná se např. o změnu názvu, sídla, předmětu podnikání, osoby odpovědného zástupce⁴⁵.

Počty kontrol provedených v roce 2015:

Oblast	Počty kontrol	Počty kontrol s nedostatkem
Kontroly podle hlavního úkolu zaměřené na AP a uživatele	177	121
Mimořádná kontrolní akce na základě podnětů ÚP ČR	196	185
Kontroly zastřehovaných agentur	73	56
Celkem	446	362

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 162

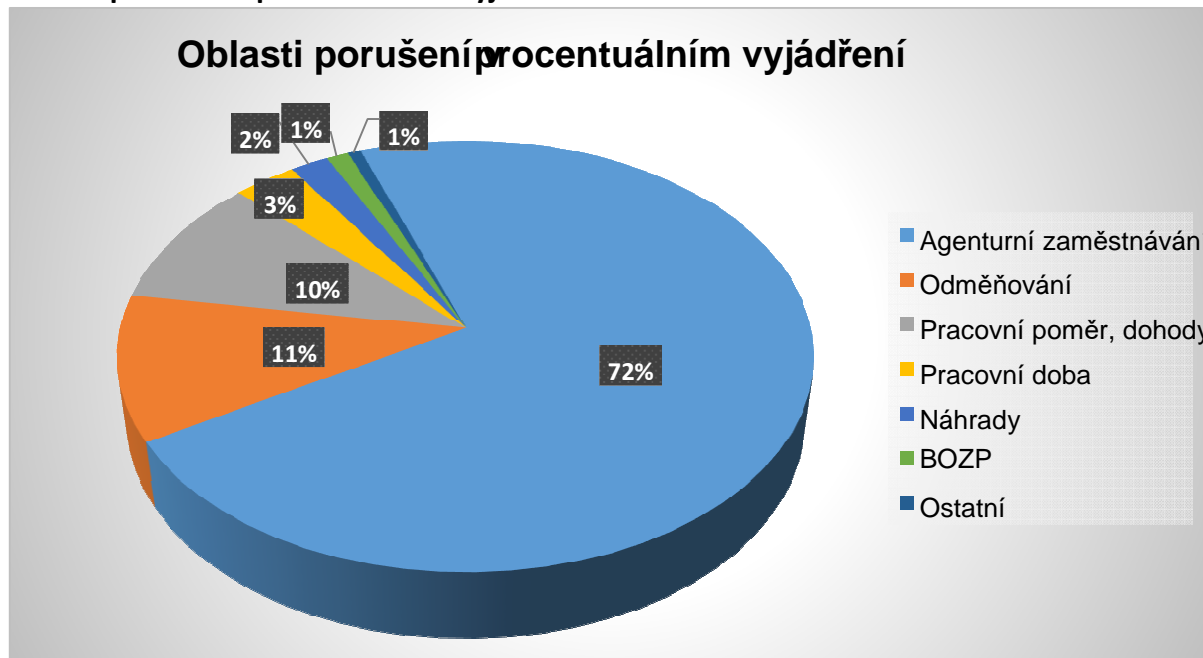
Přehled porušovaných oblastí v číslech – 2015:

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání (zejména porušení § 308 a 309 ZP a § 14, § 59 zák. o zam.)	503	72
Odměňování	76	11
Pracovní poměr, dohody	68	10
Pracovní doba	23	3
Náhrady	14	2
BOZP	8	1
Ostatní	5	1

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 163

⁴⁵ <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 162

Oblasti porušení v procentuálním vyjádření:



Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci-práce-v-roce-2015.pdf>, str. 164

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti – agentury práce:

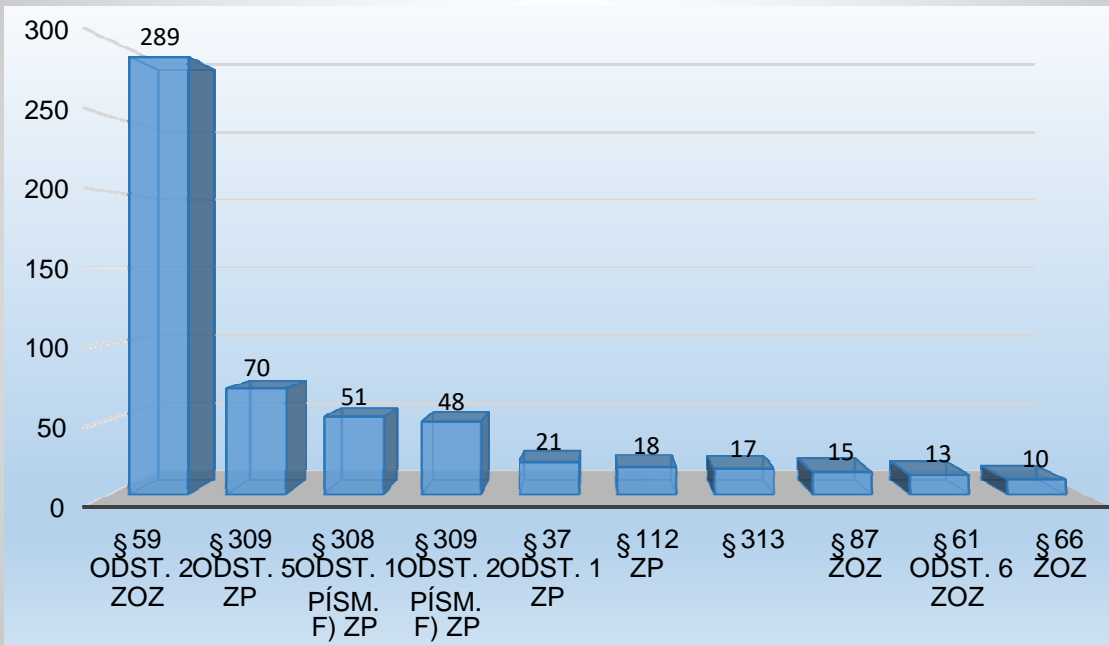
Ustanovení ZP a zák. o zaměstnanosti	Popis porušení	Počet porušení
§ 59 odst. 2 ZoZ	Agentura práce nesdělila do 31. 1. běžného roku Úřadu práce ČR, GŘ údaje za předchozí kalendářní rok o počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počet jimi umístěných osob a počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele	289
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance	70
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec	51

§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele	48
§ 37 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel neinformoval při vzniku pracovního poměru zaměstnance o všech právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru	21
§ 112 ZP	Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci nejnižší úroveň zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce	18
§ 313 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel nevydal zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání, nebo toto potvrzení neobsahovalo všechny náležitosti	17
§ 87 ZoZ	Agentura práce neinformovala písemně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu občana Evropské unie k výkonu práce v ČR, nebo o ukončení výkonu práce v ČR	15
§ 61 odst. 6 ZoZ	Agentura práce neoznámila nejpozději do jednoho měsíce Úřadu práce ČR, GŘ změny v podstatných skutečnostech týkajících se povolení ke zprostředkování zaměstnání	13

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 165

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti – agentury práce:

Porušená ustanovení agentury práce



■ Porušená ustanovení - agentury práce

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 166

„Oblastní inspektoráty práce uložily ve sledovaném období agenturám práce na základě výsledků kontrol celkem 158 pokut v celkové výši 2 600 000,- Kč. Za zprostředkování zaměstnání bez povolení Úřadu práce bylo uloženo 19 pokut v celkové výši 1 573 000,- Kč. Průměrná pokuta se pohybovala kolem 23 500,- Kč. Je na místě uvést, že za nesplnění informační povinnosti vůči GŘ Úřadu práce ČR, byly ukládány pokuty v dolní části jejich rozpětí, neboť se jednalo z velké části o pochybení administrativního charakteru. Za porušování § 308 a 309 zákoníku práce pak byly ukládány pokuty vyšší, odpovídající závažnosti spáchaného správního deliktu. Všechna správní řízení za účelem uložení pokuty se nepodařilo v roce 2015 uzavřít, některá správní řízení budou ukončena a příslušná rozhodnutí nabydou právní moci až v roce 2016, stejně tak jako některé pokuty za nesoučinnost s kontrolním orgánem. Věříme, že právě u méně závažných správních deliktů splní pokuty svůj preventivní účel a nebude v budoucnu nutné se k nim v takovém rozsahu vracet“⁴⁶.

⁴⁶ Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf>, str. 169

Agenturní zaměstnání – 2016

Součástí kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce jsou kontroly agentur práce, z širšího pohledu agenturního zaměstnávání. Kontroly obsahují kontroly agentur, které mají platné povolení k různým formám zprostředkování zaměstnání, ale i kontroly jejich uživatelů, či dalších souvisejících FO nebo PO. Kontroly jsou primárně zaměřeny na agentury práce, které přijímají do zaměstnání zaměstnance s tím, že je budou dočasně přidělovat k výkonu práce k uživateli.

„Orgány inspekce práce mají rovněž ve své působnosti kontroly dodržování informačních povinností vůči Generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR. Také v roce 2016 obdržel Státní úřad inspekce práce velký počet podnětů od GŘ ÚP ČR, které upozorňovaly na nesplnění těchto zákonných povinností, zejména pak na nesplnění povinnosti zaslat roční hlášení o činnosti agentury práce za uplynulý rok v termínu do 31. ledna běžného roku. Tyto podněty rovněž upozorňovaly na neohlášení změny základních skutečností v činnosti konkrétní agentury práce, jako je název agentury, sídlo agentury, trvalý pobyt odpovědného zástupce apod. Ministerstvo práce a sociálních věcí a GŘ Úřadu práce ČR postupují orgánům inspekce práce i podněty ke kontrole, se kterými se na ně obrátila veřejnost, sociální partneři nebo orgány veřejné správy. Kontroly agenturního zaměstnávání byly zahajovány nejčastěji na základě přijatých podnětů ke kontrole od zaměstnanců agentur. Inspektoráty práce dále čerpaly informace při plánování kontrol agentur práce z veřejného seznamu agentur práce, plánovaly kontroly u agentur, které dosud kontrole nebyly podrobeny a rovněž z kontrol ostatních inspekčních oddělení. Důležitým aspektem při plánování kontrol byly rovněž informace poskytnuté Službou cizinecké policie. Při organizování kontrol přihlížely oblastní inspektoráty práce rovněž k informacím získaným z internetových portálů a sociálních sítí“⁴⁷.

„Do kontrol agentur práce byly zařazeny i kontroly tzv. zastřené agenturního zaměstnávání, které v průběhu posledních tří let nabylo na intenzitě. Obchodní smlouvy v těchto případech nahrazují dohody o dočasném přidělení zaměstnanců agentur práce a pokyny k dočasnému přidělení zaměstnanců k uživateli. Snaze vyhnout se povinnostem agentur práce a uživatelů, plynoucím jim ze zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, byla při kontrolní činnosti věnována mimořádná pozornost. V průběhu roku 2016 se navíc rozšířila negativní praxe, kdy pod záminkou vyslání za účelem poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie bylo ze strany českých i zahraničních subjektů praktikováno právě zastřené agenturní zaměstnávání. V polovině roku 2016 byla vyhlášena mimořádná kontrolní akce zaměřená na zastřené agenturní zaměstnávání, do které byli zapojeni výhradně inspektoři odborů nelegálního zaměstnávání. Tato kontrolní akce je hodnocena samostatnou zprávou“⁴⁸.

Velkým pozitivem je skutečnost, že se prohloubila vzájemná spolupráce s územními pracovišti Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Dále také došlo k prohloubení spolupráce s kontrolními orgány členských států Evropské unie, zejména jde o Polskou republiku, z jejíhož území byli cizinci ze zemí mimo Evropskou unii vysíláni k výkonu práce na území České republiky.

⁴⁷ <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 21

⁴⁸ <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 21

Počty provedených kontrol v roce 2016:

Kontrolovaná osoba	Počet kontrol	- z toho bez nedostatků	- z toho s nedostatky	Počet nedostatků
Agentura práce	313	140 (45 %)	173 (55 %)	482 (82 %)
Uživatel	127	71 (56 %)	56 (44 %)	105 (18 %)
Celkem	440	211 (48 %)	229 (52 %)	587

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci.pdf>, str. 23

Přehled porušovaných oblastí v číslech – 2016 – agentury:

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	285	59
Pracovní poměr, dohody	68	14
Odměňování	67	14
Náhrady	20	4
Pracovní doba	16	3
Informace Úřadu práce	10	2
Dovolená	9	2
Nelegální zaměstnávání	7	2
Celkem	482	100

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci.pdf>, str. 24

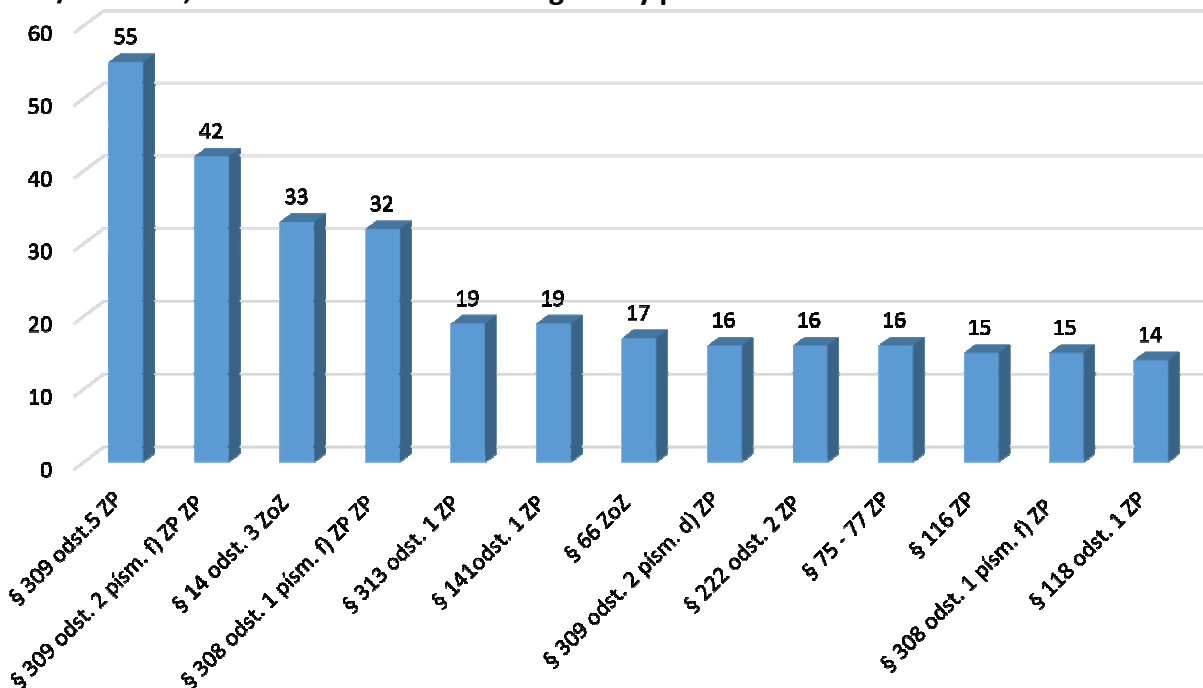
Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v roce 2016 – agentury práce:

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	počet porušení
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného	55

	zaměstnanec	
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnanec k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnanec uživatele	42
§ 14 odst. 3 písm. b) ZoZ	Právnícká nebo fyzická osoba zprostředkovala zaměstnání bez povolení k příslušné formě zaměstnání	33
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec	32
§ 313 odst. 1 ZP	Agentura práce nevydala zaměstnanci při skončení pracovního poměru nebo DPČ potvrzení o zaměstnání, nebo toto potvrzení neobsahovala předepsané údaje	19
§ 141 odst. 1 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci mzdu nebo některou její složku v době splatnosti mzdy	19
§ 66 ZoZ	Agentura práce přidělila k uživateli zaměstnanec, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo který měl povolení k zaměstnání	17
§ 309 odst. 2 písm. d) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnanec k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o určení vedoucího zaměstnanec uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci	16
§ 222 odst. 2 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci při skončení pracovního poměru náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou	16
§ 75 – 77 ZP	Agentura práce neplnila povinnosti na úseku dohod mimo pracovní poměr, např. přidělovala zaměstnanec na DPP k uživateli, zaměstnanci na DPČ přidělovala práci nad limit atd.	16
§ 116 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci za dobu noční práce k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku	15
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o jménu, příjmení, datu a místu narození a bydlišti dočasně přiděleného zaměstnanec	15
§ 118 odst. 1 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku	14

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 25

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti – agentury práce:



Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 26

Přehled porušovaných oblastí v číslech – 2016 – uživatelé:

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	77	73
Pracovní doba	16	15
Odměňování	8	8
Pracovní poměr, dohody	4	4
Celkem	105	100

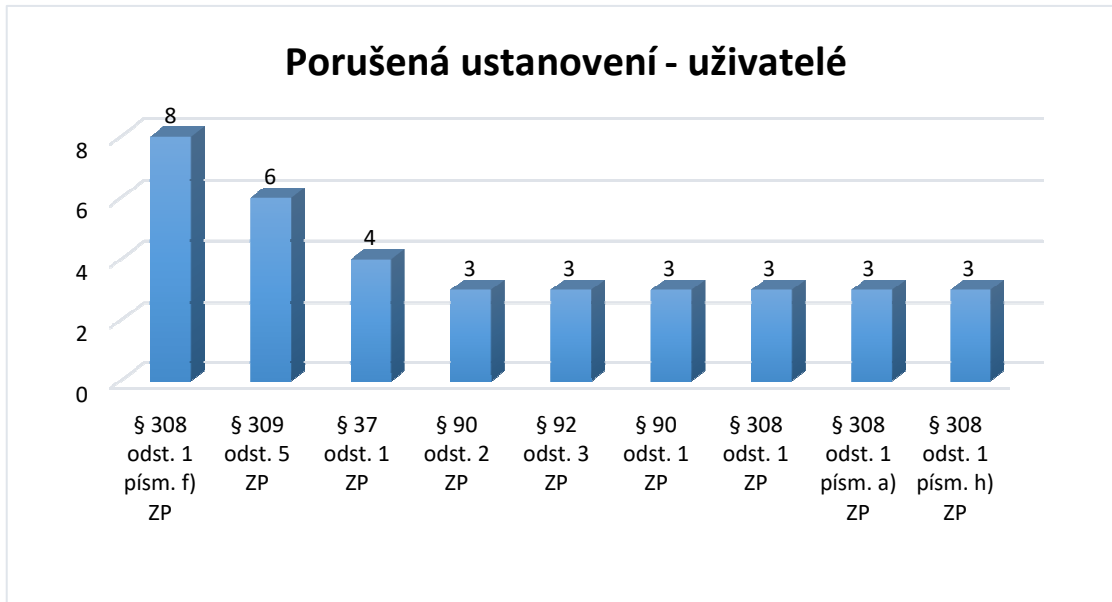
Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 26

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti – 2016 - uživatelé :

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	počet porušení
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec	33
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance	22
§ 308 odst. 2 ZP	Uživatel nesjednal s agenturou práce písemnou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele	10
§ 92 odst. 2, 3 ZP	Zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu zaměstnance tak, aby mu umožnil nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin	8
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o jménu, příjmení, datu a místu narození a bydlišti dočasně přiděleného zaměstnance	6
§ 308 odst. 1 písm. g) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnance agentury práce ukončeno před uplynutím sjednané doby	4
§ 116 ZP	Uživatel nevykázal zaměstnanci agentury práce dobu noční práce a on neobdržel k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku	3
§ 96 odst. 1 písm. a) ZP	Uživatel nevedl u zaměstnanců agentury práce odpracované pracovní doby s vyznačením začátku a konce směn	3

Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 27

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti – uživatelé:



Zdroj: <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 27

„Na základě výsledků kontrol a zjištěných porušení pracovněprávních předpisů agenturami práce oblastní inspektoráty práce ve sledovaném období uložily 29 pokut v souhrnné výši 2 012 000,- Kč. Dalších 38 pokut v navrhované výši 5 280 000,- Kč bylo ke dni 31. 12. 2016 v řízení. V případě uživatelů bylo za zjištěné nedostatky uloženo celkem 6 pokut v celkové výši 120 000,- Kč. V řízení byly ke konci roku 2016 2 pokuty v celkové výši 84 000,- Kč. Nejvyšší pokuta byla v rámci hlavního úkolu uložena v roce 2016 agentuře práce ve Zlínském kraji, a to ve výši 610 000,- Kč. U agentury práce byl zjištěn výkon závislé práce cizince bez povolení k zaměstnání nebo bez zaměstnanecké karty, přidělování zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o provedení práce k dočasnému výkonu práce u uživatele, neexistence kopie dokladů prokazujících pracovněprávní vztah na pracovišti, přidělování zaměstnanců k uživateli na základě písemného pokynu, který neobsahoval povinné údaje podle zákoníku práce, porušení informační povinnosti při zaměstnávání osob ze zahraničí při nástupu k výkonu práce, a také při ukončení výkonu práce“⁴⁹.

⁴⁹ <http://www.suip.cz/files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf>, str. 28

Kontroly agenturního zaměstnávání – 2017

„V roce 2017 došlo po několika letech k zásadnější novelizaci zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, kterou představuje jak úprava již existujících, tak vložení nových ustanovení. Zákonem č. 206/2017 Sb. došlo s účinností dnem 29. 7. 2017 k několika zásadním změnám týkajícím se agentur práce i uživatelů. Každá agentura práce, která přiděluje své zaměstnance k dočasnému výkonu práce k uživateli, musí složit na účet GŘ ÚP ČR kauci ve výši 500 000 Kč. Stávající agentury práce tak měly učinit do 29. 10. 2017, jinak jim povolení tímto dnem ze zákona zaniklo. Odpovědný zástupce agentury práce u ní musí vykonávat práci v pracovním poměru s pracovní dobou alespoň 20 hodin týdně. Povolení ke zprostředkování zaměstnání dočasným přidělením zaměstnanců k uživateli se vydává na dobu tří let a následně již na dobu neurčitou. Agentuře práce se odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání, pokud po dobu nejméně dvou let nepřidělí žádného svého zaměstnance k uživateli“⁵⁰.

„Další velkou změnou je vyjmutí ustanovení o tom, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce k uživateli zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, ze zákona o zaměstnanosti. Došlo také ke zpřísnění v tom smyslu, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec nebyl přidělen k uživateli, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu nebo u něhož konal práci v témže kalendářním měsíci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Novela zákona o inspekci práce upravuje situaci, kdy se uživatel dopustí přestupku tím, že nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele, nebo tyto údaje uvede nepravdivě. Právě tyto skutečnosti patří mezi jedny z nejčastějších nedostatků, které jsou při kontrolách inspektory zjišťovány, a dosud nebylo možné uživatele v tomto smyslu postihnout“⁵¹.

Přehled porušení zjištěných v agenturách práce:

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	575	66
Pracovní poměr, dohody	103	12
Pracovní doba, doba odpočinku	72	8
Odměňování	69	8
Nelegální zaměstnávání	22	3
Dovolená	8	1
Náhrady	6	0,5
BOZP	5	0,5
Ostatní	7	1
Celkem	867	100

ZDROJ: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 27

⁵⁰ <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 22

⁵¹ <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 22

Přehled porušení zjištěných u uživatelů:

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	99	71
Pracovní doba	24	17
Odměňování	6	4
Pracovní poměr, dohody	5	4
Náhrady	2	1
BOZP	1	1
Ostatní	3	2
Celkem	140	100

ZDROJ: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 27

Přehled nejčastějších porušení ze strany agentur práce:

Ustanovení	Popis porušení	Počet porušení
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance nebo informace nebyla úplná.	74
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce nezabezpečila, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.	72
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele,	49
	kteřý vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec.	
§ 141 odst. 1 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci mzdu nebo některou její složku v době splatnosti mzdy.	41
§ 66 ZoZ	Agentura práce přidělila k uživateli zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo který měl povolení k zaměstnání, nebo zaměstnance na DPP.	36
§ 87 odst. 1 ZoZ	Agentura práce písemně neinformovala příslušnou krajskou pobočku ÚP o nástupu občana EU nebo cizince nejpozději v den nástupu k výkonu práce.	31
§ 96 odst. 1 ZP	Agentura práce nevedla evidenci pracovní doby zaměstnance v souladu se zákoníkem práce.	29

§ 309 odst. 2 písm. e) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval podmínky jednostranného prohlášení o ukončení dočasného přidělení před uplynutím jeho doby.	27
§ 309 odst. 2 ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu.	25
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatele neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci (jméno, bydliště, státní občanství, místo narození).	25
§ 309 odst. 2 písm. d) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci.	23
§ 308 odst. 1 písm. c) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informaci o době trvání dočasného přidělení u uživatele.	22
§ 5 písm. e) ZoZ	U agentury práce byl zjištěn výkon nelegální práce mimo pracovněprávní vztah.	22
§ 308 odst. 1 písm. e) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o dni nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele.	17
§ 14 odst. 3 písm. b) ZoZ	Právnícká nebo fyzická osoba zprostředkovala zaměstnání bez povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.	16
Celkový počet porušení		509

ZDROJ: http://www.suip.cz/_files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf, str. 27 – 28

Přehled nejčastějších porušení ze strany uživatelů:

Ustanovení	Popis porušení	Počet porušení
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec.	34
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly	31
	horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.	

§ 96 odst. 1 ZP	Uživatel nevedl u zaměstnanců agentury práce evidenci pracovní doby v souladu se zákoníkem práce.	9
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatele neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci (jméno, bydliště, místo narození).	9
§ 141 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nejpozději v následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce.	5
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o jménu, příjmení, datu a místě narození a bydlišti dočasně přiděleného zaměstnance.	6
§ 308 odst. 1 písm. c) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informaci o době trvání dočasného přidělení.	6
§ 92 odst. 1 ZP	Uživatel nerozvrhl pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin.	5
§ 116 ZP	Uživatel nevykázal zaměstnanci agentury práce dobu noční práce a on neobdržel k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10 % průměrného výdělků.	4
§ 308 odst. 2 ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem nebyla uzavřena písemně.	3
Celkový počet porušení		112

ZDROJ: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 28 – 29

Počty a výsledky provedených kontrol v rámci mimořádné kontrolní akce:

Kontrolovaná osoba	Počet kontrol celkem	z toho bez nedostatků	z toho s nedostatků	Počet nedostatků celkem
Celkem	25	18	7	10

ZDROJ: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 30

Přehled porušení zjištěných v rámci mimořádné kontrolní akce:

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	77	73 %
Pracovní doba	16	15 %
Odměňování	8	8 %
Pracovní poměr, dohody	4	4 %
Celkem	105	100

ZDROJ: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 30



„Inspektoráty uložily na základě kontrol v roce 2017 agenturám práce pravomocně celkem 86 pokut v celkové výši 10 943 000 Kč. Tento počet a částka obsahují pokuty za spáchání přestupků a správních deliktů v roce 2017 a v předcházejících dvou letech, pokud pokuty byly uloženy, případně nabyly právní moci v roce 2017. Uživatelům uložily inspektoráty pravomocně 16 pokut v celkové výši 267 000 Kč. Opět se to týká i zjištění předchozího roku 2016. Většina pokut byla uložena za porušení ustanovení § 308 a § 309 zákoníku práce, to je za nedodržení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek zaměstnance uživatele a agenturního zaměstnance, za neuvedení pracovních a mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance uživatele v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli a v písemném pokynu o přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, za nevyplacení mzdy v době splatnosti nebo nevyplacení příplatků ke mzdě nebo za nevedení evidence pracovní doby v souladu se ZP“⁵².

„Agentury práce také využívají toho, že určitá část agenturních zaměstnanců je v exekuci nebo má různé půjčky. Nabízejí jim tedy výplatu části mzdy „na ruku“, které se nepromítne v oficiálním vyúčtování mzdy, čímž ušetří obě strany na zákonných odvodech a zaměstnanec má příjem, fakticky nepostižitelný exekucí. Ačkoliv došlo změnami zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a zákona o inspekci práce k několika podstatným úpravám agenturního zaměstnávání a tím ke zpřísnění podmínek pro jeho provozování, nevyřeší se tím všechny problémy. Největším problémem se jevila kauce, ale i s tou si některé subjekty dokáží poradit a hledají způsoby, jak nadále přidělovat své zaměstnance k uživateli. Některé z agentur práce už dříve využívaly obchodních vztahů podle občanského zákoníku a uzavíraly obchodní smlouvy namísto dohod o dočasném přidělení podle zákoníku práce“⁵³.

Kontroly zastřené agenturního zaměstnávání

„V roce 2017 bylo také zahájeno 382 kontrol zaměřených na zprostředkovávání zaměstnání bez povolení („zastřené agenturní zaměstnávání“) a z tohoto počtu bylo k 31. 12. 2017 dokončeno 312 kontrol, při nichž bylo zjištěno 458 nedostatků. Jednalo se o nedostatky v oblasti zaměstnanosti (nelegální zaměstnávání, neplnění informační povinnosti apod.) a v oblasti pracovněprávní (agenturní zaměstnávání, oblast pracovního poměru a pracovní doby). Celkem 108 osob (z toho 105 cizinců) bylo odhaleno při výkonu nelegální práce a bylo zjištěno zprostředkování zaměstnání bez povolení u 140 subjektů. V roce 2017 bylo uloženo zaměstnavatelům za zprostředkování zaměstnání bez povolení 103 pokut v souhrnné výši 15 570 000 Kč“⁵⁴.

⁵² <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 30

⁵³ <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>, str. 32

⁵⁴ http://www.suip.cz/files/suip-63774e5125b288c27eb278284bc85f5f/20180125_tz_suip_kontroly-agenturniho_zamestnavani_v_roce_2017.pdf, str. 1-2

Agenturní zaměstnávání - 2018

„Oblast agenturního zaměstnávání je dlouhodobě častým předmětem podnětů ke kontrole jak občanů, tak státních orgánů, institucí a odborné veřejnosti. Novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 206/2017 Sb. došlo s účinností od 29. 7. 2017 k podstatným změnám v právní úpravě agenturního zaměstnávání, zejména pokud se týká podmínek udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání. Změny se týkaly nejen zákona o zaměstnanosti, ale i zákoníku práce a zákona o inspekci práce. Prakticky se účinky nového zákona promítly do kontrolní činnosti SÚIP až v roce 2018, neboť kontroly pracovněprávních vztahů se provádějí zpětně za uplynulé období, a také s ohledem na skutečnost, že agentury práce, které dočasně přidělují své zaměstnance k výkonu práce k uživateli, musely splnit nově stanovenou zákonnou povinnost složit na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce kauci ve výši 500 000 Kč do tří měsíců od účinnosti zákona, tedy do 29. 10. 2017. Pokud tak do uvedeného termínu neučinily, povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání jim ze zákona zaniklo a pokračování výkonu této činnosti bylo porušením zákona o zaměstnanosti. Nová právní úprava posílila odpovědnost uživatelů za dodržování zákonných podmínek agenturního zaměstnávání“⁵⁵.

„V souvislosti se zavedením nového § 307b v zákoníku práce lze již pozorovat snahy o jeho obcházení. Objevují se agentury práce, majetkově propojené, které si navzájem přidělují zaměstnance, čili některá je vždy v pozici uživatele. Jedna agentura přiděluje zaměstnance ke druhé agentuře (nebo agenturám), která je v postavení uživatele. Zaměstnanci mají v pokynu k přidělení místo výkonu práce pracoviště uživatele, se kterým má první agentura uzavřenou dohodu o přidělení. Na místě výkonu práce u uživatele tak pracuje jedna osoba na základě několika dohod o pracovní činnosti, které má uzavřeny s několika agenturami práce“⁵⁶.

„Za porušení předpisů v oblasti agenturního zaměstnávání bylo uloženo 116 pokut v celkové výši 9 577 000 Kč. Celkem 107 z těchto pokut v celkové výši 9 287 000 Kč bylo uloženo za přestupky dle ust. 33a zákona o inspekci práce (porušení povinností stanovených zákoníkem práce). Další 9 pokut v celkové výši 290 000 Kč bylo uloženo za přestupky dle ust. §140 zákona o zaměstnanosti. Nejvíce pokut bylo uloženo za nesplnění některé z povinností stanovených § 309 zákoníku práce“⁵⁷.

Přehled nejčastějších porušení zákoníku práce v oblasti agenturního zaměstnávání:

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	Počet porušení
---------------------------	----------------	----------------

⁵⁵ <http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>, str. 13

⁵⁶ <http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>, str. 19

⁵⁷ <http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>, str. 20

§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce nezabezpečila, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	111
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele,	78
	kteřý vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec	
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance nebo nebyla úplná	76
§ 308 odst. 1 písm. e) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o dni nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele	26
§ 308 odst. 2 ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nebyla uzavřena písemně	26
§ 309 odst. 2 písm. e) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval podmínky jednostranného prohlášení o ukončení dočasného přidělení před uplynutím jeho doby	25
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatele neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci, např. jméno, bydliště, státní občanství, místo narození	24
§ 309 odst. 2 ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu	22
§ 309 odst. 2 písm. c) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval dobu trvání dočasného přidělení	22
§ 309 odst. 2 písm. d) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji	22
Celkový počet porušení		432

ZDROJ: <http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>, str. 16 – 17

Přehled nejčastějších porušení zákoníku práce ze strany uživatelů:

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	Počet porušení
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec	31
§ 309 odst. 5 ZP	Uživatel nezabezpečil, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	18
§ 308 odst. 1 písm. e) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o dni nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele	6
§ 92 odst. 1 – 3 ZP	Uživatel nerozvrhl směny tak, aby měl zaměstnanec agentury práce nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin	6
§ 96 odst. 1 písm. a) ZP	Uživatel nevedl evidenci pracovní doby zaměstnance s vyznačením začátku a konce odpracovaných směn, práce přesčas, noční práce	4
§ 308 odst. 1 písm. g) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informaci o podmínkách, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím sjednané doby	3
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala jméno a příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště zaměstnance	3
Celkový počet porušení		71

ZDROJ: <http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>, str. 18

Agenturní zaměstnávání - 2019

„Orgány inspekce práce se ve své kontrolní činnosti věnují již více než 10 let také kontrolám zaměřeným na oblast zprostředkování zaměstnávání agenturami práce. Agentury práce, ať už se jedná o fyzické či právnické osoby, mohou zprostředkovat zaměstnání za podmínek daných zákonem o zaměstnanosti a především na základě povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti, stejně tak jako zákoník práce klade agenturám práce i uživatelům řadu povinností týkajících se zejména zachování rovných podmínek agenturních zaměstnanců“⁵⁸.

„Cílem kontrol v oblasti agenturního zaměstnávání byla zejména snaha zlepšit stav v oblasti agenturního zaměstnávání, a to nejen soustavnou kontrolní činností, ale rovněž ukládáním sankcí za závažné a opakované porušování pracovněprávních předpisů“⁵⁹.

„V roce 2019 byly také častěji kontrolovány agentury práce, které přidělovaly k uživateli občany EU a cizince, neboť výrazně stouply počty cizinců zaměstnaných v agenturách práce, kterým bylo vydáno ÚP ČR povolení k zaměstnání. Výběr agentur práce ke kontrole probíhal s využitím seznamu agentur práce zveřejněným na portálu MPSV, dále byly při výběru zohledněny přijaté podněty ke kontrole a poznatky z kontrolní činnosti“⁶⁰.

V oblasti agenturního zaměstnávání bylo rovněž předmětem kontrol, které se primárně zaměřily na jiné kontrolní oblasti (například oblast odměňování, pracovní doby, oblast BOZP a oblast diskriminace a rovného zacházení).

„Za porušení předpisů v oblasti agenturního zaměstnávání (Hlava V zákoníku práce) bylo uloženo agenturám práce 59 pokut v celkové výši 3 558 500 Kč a uživatelům 9 pokut v celkové výši 230 000 Kč. Za porušení dalších právních předpisů (mimo oblast agenturního zaměstnávání) bylo agenturám práce uloženo 27 pokut v celkové výši 3 067 000 Kč. Nejčastěji se jednalo o přestupky na úseku odměňování zaměstnanců, na úseku náhrad a úseku pracovní doby“⁶¹.

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, za rok 2019 – oblast agenturního zaměstnávání celkem:

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	Počet porušení
---------------------------	----------------	----------------

⁵⁸ http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf, str. 13

⁵⁹ http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf, str. 13

⁶⁰ http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf, str. 13

⁶¹ http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf, str. 16

§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce nezabezpečila, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.	85
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci, jako dočasně přidělený zaměstnanec.	58
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance nebo nebyla úplná.	52
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci, např. jméno, bydliště, státní občanství, místo narození.	25
§ 308 odst. 1 písm. h) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala číslo a datum rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.	25
§ 309 odst. 2 písm. e) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval podmínky jednostranného prohlášení o ukončení dočasného přidělení před uplynutím jeho doby.	16
§ 308 odst. 2 ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance nebyla uzavřena písemně.	15
§ 309 odst. 2 písm. d) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji.	13
§ 60 odst. 10 ZoZ	Agentura práce neuzavřela pracovní poměr se svým odpovědným zástupcem v rozsahu alespoň 20 hodin týdně.	12
§ 308 odst. 1 písm. e) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele.	12

Zdroj: http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf, str. 14-15

Další nejčastěji zjištěná porušení pracovněprávních předpisů v souvislosti s agenturním zaměstnáváním – agentury práce:

Porušená ustanovení	Popis porušení
§ 59 ZoZ	Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství ÚP ČR zejména údaje za přechozí kalendářní rok. Zaměstnavatel nesplnil danou povinnost.
§ 141 ZP	Zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci mzdu v termínu splatnosti mzdy, čímž nesplnil povinnost danou tímto ustanovením.
§ 96 ZP	Zaměstnavatel nevedl u zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny.
§ 112 ZP	Agentura práce neposkytla zaměstnanci příslušnou nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy.
§ 313 ZP	Agentura práce vydala při skončení pracovního poměru všem zaměstnancům z vybraného kontrolního vzorku zaměstnanců potvrzení o zaměstnání bez uvedení druhu konaných prací a také bez uvedení údajů o zaměstnání.

Zdroj: http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf, str. 15

Další nejčastěji zjištěná porušení pracovněprávních předpisů v souvislosti s agenturním zaměstnáváním – uživatelé:

Porušená ustanovení	Popis porušení
§ 96 ZP	Zaměstnavatel nevedl u zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny.
§ 116 ZP	Kontrolovaná osoba nevyúčtovala zaměstnancům příplatek za dobu noční práce.
§ 118 ZP	Kontrolovaná osoba nevyúčtovala zaměstnancům příplatek za práci v sobotu a v neděli.
§ 141 ZP	Kontrolovaná osoba v termínu splatnosti nevyplatila zaměstnanci sjednanou základní mzdu za odpracovanou dobu.

Zdroj: http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf, str. 15

9. Judikatura

9.1 Judikatura k pojmu závislá práce

6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. 2. 2014

- I. Pojem závislé práce tak musí být vykládán tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy. Zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě úsluhy blízkému člověku či nezištné laskavosti.
- II. Vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně subjektivní kategorii. **Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele.** Pokud má ovšem správní orgán naplnění tohoto subjektivního znaku objektivně prokázat, musí zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli a zejména co je její příčinou. **A zde začíná být zřejmé, že i když poskytování odměny zaměstnanci není vymezeno v zákoně jako znak závislé práce, neznamená to, že by zcela ztratilo smysl tuto otázku v rámci postihování nelegální práce zkoumat. Neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje.** Podmínkou samozřejmě je, aby odměna tvořila (ne nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj zaměstnancových příjmů – poskytnutí drobné protihodnoty např. v podobě daru je běžným zvykem i v případě jednorázové mezilidské výpomoci.
- III. **Jestliže by zaměstnanec plnil zadání samostatně a druhá strana by nebyla oprávněna mu průběžně zadávat jednotlivé úkoly a kontrolovat jejich plnění, jednalo by se spíše o vztah zadavatele zakázky a samostatného podnikatele, který ji pro něj plní.**

78 Ad 3/2011-65 ze dne 20. 2. 2014

Zejména je však třeba zdůraznit, že **při postihování nelegální práce musí správní orgán obviněnému prokázat naplnění všech uvedených znaků, tj. že zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.**

Vztah podřízenosti a nadřízenosti je přitom základním znakem závislé práce, který závislou práci odlišuje od jiných vztahů občanskoprávních a obchodněprávních, kde strany smluvního vztahu vystupují zásadně v rovnocenné postavení (§ 3, § 2 odst. 2 zákoníku práce).

NSS 6 Afs 85/2014-39 ze dne 28. 8. 2014



- I. Stěžovatelka podnikala **bez stálých zaměstnanců, za účelem uzavírání a vyřizování zakázek využívala několik obchodních zástupců na základě smlouvy o zprostředkování.** Předmětem smlouvy závazek zástupce zprostředkovávat a uzavírat smlouvy (faktury). Účelem smlouvy pak byla úprava vzájemného vztahu mezi zastoupeným a zástupcem, který se zavazuje k podnikání všech kroků za účelem zprostředkování – uzavírání obchodů zastoupeného, blíže specifikovaných v ustanovení v předcházející části této smlouvy se třetími osobami. **Obchodní zástupce se zavázal vyvíjet činnost směřující k uzavírání obchodů a vystavení faktur odběratelům; přičemž byl povinen dbát zájmů zastoupeného, jednat výlučně v souladu se zájmy zastoupeného a dbát jeho pokynů. Dále oslovovat zákazníky, starat se o stávající zákazníky, přijímat objednávky, vyřizovat reklamace, zajišťovat rozvoz zboží, zajišťovat fakturaci a s tím spojené věci.**
- II. Samostatnost – obchodní zástupci se sami rozhodovali, za kterými zákazníky pojedou a jak budou plnit smlouvu o zprostředkování. **Dostávali pouze rámcové úkoly, přesnější pokyny pak k tomu, co bylo nutno ad hoc zařídít pro chod firmy. Práci vykonávali pravidelně v kanceláři, přičemž není rozhodné, zda se jednalo o kancelář ve vlastnictví či pronájmu stěžovatelky.** Jednalo se bezpochyby o místo k tomu stěžovatelkou určené a jí vybavené; obchodní zástupci si tyto prostory nezajišťovali sami. Nejednalo se však o klasické pracoviště, o čemž svědčí skutečnost, že další z obchodních zástupců, který pro stěžovatelku pracoval, pracoval ze svého bydliště.
- III. **Vztah obchodních zástupců a stěžovatelky lze proto považovat za činnost „obojetné“ povahy, která umožňuje výkon jak v pracovním poměru, tak i mimo něj.**

Rozhodnutí ze dne 2. 12. 2014, č. j. 6 Ads 80/2013-41, a ze dne 30. 7. 2014, č. j. 3 Ads 111/2013-31

Práce „na zkoušku“ představuje práci v zastřené pracovním vztahu (nelegální práci), přitom zákoník práce pro případy vyzkoušení nově přijatého pracovníka zakotvuje institut „zkušební doby“ v rámci uzavřeného pracovního vztahu. Jiné dohody představují obcházení zákoníku práce. Dle výše uvedeného tak jednoznačně byl ze strany žalobce naplněn vztah podřízenosti vůči družstvu

Nejvyšší správní soud, 2 Ads 173/2014-28 ze dne 30. 6. 2015

Základním rozlišovacím znakem mezi pronájemem pracovní síly a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.

Nejvyšší správní soud, 2 Ads 151/2015-27 ze dne 13. 10. 2015

Pro posouzení případu je nutné vymezit definiční znaky závislé práce.

Znaky v rozsudku 6 Ads 46/2013 – 35 – výklad tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, ale aby to správní orgán nezaměňoval s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním či s upřímnou mezilidskou pomocí. (shodně ke znakům závislé práce viz např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 5. 2015, č. j. 2 Ads 33/2015 – 16, ze dne 10. 10. 2014, č. j. 5 Ads 40/2014 – 41, ze dne 10. 7. 2014, č. j. 3 Ads 101/2013 – 28, nebo ze dne 8. 7. 2014, č. j. 6 Ads 53/2014 – 36).

V § 2 odst. 2 – nejsou definičními znaky závislé práce, ale povinnosti které zaměstnavateli vznikají a za nichž má být závislá práce vykonávána – jsou vodítka k tomu, zda jsou v daném případě znaky závislé práce naplněny. Kupříkladu pobírání odměny za práci nepatří mezi obligatorní znak závislé práce, na jejím základě však lze existenci závislého postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli prokázat (srov. již zmiňované rozsudky č. j. 6 Ads 46/2013 – 35 nebo č. j. 2 Ads 33/2015 – 16).

Je nutno posoudit všechny znaky komplexně. Nejvyšší správní soud opakuje, že stanovení pracovní doby není obligatorním znakem závislé práce, a tudíž nebylo nezbytně nutné jej prokázat.

Existenci zastřeného pracovněprávního vztahu nicméně napovídá skutečnost, že pracovníci vykonávající práci pro stěžovatelku dostávali sice zapláceno od prostředníka, kterému stěžovatelka hradila cenu za „dílo“, avšak její výše souvisela s množstvím práce provedeným pro stěžovatelku. Ani tvrzení, že některé pracovní pomůcky nebyly pracovníkům dodávány ze strany stěžovatelky, nemůže vyvrátit závěry krajského soudu a správních orgánů, jak již Nejvyšší správní soud výše vysvětlil.

MSPH 6 Ad 26/2013-35 ze dne 25. 10. 2016

- I. Povaha činnosti – nutno posoudit, o jaká díla se jednalo, jakou míru volnosti měl zpracovatel při výkonu činnosti, jakou povahu mělo zadání objednatele. Nutno toto vše posoudit, než se dojde k závěru o naplnění znaků závislé práce.
- II. Jednání jménem zaměstnavatele – hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, hmotné i nehmotné prostředky, poskytnutí kapitálu, vytváření předpokladů, riziko neúspěchu. Doplňkové kritérium – zda se osoba jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob. Znaky závislé práce musí být naplněny kumulativně.
- III. Nadřízenost a podřízenost – odkaz na výklad dle 6 Ads 46/2013 – 35 (výše)

9.2 Judikatura k umožnění výkonu nelegální práce

NSS 4 Ads 75/2011-73 ze dne 29. 9. 2011

Skutečnost, že během provedení kontroly v době polední pauzy byla v provozovně žalobce (prodejně) přítomna pouze jeho družka, sama o sobě neznámá, že žalobce této osobě umožnil

výkon nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění před novelou provedenou zákonem č. 264/2006 Sb.

7 Ads 52/2014-37 ze dne 30.04.2014

Jestliže osoba umožní výkon nelegální práce - tj. výkon závislé práce, aniž by byla vůbec uzavřena platná pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce, **jedná se o přešůpek dle § 139 odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo o správní delikt dle § 140 odst. 1 písm. c) citovaného zákona.** Jestliže ale takovou smlouvu či dohodu uzavře, **avšak nikoliv písemně, jedná se o přešůpek dle § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nebo o správní delikt dle § 25 odst. 1 písm. b) téhož zákona.**

Nejvyšší správní soud, 6 Ads 80/2013-41, ze dne 2. 12. 2014

Zrušením § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve slovech „nejméně však ve výši 250 000 Kč“ nálezem sp. zn. Pl. ÚS 52/13 **otevřel Ústavní soud cestu k tomu, aby správní orgány a soudy v probíhájících řízeních při ukládání pokuty za správní delikt umožnění výkonu nelegální práce zohlednily osobní a majetkové poměry delikventa, aniž by je při tom limitovala protiústavně zakotvená spodní hranice pokuty ve výši 250 000 Kč.** Jinak by došlo k porušení ústavně zaručeného práva podle čl. 11 Listiny základních práv a svobod.

36 Ad 39/2014 – 73 ze dne 13. 9. 2016

- I. **Uzavření smlouvy o sdružení dle § 829 a násl. občanského zákoníku z roku 1964 (resp. smlouvy o společnosti dle § 2716 a násl. občanského zákoníku z roku 2012), samo o sobě nevyklučuje, že se některá z takto sdružených osob dopustí správního deliktu umožnění nelegální práce (tzv. švarcsystém) dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. **Rozhodná není formální právní deklarace takového vztahu, ale to, zda byly materiálně naplněny znaky závislé práce.****
- II. Ani existence formálně perfektní smlouvy proto podle výše uvedeného judikátu nemusí znamenat, že se o závislou práci nejedná, protože **„rozhodná je povaha činnosti (práce), kterou uvedení cizinci v daném případě vykonávali, a role žalobce (jako zaměstnavatele – pozn. soudu) v této záležitosti.** Podobně jako správní orgány či soudy v obdobných případech posuzují nikoli to, zda ta která práce je formálně deklarována jako např. smlouva o dílo, je třeba i v tomto případě **posuzovat primárně povahu vykonávané práce a v této souvislosti to, zda takto reálně vykonávaná činnost odpovídá jejímu formálnímu vymezení.** Jinak řečeno je třeba zhodnotit, co strany takového závazkového vztahu skutečně učinit chtěly a také co činily, nikoli jak tuto svoji aktivitu formálně deklarovaly.“ Touto optikou je také třeba pohlížet na předloženou smlouvu mezi žalobcem a pracovníkem. Její existence je pro hodnocení skutkového stavu významná, avšak nemusí být rozhodující.

Krajský soud v Brně, 36 Ad 57/2014 – 58, ze dne 11. 10. 2016 rozhodnuto proti inspektorátu práce co se týče výše pokuty

- I. Žalobce dle inspektorátu práce umožnil vykonávat závislou práci mimo pracovněprávní vztah – 1 pracovala na zkoušku, 2. vykonávala závislou práci na základě mandátní smlouvy. Pro závislou práci ale nelze uzavírat mandátní smlouvy – výkon práce nesl znaky závislé práce dle § 2 odst. 1 ZP. Pracovněprávní vztah nebyl uzavřen, tudíž byla naplněna definice nelegální práce.
- II. V době rozhodování Inspektorátu o pokutě bylo zrušené ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti, nelze jinak, než pro neústavnost napadené rozhodnutí zrušit a Inspektorát práce zavázat, aby o pokutě rozhodoval znovu. Musí se řídit zákonnými limity pro ukládání předmětné pokuty. V napadeném rozhodnutí vypustil některé nezákonné úvahy inspektorátu, kterými inspektorát zdůvodňoval vyšší závažnost jednání, avšak nesnížil uložené sankce. Pokud jednání ztratí na vyšší závažnost, logicky již neobstojí navýšení pokuty.

2 Ads 340/2016 ze dne 23. 3. 2017

Pracovněprávní vztahy při podnikání rodinného typu (typicky podnikání, na němž se podílejí druh a družka, rodiče a děti, sourozenci apod.) nejsou až na výslovné zákonné výluky (§ 318 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, u manželů) právem vyloučeny, avšak v oblasti veřejného práva k nim nelze nikoho nutit, a to ani s poukazem na potřebu bránit nelegálnímu zaměstnávání.

41 A 62/2015 ze dne 16. 8. 2017 – rozhodnuto ve prospěch Inspektorátu práce

- I. Pokud žalobce namítá, že zde byl **porušen princip smluvní volnosti, tak se v tomto případě jednalo pouze o zastřený pracovněprávní vztah mezi žalobcem a družstvem, nikoliv o obchodněprávní vztah. Jak správně uvedl žalovaný, smluvní volnost při výkonu závislé práce je omezena ust. § 3 zákoníku práce tím, že tato může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu.**
- II. **Je zde také nepochybné, že žalobce práci vykonával za úplatu, již z povahy věci se nemohlo jednat o mezilidskou výpomoc, neboť žalobce se podílel na zateplení Nemocnice, které mj. prováděla společnost (zadavatel), jenž se společností uzavřela smlouvu o dílo. Společnost pak má s družstvem uzavřenou rámcovou smlouvu o dílo. Tyto společnosti a družstvo spolu jednájí v rámci obchodněprávních vztahů. Taktéž se zde nejedná o práci na zkoušku, sám žalobce to nenamítá, neboť práci měl vykonávat na základě smlouvy o dílo. Soud k tomu jen na okraj uvádí, že práci na zkoušku se opakovaně zabýval Nejvyšší správní soud, označil ji za nelegální, neboť dlouhodobost a ekonomická závislost na zaměstnavateli se projevuje již v příslibu práce...**

NSS 9 Ads 357/2017-42, ze dne 17. 9. 2018

- I. **Stěžovateli je nutno přisvědčit i v jeho námitce, že pokud jsou splněny zákonné znaky závislé práce, smluvní strany nemají možnost volby (nemohou realizovat svoji smluvní volnost) a naopak musejí respektovat zákonný příkaz, aby tato práce byla vykonávána v základním pracovněprávním vztahu.** To vyplývá z nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, I. ÚS 190/15, který říká, že ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jsou relativně (jednostranně) kogentní. Vymezují právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily.
- II. I. ÚS 615/17, Ústavní soud konstatoval, že „pracovněprávní vztahy jsou coby vztahy soukromoprávní povahy primárně založeny na respektování smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu (zaměstnanec-zaměstnavatel). Smluvní svoboda stran je však v pracovněprávních vztazích významně omezena, a to za účelem zajištění zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Jde o jeden ze základních účelů a cílů pracovního práva, který byl navíc později v zákoníku práce vyjádřen výslovně [§ 1a odst. 1 písm. a) zák. práce.
- III. **Pokud tedy krajský soud vidí v povinnosti zaměstnavatele podle § 3 zákoníku práce omezení smluvní svobody, obecně má sice pravdu, ale jedná se spíše jen o právněpolitické úvahy do budoucna (de lege ferenda).**

9.3 Judikatura k zastřenému agenturnímu zaměstnávání

30 Af 31/2013-136 ze dne 26. 3. 2015 – rozhodnuto proti odvolacímu finančnímu ředitelství

- I. Rozhodujícím kritériem pro posouzení, **zda lze poplatníka, který příjmy za práci vyplácí pracovníkům na základě smluvního vztahu prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí, podřadit pod ust. § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů je, zda vykonávají práci podle jeho příkazů.** To znamená, že výkon práce musí být prováděn přímo podle příkazů pronajímatele. **Musí se jednat o bezprostřední vztah bez jakéhokoli prostředníka.** Nestačí, aby povinnost řídit se příkazy toho, pro koho pracovník vykonává pracovní činnost, byla založena pouze nepřímo, např. příkazem daným tomuto pracovníkovi třetí osobou. Nestačí tedy, že se pracovník řídí pokyny osoby, pro níž pracuje, jen proto, že mu povinnost tak činit uložila třetí osoba nebo že se na tom s třetí osobou dohodl z titulu toho, že mezi touto třetí osobou a pracovníkem existuje právní vztah, jehož obsahem je mimo jiné povinnost řídit se pokyny třetí osoby (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 4. 2012, č. j. 7 Afs 46/2011-106)
- II. Některé zjištěné podklady a skutečnosti (nájemní smlouva, evidence v docházkovém systému žalobce, způsob stanovení ceny díla hodinovou sazbou, práce na různých pracovištích žalobce, žádost o vstupní prohlídky) zejména v jejich souhrnu skutečně nasvědčují zastřenému zprostředkování pracovní síly.

NSS 1 Ads 272/2016 ze dne 15. 2. 2017

Důkazy opatřené a provedené ve správním řízení jsou z hlediska prokázání žalobcovy odpovědnosti za správní delikt dostatečné. Z podkladů pro správní řízení vyplývá, že mezi stěžovatelem a společností Vodňanská drůbež, a.s., byla uzavřena smlouva o nájmu prostor, v nichž byli během kontroly zjištěni pracující cizinci, a smlouva o dílo, na základě které stěžovatel dodával společnosti Vodňanské kuře, a.s. zpracované drůbeží produkty. Z hlediska deliktní odpovědnosti stěžovatele nebylo rozhodné, zda někteří zaměstnanci společnosti Vodňanská drůbež, a.s. zadávali cizincům pracovní pokyny, neboť tyto okolnosti nejsou v rozporu s odpověďmi stěžovatele, který fakticky vystupoval v postavení agentury práce.

31 Ad 2/2017-43 ze dne 16. 2. 2017 – rozhodnuto v neprospěch společnosti proti inspektorátu práce

- I. Inspektorát shledal žalobce vinným – zprostředkoval zaměstnání ve skladě a ve výrobě bez povolení ke zprostředkování zaměstnání
- II. V první řadě soud podotýká, že zjištěný **správní delikt nespočíval v umožnění výkonu nelegální práce** (tj. závislé práce mimo pracovní právní vztah), potažmo ve zprostředkování výkonu závislé práce mimo pracovní poměr, jak tvrdí žalobce, **nýbrž ve zprostředkování zaměstnání bez povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Takto je také skutková podstata zjištěného správního deliktu dle § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti explicitně koncipována.
- III. Agenturní zaměstnávání je spojeno se zprostředkováním zaměstnání, kterým se podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti mimo jiné rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. K takovému zprostředkování jsou oprávněny podle § 14 odst. 3 zákona o zaměstnanosti buď a) krajské pobočky Úřadu práce, nebo b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce"). (odkaz na 2 Ads 173/2014-28)
- IV. Nelze tedy souhlasit se žalobcem, že by byl skutkový stav zjištěn nedostatečně. **Inspektorát se sice podrobněji nezabýval konkrétními objednávkami, nicméně ty vycházely ze zastřené právního jednání a zjevně pouze kryly skutečný obsah právního vztahu mezi žalobcem a společností FRIGONOVA s. r. o. tak, aby se navenek jevil jako vztah plynoucí ze smlouvy o dílo.**

2 Azs 243/2018 ze dne 13. 12. 2018 – ve prospěch PČR

- I. Ze spisu je také zřejmé, že stěžovatel podepsal pracovní smlouvu teprve dne 8. 5. 2017, a to s polským zaměstnavatelem, o němž však nic neví, ani to, čím se zabývá a kde sídlí. Práci mu zadával a kontroloval zaměstnanec společnosti TEKOO spol. s. r. o., mzda mu měla být vyplacena teprve na konci měsíce června.
- II. Nejvyšší správní soud proto dospěl ve shodě s krajským soudem k názoru, že **i přes formální zastření skutečnosti uzavřenými smluvními vztahy** (pracovní smlouva

uzavřená mezi polským zaměstnavatelem a stěžovatelem, smlouva o poskytování služeb mezi polským zaměstnavatelem a společností VIDININVEST, s. r. o. a následně smlouva o dílo mezi společností VIDININVEST, s. r. o. a TEKOO spol. s. r. o.) **polský zaměstnavatel fakticky jednal jako agentura práce, která stěžovateli pouze zprostředkovala zaměstnání na území České republiky. Stěžovatel svou hlavní činnost neprovozoval ve státě sídla svého formálního zaměstnavatele, v řízení nebylo jakkoli prokázáno, že by vyslání stěžovatele představovalo odlehčující opatření v době dočasného úbytku zakázek polského zaměstnavatele nebo že by k němu došlo ve srovnatelné situaci** (srov. bod 41 zmiňovaného rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017 – 31). Není tedy pravdou, že by krajský soud svůj závěr postavil pouze na zjištění, že stěžovatel v Polsku delší dobu nepobýval, jak namítá v kasační stížnosti.

9.4 Judikatura k agenturám práce

Krajský soud v Brně, 29 Af 76/2013-87 ze dne 10. 5. 2016

Dohodnutý obsah pracovního poměru (jeho základní náležitosti v pracovní smlouvě) nelze změnit jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, byť v podobě přílohy připojené k pracovní smlouvě. Uvedená pravidla platí i pro agenturní zaměstnávání, které je považováno rovněž za závislou práci (§ 2 zákoníku práce). Obsah pracovního poměru proto nelze změnit např. jednostranným pokynem zaměstnavatele (agentury práce) k dočasnému přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele (§ 309 zákoníku práce). Aplikace § 8 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, na takto zjištěný skutkový stav, kdy správce daně zpochybňuje smluvní ujednání o skutečném místě výkonu práce za účelem neuznání vyplacených částek jako cestovních náhrad dle § 152 zákoníku práce, musí být dostatečně argumentačně zdůvodněna a důkazně podložena. Povinností daňových orgánů je uvést nejen zjištěný, právním úkonem zakrývaný stav, ale musí i přezkoumatelným způsobem uvést úvahy, které je k takovému závěru vedly, včetně označení a zhodnocení důkazů, o které svá zjištění opírají.

2 Afs 177/2016-14 ze dne 20.10.2016

Není-li mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že **pravidelným pracovištěm takového zaměstnance je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, například sídlo agentury práce či bydliště zaměstnance, i když fakticky zaměstnanec práci vykonává u uživatele** (nájemce pracovní síly). Za takových podmínek je cesta zaměstnance z místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě do místa faktického výkonu práce u uživatele pracovní cestou ve smyslu § 42 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006, a náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s takovou pracovní cestou proto nepodléhají dani z příjmů ze závislé činnosti [§ 6 odst. 7 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů].

30 A 109/2015–74 ze dne 21. 12. 2016

Ustanovení § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nemůže mít povahu speciálního ustanovení ve vztahu k § 81 odst. 1 téhož zákona, jelikož každé z ustanovení upravuje různé právní vztahy. Pokud tedy § 66 in fine neumožňoval agentuře práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele též zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, znamená to, že tato agentura práce v pozici zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru byla povinna zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tuto povinnost agentura práce mohla plnit vzájemnou kombinací všech tří forem plnění stanovených v § 81 tohoto zákona.

Nejvyšší správní soud, 3 Azs 146/2017 – 48 ze dne 12. 4. 2018

Předmětem **žádosti o prodloužení doby platnosti povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání je posouzení, zda v daném případě neexistuje žádná zákonná překážka (ve smyslu § 37 zákona o pobytu cizinců), která by vyloučila možnost vyhovění žádosti.** Jednou z takových možných překážek je **neplnění účelu pobytu**, pro který byl již dříve pobyt povolen. V posuzovaném případě je účelem pobytu stěžovatele jeho podnikání. V kontextu uvedeného bylo tedy nutno ze strany správního orgánu I. stupně posoudit, zda stěžovatel podniká. **Jestliže bylo zjištěno, že výdělečná činnost stěžovatele nespĺňovala znaky podnikání, nastala zde bez dalšího překážka vyhovění jeho žádosti o prodloužení doby platnosti povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání a jako takovou ji bylo nutno zamítnout.** Stěžovatel tento zcela logický postup v kasační stížnosti zcela účelově otáčí, když tvrdí, že správní orgán I. stupně měl nejprve zjistit, zda v posuzované věci jde či nejde o závislou práci, a v případě negativní odpovědi uzavřít, za pomoci vylučovací metody, že jde o podnikání. Bylo by však absurdní, respektive zcela nadbytečné zjišťovat nejdříve skutečnost pro dané řízení nepodstatnou a z ní teprve vyvozovat skutečnost relevantní, jestliže lze posoudit relevantní skutečnost přímo. Stěžovatelem predestřeným způsobem tudíž nebylo vůbec potřeba vést dokazování a posuzovat, zda jde o závislou (legální) práci.

9.5 Judikatura – přeshraniční prvek

Soudní dvůr EU, C-53/13 ze dne 17. 1. 2013

Povinnost českých zaměstnavatelů srážet zálohu na daň z příjmů pracovníků zaměstnaných agenturou práce se sídlem v zahraničí je v rozporu s právem EU

2 Azs 289/2017-31 ze dne 31.01.2018

Výjimka z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, zakotvená v § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se vztahuje jak na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele, tak i na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí



pracovní síly. To však pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, a neusilují tak o začlenění na český pracovní trh.

Krajský soud v Praze, 44 A 4/2017-27, ze dne 10. 4. 2017

- I. Poskytnutí zaměstnance zaměstnaného **osobou usazenou v jiném členském státě Evropské unie v souladu s předpisy o pobytu a zaměstnávání cizinců ze zemí, které nejsou členy Evropské unie**, platnými v tomto jiném členském státě k výkonu závislé práce na území České republiky, které má povahu pronájmu pracovní síly, nelze podřadit pod přeshraniční poskytování služeb ve smyslu § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Takový zaměstnanec je oprávněn vykonávat závislou práci na území České republiky jen na základě povolení k zaměstnání vydaného Úřadem práce České republiky, popř. na základě zaměstnanecké karty nebo modré karty (§ 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti).
- II. **Pracovní vízum vydané jiným členským státem EU neopravňuje cizince k výkonu zaměstnání na území ČR.** Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, jen je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, modré karty nebo povolení k zaměstnání a platného povolení k pobytu na území České republiky dle § 89 odst. 1 a 2 ZamZ.

13 A 62/2018 – 41 + C-307/09 až C-309/09, Vicoplus

Z uvedeného je patrné, že český zákonodárce přistupuje k dočasnému přidělování cizinců k výkonu práce na území České republiky zahraničními agenturami práce velmi restriktivně, a to s ohledem na citlivost dané oblasti jak z hlediska zajištění dodržování pracovních podmínek, tak i z hlediska ochrany pracovního trhu. Výjimku z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu zakotvenou v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti proto nelze z hlediska systematického ani teleologického vykládat tak, že se vztahuje na veškeré vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb. Jak bylo uvedeno výše, členské státy Evropské unie mohou chránit své vnitrostátní pracovní trhy před zneužíváním svobody poskytování služeb k neoprávněnému agenturnímu zaměstnávání podniky usazenými v jiném členském státě. **Nejvyšší správní soud proto dospěl s ohledem na judikaturu Soudního dvora a systematiku a účel zákona o zaměstnanosti k závěru, že § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se vztahuje pouze na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice č. 96/71/ES a na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly, avšak pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo. Pracovní povolení se dle § 98 písm. k) nevyžaduje pouze u pracovníků, kteří, ačkoli byli dočasně vysláni na území České republiky jako pracovní síla, vykonávají svou hlavní činnost u zaměstnavatele, který je na území České republiky vyslal, neboť pouze v takovém případě lze předpokládat, že se cizinci po uplynutí doby vyslání vrátí zpět a nebudou se snažit o začlenění na**

český pracovní trh. Zaměstnavatelé z jiných členských států tak mohou v rámci volného pohybu služeb dočasně vyslat své zaměstnance na území České republiky jako pracovní sílu coby odlehčovací opatření v době dočasného úbytku zakázek, nemohou však fungovat jako faktické agentury práce, které bez jakékoli kontroly ze strany českých správních orgánů pouze vysílají příslušníky třetích států do České republiky jako pracovní sílu, aniž by kdy tyto osoby využívaly k vlastní činnosti.

2 Azs 289/2017-31 ze dne 31.01.2018 (stejně závěry již výše)

Výjimka z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, zakotvená v § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se vztahuje jak na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele, tak i na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly. To však pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, a neusilují tak o začlenění na český pracovní trh.

44 A 4/2017-27 ze dne 10. 4. 2017

Poskytnutí zaměstnance zaměstnaného osobou usazenou v jiném členském státě EU k výkonu závislé práce na území ČR, které má povahu pronájmu pracovní síly, nelze podřadit pod přeshraniční poskytování služeb ve smyslu § 98 písm. k) ZamZ.

53 A 13/2018 ze dne 6. 2. 2019

K právě uvedenému lze podotknout, že kritéria pro **odlišení vyslání pracovníka k poskytnutí služby** dle čl. 1 odst. 3 písm. a) a c) směrnice 96/71/ES byla vymezena např. v rozsudku Soudního dvora Evropské unie C-586/13, Martin Meat kft. Jde o otázku, zda poskytovatel služby odpovídá za vady poskytnutého plnění (služby), zda může sám určit počet pracovníků vyslaných k poskytnutí služby, zda příjemce služby uděluje zaměstnancům poskytovatele služby pouze obecné pokyny a zajišťuje kontrolu kvality prováděného díla, nebo zda jim uděluje konkrétní a individuální pokyny, jak postupovat při provádění díla.

9.6 Judikatura – BOZP a dočasné přidělení

Městský soud v Praze, sp. zn. 38 Ca 71/98, ze dne 27. 5. 1999

Po dobu tohoto dočasného přidělení nemůže právnická osoba vůči dočasně přidělenému pracovníkovi činit právní úkony jménem zaměstnavatele, i když mu jeho jménem ukládá pracovní úkoly, řídí, organizuje a kontroluje jeho práci, pečuje o pracovní podmínky a o bezpečnost a ochranu zdraví při práci apod. Mzdu po tuto dobu poskytuje pracovníkovi jeho zaměstnavatel, který jej dočasně přidělil.

Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka Liberec, č. j. 59 Ad 3/2014-57, ze dne 23. 9. 2014

Podle § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Soud považuje za nutné zdůraznit, že tuto zákonnou povinnost má zaměstnavatel vedle povinnosti dle § 103 odst. 2 zákoníku práce, jež se vztahuje na zajištění školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech na úseku BOZP.

Nejvyšší správní soud, č. j. 78 Ad 77/2012 – 32

Žalobce byl ve vztahu k pracovnímu úrazu dne 26. 12. 2011 postiženého X, uživatelem dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce. V návaznosti na kontrolou zjištěný a správním řízením potvrzený skutkový stav, oblastní inspektorát práce, meritorním rozhodnutím ve věci, jehož správnost žalovaný následně rozhodnutím potvrdil, uznal žalobce vinným ze spáchání správního deliktu na úseku bezpečnosti práce podle § 30 odst. 1 písm. r) zákona o inspekci práce, když tento naplnil jeho jak formální, tak i materiální znaky jeho skutkové podstaty. Po skutkové stránce žalobce jako zaměstnavatel, resp. uživatel dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce nezajistil, aby stroj či technické zařízení (včetně pohybujeících se částí hrabicového dopravníku) byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány a tyto byly povinně vybaveny vhodným ochranným zařízením, které chrání život a zdraví zaměstnanců. Bylo tedy povinností žalobce zajistit minimální požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení v závislosti na příslušném riziku vytvářeném daným zařízením, a vratnou stanicí hrabicového dopravníku jako technické zařízení, vybavit vhodným ochranným zařízením a zabezpečením před ohrožením života a poškozením zdraví. Byl povinen ochránit zaměstnance před jeho možným poškozením zdraví, způsobeným zachycením nebo destrukcí pohybujeících se částí zařízení, jakožto předvídatelným rizikem. Bylo proto povinností žalobce vybavit vratnou stanicí hrabicového dopravníku, která byla zdrojem pracovního úrazu poškozeného dne 26.12.2011, vhodným a účinným ochranným zařízením.

Nejvyšší správní soud, č. j. 59 Ad 3/2014

Podle § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Soud považuje za nutné zdůraznit, že tuto zákonnou

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JERUZALÉMSKÁ 1283/9
110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO
ČESKÁ REPUBLIKA



povinnost má zaměstnavatel vedle povinnosti dle § 103 odst. 2 zákoníku práce, jež se vztahuje na zajištění školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech na úseku BOZP.

10. Oznámení a sankční mechanismy u dočasného přidělení za stran agentur práce ve vybraných státech

Dílčí řešerše vyžádána garantem projektu.

ČESKÁ REFERENČNÍ ROVINA

Základní úprava je obsažena v ust. § 42g, § 42i, § 46, § 165 a 178f zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění.

Dle těchto ustanovení je změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele držitel zaměstnanecké karty povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou.

Přitom změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty, ledaže dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z těchto důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době a pokud cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže.

Klíčové ovšem je, že držitel zaměstnanecké karty není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce.

Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1, tj. po 60 dnech po skončení platnosti zaměstnanecké karty.

Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval.

U modré karty podléhá změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele modré karty během prvních dvou let pobytu na území předchozímu souhlasu ministerstva. Ministerstvo souhlas s uvedenými změnami udělí na žádost držitele modré karty, pokud držitel této karty podmínky i nadále splňuje. Po uplynutí dvou let pobytu na území je držitel modré karty povinen tyto změny oznámit ministerstvu ve lhůtě do 3 pracovních dnů.

Vydání zaměstnanecké karty a modré karty, prodloužení nebo zrušení její platnosti, jakož především též posouzení shody oznámené změny zaměstnavatele nebo pracovní pozice držitele zaměstnanecké karty se zákonem a udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele modré karty je v působnosti ministerstva vnitra.

Ze zákona se považuje za nespolehlivého zaměstnavatele i právnická nebo fyzická osoba, k níž je cizinec dočasně přidělen agenturou práce na základě dohody uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem podle zvláštního právního předpisu, pokud:

- není bezdlužnou osobou podle § 178e,
- jí byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
- nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se skutečnost, že vyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nepodařilo ověřit,
- za období posledního roku nesplnila povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejném zdravotním pojištění,
- je v likvidaci, nebo

její sídlo uvedené ve veřejných rejstřících není skutečné; za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele.

Další požadavky stanovené jinými předpisy⁶²

Zaměstnanci vyslaní na služební cestu („dočasně přidělení“, „vyslaní“ nebo „přidělení“) do českého subjektu na základě smlouvy mezi subjektem ze třetí země (tj. mimo EU a EHP) a českým subjektem pouze za účelem zlepšení jejich dovedností a kvalifikace nemusí získat pracovní povolení před zahájením výkonu práce. Nicméně v tomto případě by existovala povinnost opětovně oznámit Úřadu práce přemístění podle zákona o zaměstnanosti nejen při zahájení výkonu práce, ale také před uskutečněním tohoto typu přidělování zaměstnanců. Okolnosti, zda cizí zaměstnanec (nikoliv občan EU – zjednodušeně) vyslaný k výkonu práce v České republice bude potřebovat nebo nebude potřebovat pracovní povolení, budou přezkoumány s ohledem na konkrétní případ. Zákon o zaměstnanosti stanoví výjimky pro vybrané druhy práce a povolání (např. umělci, vědci, studenti, osoby zajišťující dodávky zboží a montáže, na základě obchodní smlouvy nebo v případně vykonávají záruční práce a opravy) v případech, kdy práce na území České republiky je dočasná (nepřesahuje 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dní v kalendářním roce). Kromě těchto výjimek není třeba pracovního povolení v případě jistoty časově omezeného přidělování v rámci skupiny, pokud mají dotyční zaměstnanci povolení k pobytu vydané za tímto účelem jiným členským státem EU.

BELGIE

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců⁶³

Belgický zákon nerozlišuje druhy vysílání zaměstnanců. Po dobu vysílání nebo dočasného přidělení zaměstnance zůstává pracovní smlouva u zaměstnavatele, tudíž pravomoc zaměstnavatele nad vyslaným zaměstnancem zůstává v domovské zemi.

Půjčování pracovníků (personální pronájem) je podle belgického práva zakázáno. Tudíž, hostitelská společnost nemá, v zásadě, žádné pravomoci zaměstnavatele nad vyslaným zaměstnancem, v konkrétních situacích, kdy je půjčování zaměstnanců výjimečně povoleno, musí být splněny přísné podmínky a formality. Například při:

- půjčování personálu za účelem provedení specializovaných prací;

⁶² Popis důležitých požadavků nevyplývajících z pracovního práva, které musí být splněny v případě dočasného přidělení.

⁶³ Údaj, zda se jurisdikce liší mezi několika druhy vysílání (např. přidělení a zapůjčení zaměstnanců).

- půjčování pracovníků mezi společnostmi, které patří do stejné finanční a hospodářské skupiny;
- půjčování pracovníků v rámci smlouvy o poskytování služeb, i když v tomto případě nelze skutečně převést orgán zaměstnavatele. Hostitelská společnost může pouze vydávat organizační pokyny;
- půjčování zaměstnanců v rámci pracovních agentur.

2. Oznamovací povinnost⁶⁴

Před zaměstnáním v Belgii, musí zaměstnavatel podat elektronické oznámení NSSO (oznámení Limosa). Existuje několik výjimek z této povinnosti. Ty závisí na důvodech příchodu do Belgie a délce pobytu.

Zahraniční zaměstnavatelé, kteří odesílají zaměstnance do Belgie, musí také ustanovit tzv. „styčného důstojníka“, který bude hlavní kontaktní osobou pro belgické kontrolní služby. Styčný důstojník může být sám zaměstnavatel, zaměstnanec nebo případně třetí strana. Tento člověk nemusí mít bydliště v Belgii.

Kromě této oznamovací povinnosti jsou důležité i jiné formality:

- Zaměstnavatel by měl před příchodem do Belgie zajistit certifikát A1 nebo jiný obdobný dokument, jako je například osvědčení o pojištění;
- Doporučujeme, aby dopis vymezující podmínky přidělení (např. doba trvání a ukončení přidělení, případná daňová vyrovnání nebo dohoda o daňové ochraně, použitelných právních předpisech atd.) byl sepsán v nizozemštině, francouzštině nebo němčině v závislosti na místě, na které je v Belgii zaměstnanec vyslán. Navíc je užitečné, pokud tento přidělovací dopis určuje, jaké povinnosti belgického práva musí být během přidělení dodržovány.
- V některých případech musí zaměstnavatel získat pracovní povolení nebo jednotné povolení (Single permit) před příchodem a zahájením práce v Belgii.

3. Evidenční povinnost⁶⁵

Při výkonu služby, musí být uloženy následující doklady v sídle zaměstnavatele, v místě zaměstnání či v bydlišti fyzické osoby v Belgii, která je zmocněncem či pověřena zaměstnavatelem k uchovávání těchto dokladů. Kromě toho, zaměstnavatel musí být schopen předložit tyto dokumenty při každé kontrole a přeložit jakýkoliv z těchto dokumentů do jednoho ze tří oficiálních jazyků v Belgii (do nizozemštiny, francouzštiny, němčiny) na žádost inspekce:

- Osvědčení A1 nebo osvědčení o pojištění;
- Kopie oznámení Limosa. Oznámení Limosa osvobozuje zahraniční zaměstnavatele od vypracování sociálních dokumentů (jako jsou například belgické výplatní pásky, pracovní předpisy apod.).
- Kopii pracovní smlouvy vyslaného pracovníka nebo rovnocenného dokladu. Inspekční služby mohou požadovat překlad do nizozemštiny, francouzštiny, němčiny či angličtiny;
- Informace týkající se cizí měny, v níž jsou mzdy, benefity v hotovosti či v naturáliích v zahraničním zaměstnání vypláceny, jakož i informace o podmínkách navrácení vyslaného pracovníka;

⁶⁴ Popis oznamovací povinnosti vůči orgánům ve vztahu k vysílání zaměstnanců do jurisdikce.

⁶⁵ Popis záznamu o evidenčních povinnostech, které vznikají před nebo během přičazením do jurisdikce.

- Pracovní záznamy označující začátek, konec a trvání denní pracovní doby přiděleného pracovníka;
- Doklad o vyplacení mzdy přidělenému pracovníkovi;
- Verzi osobního účtu, výplatní pásky nebo rovnocenný doklad v angličtině, nizozemštině, francouzštině nebo němčině. Ty musí být k dispozici inspekční službě až po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. Mohou být také poskytovány elektronicky.

4. Nároky zaměstnanců⁶⁶

Závazná ustanovení podle belgického práva jsou všechna ustanovení, která jsou trestně stíhatelná v Belgii v případě nedodržení. V praxi to znamená, že je třeba dodržovat belgické pracovní právo, s výjimkou například pravidel týkajících se ukončení pracovní smlouvy. V praxi si však služby sociální inspekční služby uvědomují, že belgické provádění evropské směrnice o vysílání pracovníků je příliš obsáhlé, což znamená, že kontrolují pouze tzv. „Jádro minimálních nároků“, jako například:

- minimální mzdy, včetně povinných výhod vyplývajících z všeobecně závazných kolektivních dohod;
- předpisy o pracovní době;
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- minimální nároky na dovolenou a náhradu mzdy, atd.

5. Výjimky⁶⁷

Požadavky uvedené výše se vztahují na všechna přidělení do Belgie bez ohledu na důvod nebo dobu trvání přidělení. Pro oznámení Limosa však existují výjimky. Nejdůležitější z nich jsou:

- zahraniční zaměstnanci přiřazení do Belgie svým zahraničním zaměstnavatelem k účasti na vědeckých kongresech či jednáních („služební cesty“), za předpokladu splnění určitých podmínek;
- vědci, pokud se účastní vědeckého programu na vysoké škole či vědecké instituci v Belgii za předpokladu, že jsou splněny určité podmínky;
- zaměstnanci vyslaní do Belgie kvůli první montáži a/nebo instalaci zboží za předpokladu, že jsou splněny určité podmínky;
- pracovníci v mezinárodní dopravě atd.

6. Případné pokuty⁶⁸

Jako příklad lze uvést, že nejdůležitější přestupky a pokuty jsou uvedeny níže, ačkoli v závislosti na okolnostech mohou být uplatněny další přestupky či sankce (jako specifické občanské sankce, uzavření firmy atd.). Pokuty uvedené níže musí být násobeny počtem ovlivněných zaměstnanců, ale jsou omezeny na 100násobek maximální pokuty:

- Nedokončení oznámení Limosa může být sankcionováno pokutou 4.800 EUR až 48.000 EUR nebo správní pokutou ve výši 2.400 EUR až 24.000 EUR. Nejen zaměstnavateli, ale i klientovi zaměstnavatele hrozí trestní pokuty ve výši 800 EUR až 8.000 EUR nebo správní pokuty ve výši 400 EUR až 4.000 EUR v případě nedoložení oznámení Limosa.

⁶⁶ Popis minimálních norem, které musí být splněny při výkonu služby v jurisdikci.

⁶⁷ Popis nejběžnějších služeb, na něž se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

⁶⁸ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení uvedených omezení.

BĚLORUSKO

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců⁶⁹

Poskytování služeb může probíhat jako přidělení či zapůjčení zaměstnanců u běloruského subjektu.

Přidělení nastává v případě, že zahraniční společnost musí vykonávat specifické činnosti pro běloruského zákazníka po relativně krátkou dobu.

Pracovní poměr může být použit pro různé účely. Pracovníci zahraniční společnosti poskytující služby mohou být zaměstnání přímo zákazníkem. Případně mohou být zaměstnání poskytovatelem vzdáleného zaměstnání nebo poskytovatelem personálního pronájmu v Bělorusku s uzavřením servisní smlouvy mezi poskytovatelem vzdáleného zaměstnání nebo pronájmu a zákazníkem. Pokud jde o vzdálené zaměstnání a personální pronájem, je běloruské právo vágní a nestanovuje zvláštní úpravu tohoto typu dohod. Nicméně uzavírání smluv o vzdáleném zaměstnání není běloruským zákonem zakázáno.

2. Oznamovací povinnost⁷⁰

Přidělení zahraničních občanů do Běloruska není předmětem běloruského pracovního práva, takže neexistují žádné oznamovací povinnosti. Nicméně tato přidělení podléhají běloruským migračním regulacím. Zahraniční společnost musí tudíž zajistit, aby vysílaná osoba měla všechny zákonné důvody pro vstup a pobyt v Bělorusku (např. vízum).

V případě vzdáleného zaměstnání nebo zapůjčení zaměstnanců, je cizí občan formálně obyčejným zaměstnancem běloruského subjektu, a proto podléhá obecným požadavkům na vykazování práce v Bělorusku. (PU-1, PU-2, PU-3 formy). Před začátkem zaměstnání zahraničního občana musí být získáno od zaměstnavatele osvědčení o sociálním zabezpečení. Aby byl cizinec oprávněn pracovat v Bělorusku, musí získat pracovní povolení ještě před zaměstnáním. Pracovní povolení pro cizího občana zpravidla získává zaměstnavatel.

3. Evidenční povinnost⁷¹

Při výkonu služeb jako je dočasné přidělení musí mít zahraniční občan následující:

- kopii smlouvy o poskytování služeb;
- migrační kartu;
- doklad o registraci v místě bydliště (vydaný běloruským úřadem pro migraci).

Během vzdáleného zaměstnání a zapůjčení zaměstnance musí zaměstnavatel cizího občana vést:

- pracovní smlouvu;
- pracovní řád;
- osobní záznamové karty;
- pracovní kniha;
- pracovní povolení.

Během vzdáleného zaměstnání a zapůjčení zaměstnance musí cizí občan mít:

- kartu sociálního zabezpečení;
- pracovní smlouvu;
- dočasné povolení k pobytu.

⁶⁹ Údaj, zda se jurisdikce liší mezi několika druhy vysílání (např. přidělení a zapůjčení zaměstnanců).

⁷⁰ Popis oznamovací povinnosti vůči orgánům ve vztahu k vysílání zaměstnanců do jurisdikce.

⁷¹ Popis záznamu o evidenční povinnosti, které vznikají před nebo během přiřazením do jurisdikce

4. Nároky zaměstnanců⁷²

Při dočasném přidělení nemá cizí státní příslušník žádné zaměstnanecké nároky, jelikož není předmětem běloruského pracovního práva.

Během zapůjčení zaměstnanců, zaměstnanci mají následující (pro rata) nároky:

- minimální mzda podle běloruského pracovního práva (např. prémie za přesčas, minimální plat atd.);
- 24 kalendářních dnů dovolené ročně;
- dodržování pracovní doby platí srovnatelně s ostatními zaměstnanci;
- dodržování bezpečnosti práce.

5. Výjimky⁷³

Cizí státní příslušníci zaměstnaní běloruskými subjekty se sídlem v Hi-Tech Parku nebo v průmyslovém parku Greatstone nemají povinnost získat pracovní povolení.

6. Případné pokuty⁷⁴

Přestupky proti placení příspěvků na sociální zabezpečení, pokud se jedná o zaměstnané cizince, mohou mít za následek pokutu v rozmezí od 20 EUR do 200 EUR (pro vedoucí společnosti) a až 20 % z nezaplacené částky příspěvku na sociálním zabezpečení (pro společnost).

Přestupky proti vyplácení mzdy zaměstnaným zahraničním občanům mohou mít za následek pokutu až do výše 1.000 EUR (pro společnost).

Běloruské úřady jsou velmi ochránářské, pokud jde o práva zaměstnanců, takže jakékoliv porušení pracovních práv nese případná rizika.

7. Požadavky netýkající se pracovního práva⁷⁵

Zahraněční občan musí dodržovat platné migrační předpisy (vízum, délka pobytu, registrace u migračních úřadů, získávání pracovních a dočasných povolení k pobytu atd.)

BULHARSKO

1. Druhy vyslání⁷⁶

Předpokladem vyslání pracovníků z dalších členských států EU/EHP, Švýcarska nebo z třetích států, kteří poskytují služby v Bulharsku je diferenciováno následovně:

(A) Vyslání pracovníků do Bulharska jejich zaměstnavatelem za účelem:

- 1) poskytování služeb přijímajícímu subjektu v Bulharsku ("hostitelská společnost" nebo "zahraniční zaměstnavatel"). V tomto případě jsou zaměstnanci vysláni za prací do Bulharska na náklady zaměstnavatele a řídí se pouze jeho pokyny.
- 2) přesun v rámci společnosti.

(B) Vyslání pracovníků agenturami zprostředkujícími dočasnou práci, aby vykonávali služby pro zahraničního zaměstnavatele v Bulharsku (dočasné přidělení).

⁷² Popis minimálních norem, které musí být splněny při výkonu služby v jurisdikci.

⁷³ Popis nejběžnějších služeb, na něž se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

⁷⁴ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení uvedených omezení.

⁷⁵ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být během přidělení splněny.

⁷⁶ Údaje o tom, zda se v jednotlivých zemích rozlišuje mezi různými druhy vyslání (např. přidělení a pronájem personálu).

2. Oznamovací povinnost⁷⁷

Zaměstnavatel/agentura zprostředkující dočasnou práci vysílající dočasně najaté pracovníky do Bulharska musí ohlásit každého vyslaného pracovníka ne později než v den zahájení výkonu přidělené práce v Bulharsku.

Toto oznámení musí být učiněno Bulharskému inspektorátu práce prostřednictvím podání na standartním formuláři (v současné době pouze v tištěné podobě, únor 2019).

Informace, které se ohlašují:

- údaje o vysílajícím zaměstnavateli a přijímajícím subjektu;
- identifikační údaje jednotlivých zaměstnanců;
- doba trvání vyslání a den jeho zahájení a ukončení;
- adresa/y výkonu práce pracovníků;
- vymezení služeb, které jsou předmětem vyslání;
- kontaktní osoba.

Jakákoliv změna uvedených údajů musí být bezodkladně nahlášena Bulharskému úřadu práce. Na vyslané pracovníky, kteří jsou občany třetích zemí mimo EU, se mohou vztahovat další požadavky (např. pracovní povolení).

3. Evidenční povinnost⁷⁸

Vysílající zaměstnavatel musí po dobu vyslání uchovávat alespoň tyto dokumenty (je vyžadován bulharský překlad) a musí být uloženy v místě výkonu práce u přijímajícího subjektu:

- kopie pracovní smlouvy;
- dokumenty prokazující výplatu odměny za práci (např. výplatní pásky, výplatní listiny);
- dokumenty prokazující skutečně odpracované hodiny (např. záznamy o pracovní době);
- A1.

4. Práva zaměstnanců⁷⁹

Dočasně přidělení pracovníci mají po dobu svého vyslání do Bulharska následující práva:

Musí jim být poskytovány alespoň stejné minimální pracovní podmínky jaké jsou srovnatelné pro bulharské pracovníky, pokud jde o:

- odměnu za práci;
- podmínky pro práci přesčas a práci v noci, včetně náhrad;
- dodržování pracovní doby (tj. maximální délka pracovního dne a pracovního týdne, minimální přestávky během dne a pravidelný nepřetržitý odpočinek v týdnu, státem uznané svátky v Bulharsku);
- 20 dnů dovolené za rok;
- bezpečnost a ochrana práce;
- zvláštní ochrana mladistvých, těhotných žen, kojících matek a osob se sníženými pracovními schopnostmi;
- zákaz diskriminace.

⁷⁷ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům v souvislosti s vysláním zaměstnanců do jiného státu.

⁷⁸ Popis povinností vést záznamy, které vzniknou před a během vyslání do jiného státu.

⁷⁹ Popis minimálních standardů, které musí být zajištěny během výkonu služeb v jiném státě.

V případě, že pracovní podmínky upravené bulharskou právní úpravou jsou méně příznivé pro vyslané pracovníky než podmínky stanovené právními předpisy vysílajícího zaměstnavatele/agentury pro dočasnou práci, pak se použijí pro vyslané pracovníky příznivější podmínky.

5. Výjimky⁸⁰

Uvedená omezení se obecně vztahují na všechna vysílání do Bulharska. Výjimky se mohou vztahovat na:

- účast na seminářích, přednáškách, pracovních cestách a schůzkách zahrnujících školení nebo veletrhy;
- druhy práce, při kterých nejsou vykonávány služby – v tomto případě se neuplatní ustanovení týkající se vysílání;
- některá ustanovení týkající se vysílání se neuplatní v případech, kdy dochází k montáži nebo k uvedení do provozu vybavení a kdy je pracovník vyslán nejvýše na 8 kalendářních dnů.

Všechny výjimky musí být vykládány striktně.

6. Případné sankce⁸¹

V případě, že je prokázáno porušení předpisy stanovených požadavků vysílajícím zaměstnavatelem, pak Bulharský inspektorát práce musí bezodkladně vyrozumět o všech informacích vztahujících se k porušení příslušný odpovědný orgán vysílajícího zaměstnavatele.

7. Další požadavky stanovené jinými předpisy⁸²

V případech dlouhodobého vysílání nebo vysílání pracovníků z nečlenských států EU může být vyžadován soulad s imigračními předpisy.

V závislosti na délce vyslání a zemi usazení vysílajícího zaměstnavatele se můžou lišit důsledky daňového zatížení a sociálního zabezpečení.

DÁNSKO

1. Různé druhy dočasného přidělení⁸³

Na základě článku 1 Směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb existují 3 typy nadnárodních opatření, na které se směrnice vztahuje:

- a. Vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vysílání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo
- b. Vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo
- c. Jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro

⁸⁰ Příklady obvyklých služeb, při kterých se tato omezení neuplatní (příkladný výčet).

⁸¹ Popis sankcí, které mohou být ukládány v případě nedodržování uvedených omezení.

⁸² Popis důležitých požadavků nevyplývajících z pracovního práva, které musí být splněny v případě dočasného přidělení.

⁸³ Informace, zdali se jurisdikce liší napříč různými druhy vyslání pracovníků (např. přidělení a nájem zaměstnance).

dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.⁸⁴

- a. – c. předpokládá se, že dotyčný pracovník je přidělen pouze dočasně.

2. Oznamovací povinnost⁸⁵

Na základě článku 7a dánského zákona o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, zahraniční společnost poskytující služby v Dánsku je povinna být vedena v rejstříku zahraničních poskytovatelů služeb (Register of Foreign Service Providers, „RUT“). Registrace musí být dokončena před zahájením poskytování služeb v Dánsku, jinak hrozí společnosti pokuta. Registrace musí obsahovat název společnosti, sídlo, datum atd.

Dle článku 7e zákona o vysílání pracovníků, pokud poskytovaná služba zahrnuje stavební práce, zemědělství, lesnictví nebo zahradnictví, je společnost povinna doložit zadavateli práce, že registrace do rejstříku RUT byla řádně provedena před zahájením prací. Dle článku 7d (2), pokud zadavatel takové potvrzení neobdrží, musí kontaktovat dánský úřad pracovního prostředí (Working Environment Authority, „WEA“), nejpozději 3 dny po zahájení prací.

Pokud pracovníci původem z Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska hodlají zůstat v Dánsku déle než 3 měsíce, musí si zažádat o osobní identifikační číslo (číslo CPR) u Národního registru obyvatel.

3. Evidenční povinnost⁸⁶

Podle článku 7e dánského zákona o vysílání zaměstnanců, musí být zahraniční společnost schopna poskytnout dokumenty, které mohou identifikovat poskytovatele služeb, tj. poskytnout informace vyžadované v článku 7a (název zahraniční společnosti, sídlo, datum atd.). Tyto dokumenty musí být poskytnuty výše zmíněnému úřadu WEA. Na žádost WEA jsou pracovníci povinni poskytnout informace vztahující se k jeho osobě a zaměstnavateli v souladu s článkem 7e zákona o vysílání zaměstnanců.

4. Nároky zaměstnance⁸⁷

Na základě článku 5 zákona o vysílání pracovníků, tyto předpisy dánské legislativy představují minimální povinný rámec úpravy pracovního poměru, bez ohledu na to, že se na pracovníka vztahují i zahraniční právní předpisy:

- Zákon o příznivém pracovním prostředí;
- Zákon o rovnocenném zacházení mužů a žen, pokud jde o přístup k zaměstnání a mateřské dovolené atd. (s několika výjimkami);
- Zákon o rovném odměňování mužů a žen;
- Pravidla mateřské dovolené stanovená v zákoně o odměňování zaměstnanců;
- Zákon o zákazu diskriminace v zaměstnání;
- Prováděcí zákon směrnice o pracovní době (zaměstnanec může odpracovat v průměru maximálně 48 hodin za týden, včetně přesčasů);
- Zákon o dovolené v tom rozsahu, ve kterém upravuje pracovní poměr na úkor zaměstnance. Pokud jde o délku dovolené (25 dní za rok), zaměstnavatel musí zajistit, aby

⁸⁴ V této části (překlad znění směrnice) bylo užito oficiální znění směrnice v českém jazyce z webové stránky www.eur-lex.europa.eu.

⁸⁵ Popis oznamovací povinnosti vůči místním orgánům v souvislosti s vysláním zaměstnanců do jejich jurisdikce.

⁸⁶ Popis evidenční povinnosti, která vznikla před nebo během přidělení do jurisdikce.

⁸⁷ Popis minimálních norem, které musí být dodrženy během poskytování služeb v jurisdikci.

zaměstnanec obdržel náhradu za dovolenou, stejně tak, jakož i náhradu za chybějící dovolenou, aby měl zajištěné stejné podmínky pro dovolenou, jaké jsou stanoveny v dánském zákoně o dovolené;

- Zákon o agenturních pracovnících v celém rozsahu (vztahuje se pouze na vyslané zaměstnance dle čl. 1 odst. 3 c) směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb).

Předpisy dánského pracovního práva nestanoví minimální mzdu. Nicméně, pokud se na vykonávanou práci vztahuje kolektivní smlouva, mohou zde v tomto ohledu existovat určitá omezení.

5. Výjimky⁸⁸

Na základě článku 7b dánského zákona o vysílání zaměstnanců je zahraniční společnost vyjmuta z povinnosti registrovat se v rejstříku RUT (Register of Foreign Service Providers) za předpokladu, že splní tato kritéria:

- a. Dodání služby nepřesáhne 8 dní.
- b. Dodání služby se uskutečňuje v souvislosti s dodávkou technických zařízení nebo konstrukcí v Dánsku.
- c. Zaměstnanec nebo zahraniční společnost se podílí na odborné nebo kvalifikované montáži, instalaci, opravě, nebo informování o technických zařízeních nebo konstrukcích v Dánsku.

Dále také výkonné nařízení k osvobození od povinnosti zápisu do rejstříku RUT obsahuje další, avšak velmi konkrétní výjimky, které oprostují od povinnosti registrovat se u RUT dle článku 7 zákona o vysílání zaměstnanců.

Podle článku 1 se také zahraniční společnost, nemusí registrovat u RUT, mimo jiné v těchto případech:

- Účastníci seminářů a konferencí, včetně výzkumných pracovníků, přednášejících a ostatních, kteří byli pozváni za účelem vzdělávání nebo prezentace, přednášky atd.
- Účast na pracovních cestách pro zahraniční firmy nebo firmy, které nemají trvalé sídlo podnikání v Dánsku.
- Poskytování poradenských služeb v oblasti auditu a účetnictví po dobu až 8 dnů.
- Vyslání v rámci jedné pracovní skupiny až po dobu 8 dnů. Neplatí to však v případě, kdy služba zahrnuje stavební práce, zemědělství, lesnictví a školky, úklid, včetně čištění oken, jakož i práce v hotelech a restauracích.

6. Možné pokuty/sankce⁸⁹

Porušení povinnosti poskytnutí pravdivých informací Národnímu registru obyvatel může vést k pokutě. Pokutu lze uložit ve výši 10.000 až 20.000 DKK, záleží na okolnostech. Dále, dle oddílu 9 dánského zákona o vysílání pracovníků, mají všichni zaměstnanci, kteří byli propouštěni nebo s nimi nebylo zacházeno v souladu s příslušnými předpisy (viz. Nároky zaměstnance), pokud vnesou takový nárok vůči zaměstnavateli, mají nárok na náhradu škody.

7. Požadavky vyjma pracovního práva⁹⁰

⁸⁸ Popis nejčastějších služeb, na které se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

⁸⁹ Popis pokut, které by mohly být uloženy, v případě nedodržení uvedených omezení.

⁹⁰ Popis podstatných požadavků, které vyplývají z pracovního práva a které musí být během pracovního přidělení splněny.

Další důležité povinnosti vyplývají z různých dánských zákonů zahrnujících mimo jiné finanční právo, právo sociálního zabezpečení atd. Zahraniční společnost by si měla být vědoma těchto požadavků předtím, než vyšle své zaměstnance.

FINSKO

1. Různé druhy dočasného přidělení⁹¹

Poskytování služeb může nastat jako subdodávka (zadána třetí osobě), vnitřní přesun nebo nájem zaměstnanců. V případě nájmu zaměstnanců se právo řídit a dohlížet směnám přesouvá z původního zaměstnavatele (pronajímatele) na nového (nájemce), zatímco u subdodávky zůstává původnímu. Vnitřním přesunem se rozumí vyslání pracovníků do společnosti stejné skupiny (se sídlem v cizí zemi) a podobná ujednání.

Co se týče stavebních prací, zde existují další konkrétní a přísnější ustanovení.

2. Oznamovací povinnost⁹²

Společnost, která pracovníka vysílá je povinna před započítáním práce ve Finsku učinit oznámení místnímu orgánu BOZP.

Toto oznámení:

- není vyžadováno, pokud vnitřní přesun mezi skupinou společností netrvá déle nežli 5 pracovních dnů
- je vždy vyžadováno v případě stavebních prací a musí být zasláno staviteli a generálnímu dodavateli.

Společnost, která pracovníka vysílá, musí také zřídit zástupce ve Finsku, kterého lze kdykoli kontaktovat. Zástupce je třeba, pouze pokud přidělení trvá déle než 10 pracovních dnů.

3. Evidenční povinnost⁹³

Povinnost uchovat určité informace ve psané formě po celou dobu trvání přidělení (např. informace o základních pracovních podmínkách).

Tato povinnost je ještě rozsáhlejší, pokud přidělení trvá více než 10 pracovních dnů (toto zahrnuje např. i výkazy). Dodavatel musí být informován, kde je tato informace uchovávána dříve, než samotná práce započne.

Informace musí být uchována 2 roky po skončení pracovního přidělení.

4. Nároky zaměstnance⁹⁴

Platí určitá ustanovení, týkající se počtu odpracovaných hodin, čerpání dovolené a rodičovské dovolené. Je důležité stanovit, zdali platí kolektivní smlouva, jelikož kolektivní smlouvy stanoví pracovní podmínky ještě detailněji.

Musí být vyplacena odměna v souladu s obecně závaznou kolektivní smlouvou (CBA) nebo, pokud ji nelze aplikovat, alespoň přiměřenou obvyklou odměnu.

⁹¹ Informace, zdali se jurisdikce liší napříč různými druhy vyslání pracovníků (např. přidělení a nájem zaměstnance).

⁹² Popis oznamovací povinnosti vůči místním orgánům v souvislosti s vysláním zaměstnanců do jejich jurisdikce.

⁹³ Popis evidenční povinnosti, která vznikla před nebo během přidělení do jurisdikce.

⁹⁴ Popis minimálních norem, které musí být dodrženy během poskytování služeb v jurisdikci.

Zvláštní ustanovení stanoví, zdali se užije CBA v případě nájmu zaměstnanců (může se na ně vztahovat kolektivní smlouva najímací společnosti). Pokud se na ně CBA nevztahuje, pracovní doba, dovolená a bezpečnost při práci musí být v souladu s podmínkami zaměstnanců nájemce.

5. Výjimky⁹⁵

Zákonem je stanovena minimální mzda a strany se mohou dohodnout na příznivějších podmínkách ve prospěch zaměstnance. Ustanovení o minimální mzdě a čerpání dovolené se nevztahují na stáže kratší než 8 dní, pokud:

- náplní práce je prvotní sestavení nebo instalace zboží prováděné zkušeným nebo specializovaným pracovníkem;
- práce je nedílnou součástí smlouvy o dodání zboží a
- pokud je práce nezbytná pro zařazení dodaného zboží do provozu.

Tato výjimka se nevztahuje na stavební práce.

6. Možné pokuty/sankce⁹⁶

Za zanedbání povinností může být udělena pokuta v rozmezí 1.000 až 10.000 EUR. Tato pokuta hrozí při zanedbání některé z těchto povinností – oznamovací povinnost, zřízení zástupce nebo evidenční povinnosti. Za zanedbání dvou a více povinností lze uložit souhrnnou pokutu v maximální možné výši 10.000 EUR.

7. Požadavky vyjma pracovního práva⁹⁷

Vysílající společnost je povinna zřídit úrazové pojištění a zajistit povinnou zdravotnickou péči. Přijímací společnost musí potvrdit, že její smluvní partneři splnili své zákonné povinnosti jakožto smluvní partneři a zaměstnavatelé (např. status daňového plátce a příspěvky zaměstnavatele). Toto potvrzení však není vyžadováno v případech menších subdodávek (do 9.000 EUR) a krátkodobého nájmu (maximálně 10 dní).

U stavebních prací je však takové potvrzení vyžadováno vždy.

FRANCIE

1. Různé druhy dočasného přidělení⁹⁸

Pokud si zaměstnavatel sídlící mimo Francii přeje, aby jeho zaměstnanec pracoval na francouzském území a mají mezi sebou uzavřenou platnou pracovní smlouvu a pracovní poměr bude v tomto období pokračovat, je toto francouzským právem považováno jako pracovní přidělení.

Tato kvalifikace zahrnuje několik skutkových podstat (i) poskytování služeb klientovi, (ii) přesuny v rámci jedné skupiny, (iii) veškeré práce prováděné ve Francii pro potřeby zahraničního zaměstnavatele a (iv) dočasnou práci.

Podle francouzského pracovního práva podléhají úkony, které zahrnují poskytování zaměstnanců, zvláštním předpisům. V zásadě jsou zakázány jakékoliv ziskové úkony, jejichž výhradním účelem je poskytování zaměstnanců.

⁹⁵ Popis nejčastějších služeb, na které se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

⁹⁶ Popis pokut, které by mohly být uloženy, v případě nedodržení uvedených omezení.

⁹⁷ Popis podstatných požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být během pracovního přidělení splněny.

⁹⁸ Informace, zdali se jurisdikce liší napříč různými druhy vyslání pracovníků (např. přidělení a nájem zaměstnance).

2. Oznamovací povinnost⁹⁹

Před jakýmkoli přidělením, je cizinecký zaměstnavatel povinen:

- Zřídit si zástupce ve Francii;
- Učinit předchozí prohlášení, kterým informuje místní správní orgány skrze tuto webovou adresu: www.sipsi.travail.gouv.fr
- Pokud jde o náležitosti vyplývající z evropského práva sociálního zabezpečení, zahraniční zaměstnanci přidělení do Francie nemusí být po dobu pracovního přidělení (většinu času) zařazeni do francouzského systému sociálního zabezpečení a nadále podléhají systému státu společnosti, která je obvykle zaměstnává. V případě, že splňují určité podmínky týkající se (i) samotného zaměstnance a (ii) zaměstnání vykonávaného ve Francii. V těchto případech musí zaměstnavatel podat žádost o přidělení v příslušném státě, který poskytne A1 formulář („formulaire A1“). Přepravní společnosti se sídlem mimo Francii, které vysílají zaměstnance – řidiče na jednu nebo více cest – nepodléhají povinnosti podat prohlášení a vysílání, ale musí vystavit potvrzení o vysílání skrze francouzský webový portál SIPSi.

3. Evidenční povinnost¹⁰⁰

Zahraniční zaměstnavatelé musí po dobu trvání pracovního přidělení francouzským orgánům zpřístupnit následující dokumenty:

- Pracovní povolení, které občanům mimo EU umožňuje vykonávat činnosti jako zaměstnaná osoba, je-li takové potvrzení třeba;
- Potvrzení dokládající lékařskou prohlídku v zemi původu, je-li takové potvrzení třeba;
- Pokud je doba vyslání kratší než měsíc – jakýkoli dokument potvrzující, že odměna zaměstnance alespoň odpovídá francouzské minimální mzdě;
- Pokud je doba vyslání delší než měsíc – výplatní pásky;
- Jakýkoli dokument potvrzující, že byla odměna zaměstnanci skutečně vyplacena;
- Dokument stanovující počáteční a konečné datum trvání práce ve Francii;
- Kopii dokumentu, který zřizuje zástupce zaměstnavatele ve Francii;
- Pracovní smlouvu prokazující místo najmutí zaměstnance (zahraničí);
- Jakýkoli dokument prokazující (i) zaručený příjem, (ii) počet dřívějších obchodních smluv zřízeních jak v domovské zemi, tak ve Francii (za účelem prokázat, že daná společnost vykonává svou hlavní činnost mimo Francii);
- Kopii formuláře A1, pokud je třeba.

Kromě toho agentury dočasného zaměstnání musí poskytnout: dokument prokazující, že finanční záruka byla obdržena nebo doklad o shodě s rovnocennými ustanoveními o zárukách v zemi původu. Všechny tyto dokumenty musí být přeloženy do francouzštiny.

Pokud je v praxi nemožné zpřístupnit všechny tyto dokumenty na pracovišti zaměstnanců, mohou být tyto dokumenty zpřístupněné skrze zástupce ve Francii nebo prostřednictvím elektronické platformy.

4. Nároky zaměstnance¹⁰¹

Pokud jde o pracovní právo, zaměstnavatelé dočasně vysílající zaměstnance na francouzské území podléhají zákonným ustanovením a smluvním ujednáním vztahujícím se na zaměstnance

⁹⁹ Popis oznamovací povinnosti vůči místním orgánům v souvislosti s vysláním zaměstnanců do jejich jurisdikce.

¹⁰⁰ Popis evidenční povinnosti, která vznikla před nebo během přidělení do jurisdikce.

¹⁰¹ Popis minimálních norem, které musí být dodrženy během poskytování služeb v jurisdikci.

zaměstnané společnostmi ve stejné oblasti činnosti usazené ve Francii s ohledem na tyto skutečnosti:

- Individuální a kolektivní svobody v pracovním poměru;
- Diskriminace a pracovní rovnosti mužů a žen;
- Ochrana mateřství, mateřské a otcovské dovolené – péče o děti, dovolené na rodinné události;
- Podmínky přístupu a záruk dočasně prováděné práce zaručené zaměstnancům společnostmi;
- Právo na stávkou;
- Pracovní doba, náhradní odpočinek, státní svátky, placená dovolená, pracovní doba a noční směny pro nezletilé pracovníky;
- Zvláštní pravidla týkající se placené dovolené v určitých odvětvích (stavebnictví);
- Minimální mzda a výplaty mezd, včetně příplatků za přesčasy, stejně jako zákonné či smluvní doplňky mezd;
- Pravidla týkající se zdraví a bezpečnosti při práci, věku, od kdy je možné pracovat, zaměstnávání dětí;
- Nelegální práce.

5. Výjimky¹⁰²

Reforma francouzské legislativy z 5. září 2018 představila výjimku pro krátkodobé přidělení k určitým aktivitám. Právní účinek této reformy je však stále předmětem přijetí prováděcích zákonů, které stanoví rozsah této výjimky. Stejná reforma uvedla možnost požadovat úpravy těchto povinností (např. zřídit zástupce ve Francii, informování příslušných úřadů a zpřístupnění požadovaných dokumentů) pro zaměstnavatele, kteří pravidelně vysílají své zaměstnance do Francie v souvislosti s poskytováním služeb konkrétnímu zákazníkovi nebo přesuny zaměstnanců v rámci jedné skupiny.

Výjimku, která stojí za zmínění, tvoří zaměstnavatelé mimo Francii, kteří ve svém vlastním zájmu posílají zaměstnance na francouzské území bez toho, aniž by uzavřeli smlouvu s klientem. Nemusí zřizovat zástupce, ani učinit předchozí prohlášení.

6. Možné pokuty/sankce¹⁰³

Nesplnění povinnosti zřídit zástupce nebo učinit předchozí prohlášení může vést k pokutám až 4.000 EUR za zaměstnance (8.000 EUR v případě opakovaného porušení během 2 let od první pokuty).

Nezpřístupnění požadovaných dokumentů může vést k:

- udělení pokuty v trestním řízení – nejvýše 450 EUR;
- udělení pokuty ve správním řízení – nejvýše 4.000 EUR za zaměstnance (8.000 EUR v případě, že se jedná o opakované porušení do dvou let od první pokuty).

Nepředložení A1 dokumentu (pro účely sociálního zabezpečení) může vést k uložení pevně stanovené pokuty za každého pracovníka, kterého se to týká, až do výše měsíčního stropu sociálního zabezpečení, což činí 3 377 euro (pro rok 2019).

7. Požadavky vyjma pracovního práva¹⁰⁴

¹⁰² Popis nejčastějších služeb, na které se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

¹⁰³ Popis pokut, které by mohly být uloženy, v případě nedodržení uvedených omezení.

Nevztahují se.

CHORVATSKO

1. Druhy vyslání¹⁰⁵

Chorvatské právo rozlišuje:

- a. dočasné přidělení;
- b. vysílání zaměstnanců.

Dočasné přidělení je upraveno pracovním právem, zatímco ustanovení regulující vysílání zaměstnanců je upraveno v zákoně o cizincích. V případě, že zaměstnavatel nepotřebuje určitého zaměstnance, může ho dočasně přidělit k přidružené společnosti podle zákona o obchodních korporacích na dobu nepřesahující 6 měsíců. K takovému dočasnému přidělení musí být přiložena dohoda mezi přidruženými podniky a souhlas dočasně přiděleného zaměstnance.

K vysílání zaměstnanců dochází v případech, kdy zahraniční zaměstnavatel vyšle svého vlastního zaměstnance v rámci dočasného nebo příležitostného nadnárodního poskytování služeb na omezenou dobu:

- do Chorvatska na jeho účet a podle jeho pokynů na základě smlouvy uzavřené mezi zahraničním zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem, ve které zaměstnanci přiděluje práci a výkon služeb v Chorvatsku, za předpokladu, že mezi zahraničním zaměstnavatelem a zaměstnancem existuje po dobu vyslání pracovní vztah; nebo
- do Chorvatska kde má svoji provozovnu nebo zde existuje subsidiárně pracovní vztah mezi zahraničním zaměstnavatelem a zaměstnancem po dobu vyslání; nebo
- jako pracovní agentura třetímu subjektu, který podniká v Chorvatsku za předpokladu, že mezi pracovní agenturou a zaměstnancem existuje pracovní vztah po dobu vyslání.

2. Oznamovací povinnost¹⁰⁶

Zahraníční zaměstnavatel, který chce vyslat zaměstnance do Chorvatska, musí před zahájením výkonu práce zaměstnance předložit chorvatským úřadům (Inspektorát práce – Ministerstvo práce a důchodového systému) Prohlášení o vyslání.

Předepsaný formulář a obsah je k dispozici v Náležitostech formuláře a obsahu Prohlášení o vyslání (Formulář 1). V případech, kdy během doby vyslání dojde ke změně okolností uvedených v Prohlášení o vyslání, musí být tato změna ohlášena elektronickým způsobem (na Formuláři 2) do 3 pracovních dnů prostřednictvím emailu:

postingdeclaration.inspektorat@mrms.hr

3. Evidenční povinnost¹⁰⁷

V Prohlášení o vyslání musí zahraniční zaměstnavatel zmocnit a pověřit osobu, která bude po dobu vyslání na místě výkonu práce nebo na jiném dostupném místě v Chorvatsku a bude schopna na žádost příslušného orgánu poskytnout přístup k:

¹⁰⁴ Popis podstatných požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být během pracovního přidělení splněny.

¹⁰⁵ Údaje o tom, zda se v jednotlivých zemích rozlišuje mezi různými druhy vyslání (např. přidělení a pronájem personálu).

¹⁰⁶ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům v souvislosti s vysláním zaměstnanců do jiného státu.

¹⁰⁷ Popis povinností vést záznamy, které vzniknou před a během vyslání do jiného státu.

- tištěným nebo elektronickým formulářům;
- kopiím pracovních smluv nebo jiných dokumentů, na základě kterých vznikl zaměstnanecký poměr;
- pracovní povolení nebo jiné dokumenty, kterými lze prokázat, že vyslaný pracovník, který je občanem třetích zemí, je zde legálně zaměstnán;
- výpočet jeho/jejího platu, včetně uvedení všech jeho složek a způsobu, jakým byl plat stanoven;
- doklad prokazující výplatu platu;
- záznam o odpracovaných hodinách obsahující začátek, trvání a konec pracovní doby;
- ostatním nezbytným dokladům pro kontrolní a dohledové účely, a

na základě žádosti příslušných orgánů poskytnout překlad těchto dokumentů do chorvatštiny, včetně všech dalších vyžádaných informací. Zahraniční zaměstnavatel musí v Prohlášení o vyslání určit a pověřit kontaktní osobu v Chorvatsku, která bude po dobu vyslání spolupracovat s příslušnými orgány jeho jménem a na jeho účet, a v případě potřeby odešle dokumenty, žádosti, oznámení nebo jiné dokumenty a může ji být doručováno.

4. Práva zaměstnanců¹⁰⁸

Vyslaným pracovníkům musí být garantovány následující pracovní podmínky stanovené příslušnými chorvatskými předpisy nebo kolektivními smlouvami (pokud jsou v platnosti):

- předepsaná maximální denní délka pracovní doby a minimální doba denního odpočinku (přičemž základními předpoklady je, že celková pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin týdně, přestávka v práci minimálně 30 minut během dne, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma pracovními dny musí být minimálně 12 hodin a doba nepřetržitého odpočinku v průběhu týdne činí alespoň 24 hodin);
- výměra dovolené, za kterou náleží náhrada mzdy činí minimálně 4 týdny (4 týdny za každý kalendářní rok);
- minimální mzda, včetně příplatků za práci přesčas (minimální mzda nesmí být méně než zákonem stanovená minimální mzda, v současné době 3.750 HRK hrubého);
- uplatnění opatření zajišťujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci;
- uplatnění ochranných opatření vztahujících se na práci těhotných žen, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a mladistvých;
- zákaz diskriminace;
- podmínky zaměstnávání pracovními agenturami.

5. Výjimky¹⁰⁹

Výjimky se vztahují na cizince vykonávající samostatně výdělečnou činnost (OSVČ), kterým není uložena povinnost předkládat Prohlášení o vyslání před zahájením výkonu práce v Chorvatsku.

Cizinci, kteří se účastní např. seminářů, školení a jiných pracovních cest a podobně, nejsou povinni předkládat Prohlášení o vyslání podle nezávazné praxe dozorujících orgánů.

Další výjimky se uplatní pouze na kvalifikované pracovníky vyslané zahraničním zaměstnavatelem do Chorvatska na dobu kratší než 8 dní, pokud jejich pracovní angažmá je například z důvodu počátečního zavedení provozu, který je nezbytný pro zahájení dodávek zboží v obchodním styku za předpokladu, že toto bylo sjednáno jako nezbytná součást smlouvy.

¹⁰⁸ Popis minimálních standardů, které musí být zajištěny během výkonu služeb v jiném státě.

¹⁰⁹ Příklady obvyklých služeb, při kterých se tato omezení neuplatní (příkladný výčet).

6. Případné sankce¹¹⁰

Zaměstnavateli, který dočasně přiděluje zaměstnance v rozporu s ustanoveními zákoníku práce, může být udělena pokuta až do výše 13.500 EUR (např. v případě, kdy je zaměstnanec dočasně přidělen společnosti, která není přidruženou společností zaměstnavatele; v případě, kdy je zaměstnanec dočasně přidělen na dobu delší než 6 měsíců; když je dočasné přidělení realizováno bez písemné dohody).

Další pokuty se pohybují v rozmezí od 4.000 EUR do 6.750 EUR a mohou být uděleny:

- zahraničnímu zaměstnavateli, který nepředložil Prohlášení o vyslání na předepsaném formuláři před zahájením výkonu práce nebo pokud neposkytl údaje zahrnuté v prohlášení v požadované době;
- chorvatskému zaměstnavateli – příjemci služeb (za každého zahraničního zaměstnance), pokud si je vědom nebo pokud mu mělo být známo, že využívají služeb vyslaného zaměstnance, který není legálně zaměstnáván svým zahraničním zaměstnavatelem;
- zahraničnímu zaměstnavateli, který nezmocní a nepověří osobu, která bude po dobu vyslání na místě výkonu práce nebo na jiném dostupném místě v Chorvatsku a bude schopna na žádost příslušného orgánu poskytnout přístup k:
 - tištěným nebo elektronickým formulářům,
 - kopiím pracovních smluv nebo jiných dokumentů, na základě kterých vznikl zaměstnanecký poměr,
 - pracovním povolením nebo jiným dokumentům, kterými lze prokázat, že vyslaný pracovník, který je občanem třetích zemí, je zde legálně zaměstnán,
 - výpočtu jeho/jejího platu, včetně uvedení všech jeho složek a způsobu, jakým byl plat stanoven,
 - dokladům prokazující výplatu platu,
 - záznamům o odpracovaných hodinách obsahujícím začátek, trvání a konec pracovní doby,
 - ostatním nezbytným dokladům pro kontrolní a dohledové účely, a na základě žádosti příslušných orgánů neposkytne překlad těchto dokumentů do chorvatštiny, včetně všech dalších vyžádaných informací.
- zahraničnímu zaměstnavateli, který nezmocní nebo nepověří kontaktní osobu, která bude za zaměstnavatele a jeho jménem spolupracovat s příslušnými orgány po dobu vyslání a v případě potřeby odešle dokumenty, žádosti, oznámení nebo jiné dokumenty a může jí být doručováno;
- zahraničnímu zaměstnavateli, který neposkytne na žádost příslušných orgánů Chorvatské republiky dokumenty po dobu 5 let od ukončení vyslání.

7. Další požadavky stanovené jinými předpisy¹¹¹

Žádné.

IRSKO

1. Různé druhy vysílání pracovníků do zahraničí

¹¹⁰ Popis sankcí, které mohou být ukládány v případě nedodržování uvedených omezení.

¹¹¹ Popis důležitých požadavků nevyplyvajících z pracovního práva, které musí být splněny v případě dočasného přidělení.

V irském pracovním právu neexistuje právní koncepce "pronájmu pracovníků". K přeshraničnímu poskytování služeb dochází prostřednictvím dohod o dočasném přidělení. Směrnice Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků a směrnice EU 2014/67/EU se vztahují na všechny takové dohody s pracovníky z EU. Směrnice byly transponovány do irského práva zákonem o ochraně zaměstnanců z roku 2001 a zákonem č. 412/2016, respektive nařízením o vysílání pracovníků v rámci Evropské unie z roku 2016. Jiné podmínky platí pro pracovníky, kteří nejsou členy EHP. Od nich může být požadováno pracovní povolení a/nebo vízum. Vyslání zaměstnanců do Irska má podobu dočasného přidělení, při němž zaměstnanec pořád zůstává zaměstnaný zahraničním subjektem, ale na každodenní bázi vykonává povinnosti ve prospěch druhé, hostitelské společnosti v Irsku. Co se týče řízení výkonu práce a odpovědnosti, podléhá zaměstnanec po dobu trvání přidělení nadále zahraničnímu zaměstnavateli, není-li dohodnuto jinak. Vztah mezi zahraničním zaměstnavatelem, vyslaným zaměstnancem a hostitelskou společností v Irsku je upraven ustanoveními dohody o přidělení. Přidělení zaměstnanci v Irsku se nicméně mohou dovolat všech závazných irských zákonů včetně právních předpisů týkajících se minimální mzdy a protiprávního propuštění ze zaměstnání.

2. Oznamovací povinnost

Povinné oznámení o vyslaných pracovnících se předává Komisi pro vztahy na pracovišti (dále jen "WRC"). Poskytovatel služeb pocházející z jiného členského státu než z Irska, který dočasně vysílá pracovníky do Irska (dále jen "zahraniční poskytovatel služeb"), musí oznámit WRC vyslání zaměstnanců do Irska před tím, než pracovníci zahájí výkon práce v Irsku. Zahraniční poskytovatel služeb musí poskytnout určité informace (na předepsaném formuláři prohlášení), aby WRC mohla sledovat vysílací aktivity a zajistit soulad s pravidly vysílání.

Požadované informace zahrnují název, adresu, datum narození, státní příslušnost, datum začátku a konce vyslání, hrubou týdenní mzdu, pracovní dobu každého vyslaného pracovníka, jakož i podrobnosti o důvodech jejich vyslání. Zahraniční poskytovatel služeb musí prohlášení WRC poskytnout v den, kdy do Irska vysílá své první (a kterékoli další) pracovníky.

Všichni občané států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska mají právo pracovat v Irsku bez pracovního povolení. Všichni občané mimo EHP potřebují před zahájením výkonu práce v Irsku pracovní povolení od irského Ministerstva podnikání, obchodu a inovací (dále jen "DBEI"). To neplatí, prokáže-li osoba jiné oprávnění v Irsku legálně pracovat (např. pokud uzavřela manželství s občanem EU nebo získala irské státní občanství naturalizací).

Existují různé typy pracovních povolení a zaměstnavatel nebo zaměstnanec mohou o ně požádat, dostane-li zaměstnanec nabídku pracovat v Irsku.

Povolení k transferu významných dovedností a k transferu uvnitř společnosti jsou oblíbená u zahraničních subjektů, které do Irska přemísťují vysoce kvalifikované pracovníky nebo pracovníky seniorské kariérní úrovně. Vydávání a správa pracovních povolení jménem státu jsou zajišťovány Sekcí pro povolení k zaměstnání při DBEI. Držitelé pracovních povolení mohou pracovat pouze pro zaměstnavatele a na pracovní pozici uvedené v povolení.

Kromě pracovního povolení může být od státních příslušníků některých států mimo EHP požadováno před vstupem do Irska též vstupní vízum.

3. Povinnost uchovávat dokumenty

Zahraniční poskytovatel služeb musí uchovávat kopie pracovních smluv vyslaných pracovníků, jejich výplatní pásky nebo ekvivalentní dokumenty, docházkové listy nebo ekvivalentní

dokumenty, doklad o výplatě mezd a další příslušnou dokumentaci pro případ kontroly, a to na určeném místě, které je třeba oznámit WRC.

Zahraniční poskytovatel služeb musí rovněž určit kontaktní osobu, která bude jeho jménem komunikovat s WRC a podle potřeby také odesílat a přijímat dokumenty a oznámení.

4. Práva zaměstnanců

Vyslaný pracovník má v Irsku celou řadu oprávnění podle irských pracovněprávních předpisů, včetně práva na minimální mzdu (v současnosti 9,80 EUR za hodinu), průměrnou délku pracovního týdne nepřesahující 48 hodin, přestávky během pracovního dne, placenou dovolenou, 9 státních svátků, zákonné ochranné volno (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená, otcovské volno, dovolená při převzetí dítěte), rovné zacházení na pracovišti, bezpečnost na pracovišti (např. ochrana před obtěžováním, šikanováním a násilím v práci), ochranu soukromí a dat, minimální výpovědní dobu.

5. Výjimky

Irské předpisy o vysílání pracovníků nespécifikují minimální dobu, po kterou pracovník musí pracovat v Irsku, aby se jednalo o "vyslaného pracovníka". Definují "vyslaného pracovníka" jako pracovníka, který obvykle pracuje v jiném členském státě, ale po určitou dobu vykonává svou práci v Irsku. Ačkoli by se dalo tvrdit, že pracovník, který se účastní obchodní schůzky v Irsku, by mohl být považován za "vyslaného pracovníka", nevěříme, že by takový argument uspěl. Na takové osoby irské předpisy nemíří. Kromě toho by tento striktní výklad představoval administrativní zátěž pro zahraniční poskytovatele služeb i pro WRC.

6. Možné pokuty

Pokud zahraniční poskytovatel služeb nesplňuje zákonné požadavky a zvláštní kontrolní opatření ve vztahu k vyslaným pracovníkům, páchá tím trestný čin a může mu být uložena pokuta do 50.000 EUR.

Vedle toho je trestným činem, pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu, která nemá povolení pracovat v Irsku (tj. platné pracovní povolení, je-li vyžadováno) a taktéž pokud zaměstnanec pracuje v Irsku bez příslušného pracovního povolení. Pachatelům může být uložena pokuta až 250.000 EUR nebo trest odnětí svobody.

7. Požadavky jiných než pracovněprávních předpisů

Povinnost zaměstnavatele odvádět v Irsku daně z příjmu – daň z příjmu se srazí z platu formou srážkové daně (systém Pay As You Earn). Zaměstnavatel je rovněž povinen z platu srazit sociální pojištění.

ITÁLIE

1. Různé druhy vysílání pracovníků do zahraničí

Poskytování služeb může probíhat jako dočasné přidělení nebo jako pronájem pracovníků. O dočasné přidělení půjde, pokud zahraniční společnost pošle svého zaměstnance italskému zákazníkovi, který nad ním bude vykonávat manažerskou a výkonnou moc. Dočasné přidělení se provádí v zájmu poskytovatele po určitou dobu za účelem vykonat dané služby. Pronájem pracovníků předpokládá, že zájmem a závazkem zahraniční společnosti je poskytnout pracovníky, které může italská společnost používat pro své vlastní účely.

Zahraniční agentury, které poskytují služby pronájmu pracovníků, musí mít povolení italského Ministerstva práce a sociálních věcí podle čl. 4 D. lgs. 276/2003, pouze pokud je vyžadováno pro stejné činnosti srovnatelné správní povolení vydané orgánem veřejné moci v zemi, kde se nachází jejich sídlo.

Povolení není nutné, pokud tyto agentury prokážou, že již mají výše uvedené povolení ve své zemi.

Pokud je smlouva o pronájmu pracovníků regulována italským právem, podle nařízení ES č. 593/2008 musí dokument obsahovat tyto náležitosti:

- podrobnosti o povolení vydaném příslušným orgánem veřejné moci;
- počet příslušných zaměstnanců;
- informace o jakémkoli riziku pro zdraví a bezpečnost zaměstnance a o všech přijatých preventivních a bezpečnostních opatřeních;
- datum zahájení a předpokládaná délka pronájmu;
- úkoly a povinnosti a smluvní úroveň pracovního místa zaměstnance;
- pracoviště, časové rozvrhy a ekonomické a regulační podmínky.

Výše uvedený seznam a dále informace týkající se data zahájení a předpokládané délky "mise" (v případě posloupnosti několika pronájmů) musí být poskytnuty písemně zaměstnanci pronajímatele při podpisu pracovní smlouvy nebo ke dni rozhodnutí poskytovatele.

2. Oznamovací povinnost

Každému dočasnému přidělení a pronájmu pracovníků do Itálie musí předcházet sdělení Ministerstvu práce a sociálních věcí pomocí formuláře "UNI_Distacco_Ue ". Sdělení musí být doručeno nejpozději do 24:00 v den, který předchází začátku přidělení nebo pronájmu pracovníků. Jakékoli změny podmínek, které nastanou v průběhu výkonu služeb, musí být úřadu oznámeny do 5 dnů.

Poskytovatel musí také jmenovat:

- Právního zástupce, který má bydliště v Itálii, za účelem přijímání a odesílání korespondence a dokumentů; není-li zástupce jmenován, je za doručovací adresu poskytovatele považována adresa bydliště/sídla zákazníka.
- Je-li to vyžadováno, pak i právního zástupce, který má pravomoc jednat se sociálními odbory a vyjednávat kolektivní smlouvy druhého stupně.

3. Povinnost uchovávat dokumenty

Během výkonu služeb a po dobu následujících dvou let, musí být v italštině vydány a poskytovatelem (zahraniční společností) uchovávány níže uvedené dokumenty:

- pracovní smlouva nebo jakýkoli jiný dokument, který obsahuje potřebné informace podle čl. 1 a 2 D. lgs. 152/1997;
- výplaty;
- příslušné dokumenty, které mohou sumarizovat začátek, konec a každodenní pracovní rozvrh;
- doklad o výplatách mezd (nebo jiný odpovídající doklad);
- sdělení orgánům veřejné moci o vzniku pracovního poměru;
- potvrzení o příslušných právních předpisech v oblasti veřejné bezpečnosti.

4. Práva zaměstnanců

Během dočasného přidělení mají zaměstnanci právo na stejné pracovní podmínky jako ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají srovnatelné ("analogické") povinnosti na stejném pracovišti (tj. v prostorách nájemce).

Během pronájmu pracovníků mají zaměstnanci pronajímatele po dobu trvání vyslání právo na ekonomické a regulační podmínky, které nejsou nižší než ty, které platí pro zaměstnance nájemce.

Během dočasného přidělení a pronájmu pracovníků mají zaměstnanci tyto nároky (nejde o taxativní výčet):

- minimální odměňování jako u srovnatelných italských zaměstnanců (např. 13. a 14. plat, prémie za přesčasy, minimální plat atd.);
- nejméně 4 týdny placené dovolené za pracovní rok;
- dodržení denních a týdenních omezení pracovní doby, které platí pro srovnatelné zaměstnance;
- ustanovení o ochraně zdraví a bezpečnosti na pracovišti.

5. Výjimky

Omezení uvedená pro dočasná přidělení jsou v Itálii použitelná bez ohledu na dobu trvání služeb. Úprava se nevztahuje na personál plavidel a obchodních námořních podniků. Ustanovení právních předpisů a podmínky kolektivních smluv týkající se:

- minimální roční dovolené;
- minimálního odměňování (i pro práce přesčas);

se nevztahují na zaměstnance s povinnostmi prvotního sestavení nebo první instalace podle uzavřené smlouvy o dodávce zboží, je-li nutné pro spuštění dodaného zboží, aby práce byly vykonány kvalifikovanými a specializovanými zaměstnanci dodavatele a doba trvání prací není delší než 8 dní.

Výše uvedená výjimka se nevztahuje na následující činnosti ve stavebním odvětví obsažené v "přílohách A" D. lgs. 136/2016:

- ražba;
- seřízení;
- výroba;
- sestavení a demontáž prefabrikovaných elementů
- stříhání nebo vybavování;
- zpracování;
- obnovování;
- opravy;
- demontáž;
- demolice;
- údržba;
- údržba při malířských a úklidových pracích;
- sanace.

6. Možné pokuty

V případě, že nejde o pravé přidělení nebo pronájem pracovníků, vede jakékoliv porušení k pokutě 50 EUR za zaměstnance a každý pracovní den. Porušení oznamovací povinnosti může vést

k pokutám ve výši 150 až 500 EUR za zaměstnance a každé porušení. Pokuty ale nemohou být vyšší než 150.000 EUR.

Porušení práva při jmenování právního zástupce s bydlištěm v Itálii pro odesílání a přijímání korespondence a dokumentace může mít za následek pokuty ve výši 500 až 3.000 EUR za zaměstnance. Pokuty ale nemohou být vyšší než 150.000 EUR.

Za porušení práva při jmenování požadovaného právního zástupce pro jednání se sociálními odbory a vyjednávání o kolektivních smlouvách druhého stupně hrozí pokuta ve výši 2.000 až 6.000 EUR za zaměstnance.

Je-li smlouva o pronájmu pracovníků regulována italským právem, podle nařízení ES č. 593/2008 každé porušení povinností pronajímatele v souvislosti s požadavky na smlouvu o pronájmu pracovníků, datem zahájení, předpokládanou délkou "mise" (v případě posloupnosti pronájmů) a písemným sdělením výše uvedených informací zaměstnanci může vést k pokutám ve výši 250 až 1.250 EUR.

7. Požadavky jiných než pracovněprávních předpisů

Podnik, který je dle zákona založen v členském státě Evropské unie, může poskytovat služby v jiných členských státech na dočasné nebo příležitostné bázi bez omezení (kromě požadavků stanovených v zemi původu).

V Itálii nejsou pro přeshraniční poskytování služeb stanoveny jiné povinnosti poskytovatelů než ty, které už byly uvedeny.

KYPR

1. Druhy vyslání¹¹²

Zákon 63(I)/2017 vymezuje vyslaného pracovníka jako zaměstnance, který obvykle pracuje na území členského státu a který je dočasně vyslán do Kyprské republiky v souladu s §4 odst. 2 tohoto zákona za účelem výkonu práce na omezenou dobu. Tento zákon se uplatní také na podniky, které jsou založeny v členském státě EU a které v souvislosti s nadnárodním poskytováním služeb vysílají na území Kyprské republiky své pracovníky v souladu s §4 odst. 2 tohoto zákona a platí, že podniky uvedené v odst. 1 splňují jedno z těchto nadnárodních kritérií:

- a. vyšlou jednoho (1) nebo více pracovníků, kteří provádějí výkon práce jejich jménem a podle jejich pokynů na území Kyprské republiky, za účelem plnění smlouvy mezi podnikem, který vyslal pracovníka a příjemcem služeb, který vykonává svoji činnost na území Kyprské republiky, a za předpokladu, že existuje pracovněprávní vztah mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem po dobu vyslání, nebo
- b. vyšlou jednoho (1) nebo více pracovníků na území Kyprské republiky do závodu nebo podniku skupiny, jejíž je vysílající podnik členem za předpokladu, že existuje pracovněprávní vztah mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem po dobu vyslání, nebo
- c. pracovní agentura nebo podnik nabízející pracovníky vyšle pracovníka(y) k podniku, který je usazený a působící na území Kyprské republiky, za předpokladu, že existuje

¹¹² Údaje o tom, zda se v jednotlivých zemích rozlišuje mezi různými druhy vyslání (např. přidělení a pronájem personálu).

pracovněprávní vztah mezi pracovní agenturou nebo zaměstnávajícím podnikem a zaměstnancem.

2. Oznamovací povinnost¹¹³

Společnosti, které vysílají zaměstnance na území Kyperské republiky jsou povinny, podle zákona, před začátkem vyslání předložit v písemné formě příslušnému orgánu (Ministerstvo práce) následující dokumenty:

1) Písemné prohlášení obsahující následující:

- (i) název nebo jméno obchodní firmy podniku, jeho sídlo, jeho adresu a jeho právní formu;
- (ii) údaje zákonného zástupce podniku a údaje zákonného zástupce podniku na území Kyperské republiky, pokud je takovýto zástupce ustanoven, po dobu poskytování služeb;
- (iii) místo výkonu práce, kde budou vyslaní pracovníci vykonávat práci a název nebo jméno obchodní firmy podniku, sídlo, adresu a právní formu podniku, kterému budou pracovníci poskytovat služby;
- (iv) datum zahájení výkonu služeb a vyslání pracovníků a předpokládanou dobu trvání vyslání; a
- (v) povahu vykonávané činnosti; a

2) seznam vyslaných pracovníků, včetně údajů určených příslušným orgánem, o každém z nich. V případě, že dojde ke změně výše uvedeného, jsou podniky povinny podle potřeby předložit doplněné prohlášení do 15 dnů od změny. Zaměstnávání vyslaných pracovníků je zakázáno bez předchozího předložení těchto dokumentů.

3. Evidenční povinnost¹¹⁴

Kyperská legislativa nevyžaduje žádné zvláštní požadavky či povinnosti před nebo v průběhu vyslání na Kypr, avšak je vhodné, aby podniky uchovávaly kopie všech dokumentů a relevantních údajů předložených orgánům včetně všech relevantních údajů, které by mohly být vyžádány v případě kontroly.

4. Práva zaměstnanců¹¹⁵

Následující minimální standardy musí být zajištěny po dobu výkonu služeb v Kyperské republice:

- maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku;
- minimální doba placené roční dovolené;
- minimální mzda, včetně příplatků za práci přesčas;
- ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny zaměstnanců po dobu jejich zaměstnání;
- ochrana těhotných žen nebo žen, které kojí při jejich zaměstnání;
- ochrana dětí a mladistvých při práci;
- rovnocenné zacházení s muži a ženami;
- nediskriminace při práci.

5. Výjimky¹¹⁶

Tento zákon se nevztahuje na provozovatele námořní dopravy, pokud jde o pracovníky na námořních lodích (lodní personál). Dále pak v případech, kdy dochází k počáteční montáži nebo k

¹¹³ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům v souvislosti s vysláním zaměstnanců do jiného státu.

¹¹⁴ Popis povinností vést záznamy, které vzniknou před a během vyslání do jiného státu.

¹¹⁵ Popis minimálních standardů, které musí být zajištěny během výkonu služeb v jiném státě.

¹¹⁶ Příklady obvyklých služeb, při kterých se tato omezení neuplatní (příkladný výčet).



počáteční instalaci zboží, pokud jsou tyto služby stanoveny ve smlouvě o dodání služeb a jsou nezbytné pro uvedení dodaného zboží do provozu a za předpokladu, že je vykonává odborný zaměstnanec nebo zaměstnanec podniku poskytujícího služby a doba vyslání nepřesáhne 8 dní, pak se neuplatní ustanovení o minimální době placené roční dovolené a minimální mzdě.

6. Případné sankce¹¹⁷

Bránění inspektorovi příslušného orgánu ve výkonu jeho pravomocí může vést k pokutě až do výše 3.000 EUR nebo k trestu odnětí svobody v délce 3 měsíců.

V případě porušení ustanovení tohoto zákona může příslušný orgán udělit správní pokutu nepřevyšující 10.000 EUR. Pokud dochází k opakovanému porušování, pak může příslušný orgán udělit správní pokutu nepřevyšující 20.000 EUR. Dále pak ten, kdo jedná v rozporu nebo neplní ustanovení tohoto zákona, je vinen ze spáchání trestného činu a v případě, že je usvědčen, může být potrestán odnětím svobody nepřesahujícím 2 roky a/nebo pokutou do výše 50.000 EUR.

7. Další požadavky stanovené jinými předpisy¹¹⁸

Zaměstnanec, který bude realizovat stavební nebo inženýrské projekty musí předložit svůj oznamovací formulář týkající se poskytování přeshraničních služeb na Kypru, buď prostřednictvím webové stránky PSC

(<http://www.businessinCyprus.gov.cy/mcit/psc/psc.nsf/All/4A90C6BD18AC1B8BC2257A62003ADEF8?OpenDocument>) nebo kontaktováním Rady pro registraci a kontrolu dodavatelů staveb a inženýrských staveb (Council for the Registration and Control of Building and Civil Engineering Contractors).

LUCEMBURSKO

1. Různé druhy vysílání pracovníků do zahraničí

Lucembursko uznává vysílání pracovníků jako práci, kterou vykonává zaměstnanec, který má pracovní smlouvu se zaměstnavatelem působícím mimo Lucembursko a který obvykle pracuje v zahraničí, ale který po určitou dobu vykonává práci v Lucembursku v rámci dohody o poskytování služeb uzavřené mezi zaměstnavatelem působícím v zahraničí a podnikem v Lucembursku.

2. Oznamovací povinnost

Každému dočasněmu přidělení do Lucemburska musí předcházet on-line prohlášení o vyslání pracovníků určené Inspektorátu práce (dále jen "ITM"), ve kterém musí být uvedeny následující údaje:

- údaje o vysílajícím zaměstnavateli a jeho zástupcích;
- jmenovaná referenční osoba pro ITM a příslušné orgány pro záležitosti dodržování podmínek vyslání;
- datum zahájení a plánovaná doba trvání vyslání (v souladu s podmínkami smlouvy o poskytování služeb);
- místo (místa) výkonu práce v Lucembursku a předpokládaná doba trvání práce;
- jména, data narození, národnosti a profese pracovníka (pracovníků);

¹¹⁷ Popis sankcí, které mohou být ukládány v případě nedodržování uvedených omezení.

¹¹⁸ Popis důležitých požadavků nevyplyvajících z pracovního práva, které musí být splněny v případě dočasného přidělení.

- postavení zaměstnanců ve společnosti, povolání, které obvykle vykonávají, a činnost, kterou budou provádět během vyslání do Lucemburska;
- úřední doklady osvědčující odbornou kvalifikaci pracovníků (diplomy kvalifikovaných pracovníků/seznam nekvalifikovaných pracovníků s údaji o jejich totožnosti, pozici a délce služby);
- případně kopie smlouvy o dodávkách;
- doklad o krytí sociálním zabezpečením;
- kopie osvědčení o DPH přijímajícího subjektu;
- kopie pracovní smlouvy nebo osvědčení o shodě se směrnicí 91/533/EHS;
- v případě práce na částečný úvazek nebo pracovní smlouvy na dobu určitou prohlášení o shodě vydané příslušným kontrolním orgánem v zemi, ve které má vysílající podnik sídlo nebo obvyklé místo provozu;
- kopie dočasného povolení k pobytu nebo povolení k pobytu pro každého pracovníka vyslaného do Lucemburska z třetích zemí.

Všechny dokumenty musí být přeloženy do francouzštiny nebo němčiny (v praxi může být někdy přijata i angličtina).

3. Povinnost uchovávat dokumenty

Během výkonu služeb musí být vždy k dispozici následující:

- kopie sociálního identifikačního znaku;
- kopie důkazu krytí sociálním zabezpečením;
- pracovní smlouva;
- případně dokumentace související s přistěhovalectvím;
- doklady o mzdě, dovolené a pracovní době: výplatní pásky, záznamy o výplatách, doklady o platbách, záznamy pracovní doby.

Během vyslání musí zaměstnavatelé průběžně aktualizovat informace jejich online sdělením ITM:

- mzdové výkazy a související doklady o platbách po celou dobu trvání vyslání;
- záznamy o směnách s vyznačením začátku a konce každého pracovního dne.

4. Práva zaměstnanců

Během dočasného přidělení mají zaměstnanci nárok (alespoň) na minimální lucemburský standard zahrnující:

- sociální minimální mzdu;
- dobu trvání práce, přestávky na odpočinek, denní a týdenní doby odpočinku;
- placené volno (a případně kolektivní volno);
- státní svátky;
- předpisy týkající se přechodné práce a pronájmu pracovní síly;
- ustanovení o částečném pracovním úvazku a smlouvách na dobu určitou;
- ustanovení o zákazu diskriminace.

5. Výjimky

Ustanovení o vysílání pracovníků se nepoužijí na osoby samostatně výdělečně činné ani na komerční námořní společnosti. Minimální podmínky týkající se sociální minimální mzdy a dovolené musí být dodrženy, ledaže by šlo o vyslání k práci během prvotního sestavení nebo první fáze instalace v rámci smlouvy o dodávce. Pro získání výjimky taková práce:

- musí být nezbytná pro řádné fungování dodávaného zboží;
- musí být prováděna kvalifikovaným nebo odborným personálem;
- nesmí přesáhnout 8 kalendářních dnů po dobu 12 měsíců; a
- nesmí být ve vztahu ke stavební práci.

Každá taková montážní práce ale musí být uvedena v prohlášení o vyslání.

6. Případné sankce

Porušení oznamovací povinnosti, jakož i porušení lucemburského pracovního práva může vést ke správním, finančním a/nebo trestním pokutám a sankcím. Zaměstnavatelé, kteří protiprávně zaměstnávají jednoho nebo více vyslaných pracovníků ze třetích zemí bez platného povolení k pobytu, mohou navíc čelit správním a/nebo trestním sankcím.

7. Požadavky jiných než pracovněprávních předpisů

MAĎARSKO

1. Druhy vyslání zaměstnanců

Vysílání zaměstnanců má v zásadě tyto dvě kategorie: přidělení a dočasná agenturní práce.

Přidělení znamená, že je zaměstnanec dočasně zaměstnán na jiné pozici, na jiném pracovišti nebo u jiného zaměstnavatele, než jak je uvedeno v jeho pracovní smlouvě. Pokud doba přidělení nepřesáhne 44 pracovních dnů nebo 352 hodin práce za jeden kalendářní rok, může zaměstnavatel toto přidělení nařídit jednostranně. Tyto doby se použijí obdobně, pokud zaměstnanec nastoupil během kalendářního roku nebo pokud je smlouva uzavřena na dobu určitou nebo na plný úvazek, ale kde se liší počet odpracovaných hodin nebo se jedná o částečný úvazek.

Strany se mohou dohodnout na delším přidělení, než je uvedeno výše, pouze vzájemnou dohodou o změně pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel informuje zaměstnance o předpokládané délce vyslání. Pokud je zaměstnankyně těhotná nebo zaměstnanec pečuje o dítě mladší 3 let nebo je samoživitel s dítětem do 16 let nebo se osobně stará o rodinného příslušníka nebo má invaliditu nejméně 50 %, není zaměstnanec povinen přijmout vyslání.

Dočasná agenturní práce je poskytována, pokud je zaměstnanec najat agenturou zprostředkovávající dočasnou práci pro uživatelský podnik (tj. jakýkoliv zaměstnavatel, pod jehož dohledem zaměstnanec vykonává práci dočasně) za placenou dočasnou práci, pokud existuje pracovní poměr mezi zaměstnancem a agenturou pro dočasnou práci. Doba trvání úkolu nesmí překročit 5 let, včetně období prodlouženého přidělení a opětovného přiřazení v daném období 6 měsíců od ukončení předchozího zaměstnání, bez ohledu na to, zda byl zaměstnanec zaměstnán u stejné nebo jiné agentury dočasného zaměstnávání.

2. Povinnost oznámení

Při vyslání zaměstnance do Maďarska (v případě zemí mimo EHP je také pracovní povolení vyžadováno) jsou zahraniční zaměstnavatelé povinni tuto skutečnost předem oznámit úřadu práce elektronicky (od začátku roku 2017). Oznámení se provede s údaji uvedenými v příloze 2 zákona LXXXV z roku 1996 o kontrole práce.

3. Povinnost vedení záznamů

Příjemce, který přijímá zaměstnance (není nutné, aby šlo o zaměstnavatele) zajistí:

- pracovní smlouvu nebo jiný podobný doklad o vyslání zaměstnanců;
- časový rozvrh práce vyslaných zaměstnanců a
- doklad o výplatě v tištěné nebo elektronické podobě.

Tyto doklady jsou k dispozici po celou dobu vyslání zaměstnance na místě výkonu práce a dále po dobu 3 let po jejím skončení v provozovně nebo sídle zaměstnavatele.

4. Nároky zaměstnanců

Zaměstnanec má během doby přidělení, pokud jej zaměstnavatel jednostranně nařídil, nárok na odměnu za pracovní místo, které dočasně zastává, nejméně však odměnu ve stejné výši jako na pozici, kterou do té doby zastával.

Pokud zahraniční zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v Maďarsku (na základě dohody uzavřené s třetí stranou), v pracovním poměru se na ně nevztahuje maďarské právo.

Na tyto pracovní vztahy se vztahuje maďarské právo, pokud jde o:

- maximální pracovní dobu a minimální dobu odpočinku;
- výši minimální mzdy;
- podmínky pro dočasnou agenturní práci;
- bezpečnost práce;
- podmínky zaměstnávání a práce těhotných žen nebo žen, které nedávno porodily, a práce mladistvých a
- zásady rovného zacházení.

Včetně ustanovení kolektivní smlouvy s rozšířenou působností do příslušného pracovního poměru. Tato ustanovení se používají také v případě, pokud je zaměstnání poskytováno v maďarské pobočce zahraničního zaměstnavatele nebo zaměstnavatele, který patří do stejné společnosti jako zahraniční zaměstnavatel.

5. Výjimky

Ustanovení použitá výše se nepoužijí, pokud je právo, kterým se řídí pracovní poměr, příznivější pro zaměstnance v porovnání s pravidly stanovenými maďarským zákoníkem práce.

6. Možné pokuty

Porušení povinnosti může v některých případech vést k pokutě od 30.000 HUF (cca 95 EUR) do 10.000.000 HUF (cca 31.500 EUR). Pokud zaměstnavatel zaměstnává méně než 20 zaměstnanců, je maximální částka pokuty 500.000 HUF (cca 15.750 EUR). Výše pokuty může být i dvojnásobek horní hranice, pokud je povinnost opakovaně porušena během 3 let.

Porušení oznamovací povinnosti nebo povinnosti vést záznamy může mít za následek pokutu ve výši 30.000 HUF (cca 95 EUR). Pokuta může být uložena i vícekrát.

MALTA

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců do zahraničí

Je pouze jeden druh vysílání zaměstnanců na Maltu.

2. Oznamovací povinnost

Musí se podat formulář o vyslání zaměstnance dříve, než dojde k samotnému vyslání. Může být podán elektronicky nebo osobně.

3. Povinnost vést záznamy

Během výkonu služeb prováděného vyslaným zaměstnancem má zaměstnavatel povinnost mít na pracovišti kopii oznamovacího formuláře.

4. Práva zaměstnanců

Během přidělení musí mít zaměstnanci stejné pracovní podmínky, které má podle zákona zaměstnanec na stejném pracovišti vykonávající podobnou práci, včetně stejné pracovní doby, stejných dob odpočinku, stejné dovolené, rovného zacházení.

5. Výjimky

Na Maltě neplatí žádné výjimky.

6. Možné pokuty

Uložená pokuta nepřesáhne 1.165 EUR za jeden přestupek.

7. Požadavky nevycházející z pracovního práva

Dříve než bude zaměstnanec poskytovat služby na Maltě, musí podat oznámení, které se zpracuje během pár dní.

MOLDAVSKO

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců do zahraničí

Poskytování služeb se může objevit jako převedení. Nájem pracovní síly není v Moldavsku upraven. Převedení je možné, pouze pokud zahraniční společnost poskytuje služby pro moldavského příjemce (např. instalace stroje atd.).

2. Oznamovací povinnost

V Moldavsku neplatí oznamovací povinnost pro převedení zaměstnance.

3. Povinnost vést záznamy

Během výkonu služeb musí být následující dokumenty uchovány na jasně identifikovatelném místě v Moldavsku (např. u daňového poradce, moldavského advokáta):

- kopie pracovní smlouvy, v některých případech jiné důkazy vzhledem k délce trvání zaměstnání, v jaké měně je vyplácena mzda, na jaké peněžité a nepeněžité výhody má zaměstnanec právo, podmínky vypovězení zaměstnance ze země;
- dokumenty související se mzdou (výplatní pásky, záznamy plateb, důkazy plateb, záznam odpracovaných hodin);
- dokumenty dokazující, že se na pracovišti dodržují zdravotní a bezpečnostní podmínky;
- dokumenty obsahující dodržování poskytování dovolené (např. žádosti zaměstnanců, záznam odpracovaných hodin);

- dohoda o poskytování služeb;
- pas zaměstnance s platným vízem po dobu trvání přidělení.

4. Práva zaměstnanců

Během převedení mají zaměstnanci zejména právo na:

- náhradu dopravních nákladů a ubytování, také speciální náhrady v souladu s platnou legislativou, kolektivní smlouvou nebo individuální pracovní smlouvou;
- minimální mzdu (např. minimální mzdu pro Moldavsko, odměnu za práci přesčas);
- dovolenou 28 kalendářních dní za rok;
- shodné překážky v práci, které platí v Moldavsku.

5. Výjimky

Zákon je neupravuje.

6. Možné pokuty

Zákon je neupravuje.

7. Požadavky nevycházející z pracovního práva

Zahraniční zaměstnanci musí získat povolení od Úřadu pro migraci a azyl.

NĚMECKO

1. Druhy vyslání zaměstnanců¹¹⁹

Zaměstnavatelé se sídlem mimo Německo, společnosti, které vysílají najaté nebo dočasné zaměstnance do Německa, a společnosti, které najímají dočasné zaměstnance mimo území Německa, jsou povinni zaregistrovat své zaměstnance u německých celních úřadů a zaručit jim dodržování pracovních podmínek platných v Německu.

2. Povinnost oznámení¹²⁰

Od 1. ledna 2017 vstoupil v platnost nový zákon o vykazování minimálních mezd (Mindestlohnmeldeverordnung). Zaměstnavatelé se sídlem mimo Německo jsou povinni podávat oznámení pomocí online formuláře na Portálu ohlašování minimálních mezd. To samé platí také pro společnosti, které najímají pracovníky od agentur sídlících mimo Německo. Portál je přístupný na webové adrese www.meldeportal-mindestlohn.de. (Oznámení faxem již není možné.)

Podle zákona o minimální mzdě (Mindestlohngesetz – MiLoG) je důležité rozlišovat různá pravidla a tím i různé způsoby oznámení. V Zákoně o vyslaných pracovnících (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) nebo v Zákoně o poskytování dočasných pracovníků

¹¹⁹ Údaj, zda se liší jurisdikce mezi několika druhy vyslání zaměstnanců (například vyslání a zapůjčení zaměstnanců).

¹²⁰ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům v souvislosti s vysláním zaměstnanců do jurisdikce.

(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AUG). K oznámení musí být připojeno také potvrzení od zaměstnavatele a vysílatele, kde prohlašují, že splňují minimální podmínky zaměstnávání stanovených v MiLoG, AEntG a AUG. Pokud dojde ke změnám musí je zaměstnavatel neprodleně sdělit.

3. Povinnost vedení záznamů¹²¹

Kromě dodržování pravidel musí být předložen provozní plán pro pravidelné oznamování zaměstnavatelů se sídlem mimo Německo a zaměstnavatelů dočasných pracovníků, pokud jsou jejich zaměstnanci:

1. zaměstnávání na jednom místě výkonu práce:
 - a. před 6:00 hodin nebo po 22:00 hodin (a to i jen částečně),
 - b. na směny.
2. zaměstnávání na více místech výkonu práce v jednom pracovním dni,
3. zaměstnávání výhradně pro mobilní činnosti.

V případě změny místa výkonu práce zaměstnání a práce na směny je možné předložit provozní plán až na dobu 3 měsíců dopředu, aby se nemuselo oznámení podávat jednotlivě. Oznámení o změně těchto provozních plánů je nutné, pouze pokud je změněno alespoň o 8 hodin.

V případě mobilních činností mohou být provozní plány až na 6 měsíců v závislosti na předvídatelnosti objednávek. Oznámení o změnách se nevyžaduje.

Pokud jsou příslušné dokumenty uloženy mimo Německo, musí být přiložen dokument potvrzující, že budou zpřístupněny v německém jazyce na žádost celní správy.

4. Nároky zaměstnanců¹²²

Ustanovení obsažená ve správních právních předpisech týkajících se:

- minimální mzdy a přesčasů;
- nároku na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část;
- maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku/přestávky;
- podmínek pro dočasnou agenturní práci;
- bezpečnosti, zdraví a hygieny při práci;
- ochrany těhotných žen, žen, které nedávno porodily, mladých lidí a dětí a
- rovného zacházení pro muže a ženy a jiná ustanovení o nediskriminaci.

Na pracovníky vyslané do Německa za účelem pracovat v určitých odvětvích se rovněž vztahují podmínky obecně platných kolektivních smluv týkajících se výše uvedených pravidel, pokud se tyto dohody vztahují na celé území Německa. Specifické právně závazné minimum mzdové sazby stanovené zákonem o vyslání pracovníků stanoveným vyhláškou (ve většině případů na Dohodě o kolektivním vyjednávání) platí pro vyslané pracovníky a všechny ostatní zaměstnance v těchto sektorech.

5. Výjimky¹²³

Oznámení podle Zákona o minimální mzdě (MiLoG) není nutné, pokud jde o:

- zaměstnance, jejichž trvalá hrubá mzda přesahuje 2.958 EUR měsíčně nebo
- zaměstnance jejichž trvalá pravidelná hrubá mzda přesahuje 2.000 EUR měsíčně, pokud může zaměstnavatel předložit doklad o těchto mzdách za posledních 12 měsíců.

¹²¹ Popis povinnosti uchovávat záznamy, které vzniknou přidělením do jurisdikce nebo během něj.

¹²² Popis minimálních norem, které je nutné dodržovat při poskytování služeb jurisdikci.

¹²³ Popis nejběžnějších služeb, na která se uvedená omezení nevztahují (nejedná se o dispozitivní výčet).

Tato výjimka se nevztahuje na oznámení ze Zákona o vyslání pracovníků (AEntG) anebo Zákona o poskytování dočasných pracovníků (AUG).

Oznámení podle právních předpisů MiLoG a AEntG lze rovněž odpustit, pokud zaměstnanci jsou manžel, registrovaný partner, dítě nebo rodič zaměstnavatele.

Jeli zaměstnavatel právníčkou osobou nebo partner s možností jednat samostatně, jsou osvobozeni od oznamovací povinnosti, pouze pokud existuje rodinný vztah s členem orgánu, který je právníčkou osobou nebo je partnera oprávněn zastupovat. Členové rodiny, kteří nejsou zaměstnání na základě pracovní smlouvy, ale kteří se zapojují do pracovní činnosti na základě rodinných vztahů, se nepovažují za zaměstnance. Proto se na ně nevztahují právní předpisy MiLoG a AEntG.

6. Možné sankce¹²⁴

Porušení oznamovací povinnosti a povinnosti vést záznamy může dosáhnout pokuty až do výše 30.000 EUR. Pokud je pracovní podmínka uvedená v příslušné kolektivní smlouvě nebo není poskytována alespoň minimální mzda nebo není vůbec poskytována nebo není poskytována včas nebo pokud není rovnocennost podmínek pracovníků EU dosaženo, je možné uložit pokutu až do výše 500.000 EUR.

7. Nepracovní právní požadavky¹²⁵

Před prvním poskytnutím služeb v Německu musí být učiněno oznámení o poskytování přeshraničních služeb. K oznámení se přiloží pojištění.

NIZOZEMÍ

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců do zahraničí

V Nizozemí jsou směrnice o vysílání pracovníků a vynucení směrnice (od teď na ně bude odkazováno společným názvem směrnice) implementovány v Zákoně o podmínkách zaměstnání vyslaných pracovníků v Evropské unii (dále pod zkratkou WagwEU). Podle WagwEU rozlišujeme tři druhy vysílání zaměstnanců:

- 1) vysílání zaměstnance na základě smlouvy mezi poskytovatelem služby a příjemcem služby, pokud poskytovatelem služby není agentura práce. Služby jsou poskytovány pod vedením a dohledem poskytovatele služeb;
- 2) vysílání zaměstnanců v rámci mezinárodních skupin;
- 3) dočasná agenturní práce. Vedení a dohled zajišťuje příjemce služby.

Všechny dříve zmíněné kategorie v sobě obsahují přeshraniční poskytování služeb.

2. Oznamovací povinnost

Podle WagwEU platí následující oznamovací povinnost:

¹²⁴ Popis pokut, které mohou být uloženy v případě nedodržení uvezených podmínek.

¹²⁵ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva, ale musejí být během vyslání pracovníka splněny.

- 1) Platí povinnost hlášení. To znamená, že zahraniční poskytovatelé služby musí dopředu nahlásit, kde, kdy a s jakými pracovníky bude práce v Nizozemí provedena. Příjemce služby v Nizozemí musí zkontrolovat, jestli hlášení proběhlo a jestli bylo v pořádku. Prosím, berte v potaz, že tato povinnost byla suspendována, dokud nebude digitální systém připraven přijímat požadované informace. Původně bylo zahájení plánováno na 1. ledna 2019, ale datum bylo posunuto do odvolání. To znamená, že v současnosti v Nizozemí neplatí povinnost hlášení.
- 2) Jmenovat kontaktní osobu, která bude sloužit ke vzájemnému kontaktu a která musí být dostupná v Nizozemí, aby posílala a dostávala informace týkající se nadnárodního poskytování služeb.

3. Povinnost vést záznamy

Během výkonu služeb musí být následující dokumenty přítomny na pracovišti:

- kopie formuláře A1 (sociální pojištění);
- pracovní smlouva;
- dokumenty související se mzdou: výplatní pásky, záznamy plateb, důkaz plateb, záznam odpracovaných hodin, dokumenty naznačující kritéria důležitá pro určení práva na minimální mzdu.

4. Práva zaměstnanců

Podle WagwEU mají zaměstnavatelé povinnost přiznat určité minimální pracovní podmínky zaměstnancům, kteří přijdou do Nizozemí na dočasnou práci, podle následujících zákonů:

- Zákon o minimální mzdě a minimální roční dovolené;
- Zákon o pracovní době;
- Zákon o pracovních podmínkách;
- Zákon o umístění zaměstnanců zprostředkovatelem (Waadi) a
- Zákon o rovném zacházení.

Platí také následující ustanovení: ustanovení související s dovolenou a dobou odpočinku (§ 7:634 – 642, 645 DCC), rovné zacházení (§ 7:646 – 648 DCC), bezpečnost při práci/ zodpovědnost za pracovní úrazy (7:658 DCC), zákaz ukončení pracovního poměru v případě těhotenství (§ 7:670, odst. 2 DCC), výplatní páska (§ 7:626 DCC), neplatnost ukončení pracovního poměru na základě rozporu s rovným zacházením (§ 7:681 odst. 1 písm. c DCC), a odpovědnost zaměstnavatele za daň (§ 7:616a – 616f DCC).

Navíc platí tvrdé jádro podmínek obecně závazných kolektivních smluv, které platí pro zaměstnance.

5. Výjimky

Povinnosti a omezení stanovené ve WagwEU v zásadě platí na všechna přeshraniční poskytování služeb, která spadají do tří dříve zmíněných kategorií vysílání zaměstnanců. Avšak WagwEU neplatí pro námořníky na obchodních lodích.

6. Možné pokuty

Maximální pokuta 20.500 euro za jeden přestupek se použije v případě, že dojde k porušení povinnosti hlášení, povinnosti vést dokumentaci nebo pokud příjemce služeb nezkontroluje hlášení. Pokuta se zdvojnásobí v případě opakovaných a závažných porušení práva a ztrojnásobí při dalším opakování.

7. Požadavky nevycházející z pracovního práva

Je důležité zmínit, že oznamovací povinnost podle WagwEU neplatí jen pro příchozí vysílání, ale také pro odchozí.

NORSKO

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců¹²⁶

Existují různá nařízení v závislosti na povaze a délce práce vykonávané v Norsku, jakož i pro různé druhy vysílání. Pokud se společnost rozhodne vyslat své vlastní zaměstnance do Norska, jsou definováni jako "vyslaní pracovníci". Pro tyto pracovníky platí zvláštní předpis. Je možné též zapůjčování zaměstnanců. Požadavky se pak liší v závislosti na tom, zda k zapůjčování osob dochází prostřednictvím personální agentury. Například pokud tak dochází prostřednictvím zahraniční personální agentury, budou pro ni platit specifické registrační požadavky.

2. Oznamovací povinnost¹²⁷

Každý, kdo podniká trvale nebo i dočasně v Norsku, musí být zaregistrován v Centrálním koordinačním registru pro právnické osoby (Enhetsregisteret) a případně i v Rejstříku obchodních společností (Foretaksregisteret).

Registr zaměstnavatelů a zaměstnanců (EE-register) je registr, který zaznamenává vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a používá jej mimo jiné Norská správa práce a sociální péče (NAV) a Norská daňová správa. Pokud má cizí země v Norsku zaměstnance, kteří zde nežijí nebo neplatí v Norsku daně, musí to oznámit Norskému ústřednímu úřadu pro zahraniční daňové záležitosti.

3. Evidenční povinnost¹²⁸

Když zahraniční zaměstnavatel vyšle zaměstnance pracovat do Norska, obvykle to bude zaměstnavatel, který bude mít povinnost hlásit výši mzdy, srážkovou daň ze mzdy a příspěvky zaměstnavatele na státní sociální pojištění norské daňové správě. To platí bez ohledu na to, zda existuje daň, která je splatná v Norsku. Daňová povinnost bude záviset na tom, jak dlouho bude zaměstnanec v Norsku a jaké smlouvy o dvojím zdanění jsou uzavřeny mezi domovskou zemí zaměstnance a Norskem.

Všichni zaměstnanci musí být registrováni Norskou správou práce a sociálních věcí (NAV) prostřednictvím tzv. a-meldingu – měsíčního výkazu zaměstnavatelů vůči Norské správě práce a sociální péče (NAV), Norskému statistickému úřadu (SSB) a Norské daňové správě týkající se mezd zaměstnanců a okolností zaměstnání, pokud už není povinnost ohlásit podnikání Norskému úřadu pro zahraniční daňové záležitosti (SFU). Zaměstnavatel pak musí nahlásit zaměstnance prostřednictvím formuláře "RF - 1199 Informace o smlouvách, dodavatelích a zaměstnancích" do 14 dnů poté, co začal pracovat.

¹²⁶ Údaj, zda jurisdikce odlišuje mezi několika druhy vysílání zaměstnanců (např. mezi dočasným přidělením a zapůjčením zaměstnance).

¹²⁷ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům veřejné moci v souvislosti s vysláním zaměstnanců do dané jurisdikce.

¹²⁸ Popis povinností, vest si záznamy, které vzniknou před nebo během dočasného přidělení do dané jurisdikce.

Zahraniční pracovníci se musí kvůli identifikaci ohlásit u svého místního daňového úřadu. Zaměstnavatel také musí uchovat kopii pracovní smlouvy zaměstnance, která musí splnit určité minimální požadavky.

4. Práva a nároky zaměstnanců¹²⁹

Vyslaní pracovníci mají nárok na minimální mzdu (v některých odvětvích), dovolenou (5 týdnů), příspěvek na dovolenou, za pracovní dobu a přesčasy v souladu s norskými předpisy, stravu a ubytování placené zaměstnavatelem (v některých odvětvích), písemnou pracovní smlouvu a bezpečné a zdravé pracovní prostředí.

Vyslaní pracovníci ze zemí, s nimiž má Norsko dvoustrannou dohodu o sociálním zabezpečení, jsou osvobozeni od placení příspěvků na sociální zabezpečení v Norsku. Nadále budou platit sociální pojištění v zemi, ze které byli vysláni. Nemají tedy nárok na norský důchod, ale nadále jsou v systému důchodového pojištění jejich domovské země. Je třeba kontaktovat úřady v domovské zemi pracovníka, zda existuje bilaterální smlouva o sociálním zabezpečení s Norskem a o tom, zda zůstávají podmínky splněny a pokryté systémem sociálního zabezpečení v domovské zemi. Toto musí být zdokumentováno pro Norskou správu práce a sociální péče (NAV).

5. Výjimky¹³⁰

Většina nastíněných omezení a požadavků se vztahuje na všechny vyslané pracovníky do Norska. Existují určité výjimky pro vyslání, které trvají méně než měsíc, např. s ohledem na požadavky na písemnou pracovní smlouvu. Výjimka zahrnuje cestování do Norska za účelem účasti na seminářích, přednáškách atd.

6. Případné pokuty¹³¹

Porušení oznamovacích a evidenčních povinností může vést k sankcím za každý den porušení na zaměstnance a k některým dalším sankcím. Norská inspekce práce provádí v těchto věcech pravidelné kontroly.

7. Nepracovně-právní požadavky¹³²

Zaměstnanci ze zemí EU/EHP musí být zaregistrováni předtím, než začnou v Norsku pracovat. Pro vyslané zaměstnance platí zvláštní ustanovení. Pro pobyt v Norsku je vyžadováno norské osobní identifikační číslo nebo případně tzv. „D number“, což je dočasné identifikační číslo osoby.

POLSKO

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců¹³³

Polské právo nedefinuje různé druhy vysílání. Nicméně stanoví, že vysílání pracovníků nastává, když má jejich zaměstnavatel své registrované sídlo a zásadní část svého podnikání v jiné zemi, ze které posílá svého pracovníky do Polska:

¹²⁹ Popis minimálních standardů, které musí být dodrženy při tomto pracovně-právním poměru v dané jurisdikci.

¹³⁰ Popis základních věcí, na které se uvedená omezení nevztahují (demonstrativní výčet).

¹³¹ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení stanovených omezení.

¹³² Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být splněny během dočasného přidělení.

¹³³ Údaj, zda jurisdikce odlišuje mezi několika druhy vysílání zaměstnanců (např. mezi dočasným přidělením a zapůjčením zaměstnance).

- a. v souvislosti s prováděním dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a subjektem, provádějícím obchodní činnost v Polsku, nebo
- b. do pobočky nebo společnosti, která je součástí skupiny podniků a ke které zaměstnavatel patří, podnikající v Polsku,
- c. jako agentura zprostředkovávající krátkodobou práci.

2. Oznamovací povinnost¹³⁴

Každý zaměstnavatel vysílající pracovníky do Polska musí předložit Prohlášení o vyslání pracovníka na území Polska Národnímu inspektorátu práce. Informace z tohoto Prohlášení jsou pak důležité (užitečné v případě kontroly) a musí být předloženy v polském nebo anglickém jazyce nejpozději k datu zahájení pracovního výkonu v Polsku. Zaměstnavatel, který vysílá pracovníka do Polska, je rovněž povinen určit osobu pobývajících na území Polska, která je:

- a. oprávněna jednat jako zprostředkovatel zaměstnavatele pro styk s Národním inspektorátem práce, je-li zaměstnavatel usazen v členském státě EU, nebo
- b. oprávněna jednat jménem zaměstnavatele, aby jej zastupovala vůči Národnímu inspektorátu práce, je-li zaměstnavatel usazen ve třetí zemi (v nečlenském státě).

Kontaktní údaje této osoby musí být uvedeny ve výše uvedeném Prohlášení a předloženy na Národní inspektorát práce.

3. Evidenční povinnost¹³⁵

Po dobu vyslání pracovníka je zaměstnavatel povinen ponechat na území Polska v papírové nebo elektronické podobě:

- a. kopii pracovní smlouvy pracovníka vyslaného na území Polska nebo jakýkoli jiný rovnocenný doklad osvědčující podmínky zaměstnání, které byly stanoveny v rámci pracovního poměru;
- b. záznamy o pracovní době pracovníka vyslaného na území Polska k zahajovacím a dokončovacím pracím a počtu odpracovaných hodin v daný den nebo jejich kopie;
- c. doklady uvádějící výši mzdy pracovníka v Polsku spolu s částkou provedených odpočtů a doklad o výplatě mezd této osobě nebo jejich kopie.

Po uplynutí doby vyslání si může Národní inspektorát práce tyto dokumenty vyžádat během následujících 2 let a zaměstnavatel má 15 dnů na jejich poskytnutí.

4. Práva a nároky zaměstnanců¹³⁶

Zaměstnavatel vysílající pracovníka do Polska mu zajistí neméně příznivé podmínky v zaměstnání, než jak vyplývají z ustanovení polského zákoníku práce, vztahující se k:

- 1) standardům a délce pracovní doby, jakož i k době denního a týdenního odpočinku;
- 2) roční dovolené;
- 3) minimální mzdě;
- 4) výši mzdy a příplatků za přesčasy;
- 5) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- 6) ochraně pracovníků v době těhotenství a během mateřské dovolené;
- 7) zaměstnávání dospívajících a k výkonu práce či jiné výdělečné činnosti dětmi;

¹³⁴ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům veřejné moci v souvislosti s vysláním zaměstnanců do dané jurisdikce.

¹³⁵ Popis povinností, vest si záznamy, které vzniknou před nebo během dočasného přidělení do dané jurisdikce.

¹³⁶ Popis minimálních standardů, které musí být dodrženy při tomto pracovních-právním poměru v dané jurisdikci.

- 8) zásadě rovného zacházení a k zákazu diskriminace v zaměstnání;
- 9) výkonu práce v souladu s ustanoveními o dočasném zaměstnávání.

Výše uvedené se nevztahuje na pracovníka, který vykonává v dané pozici práci spojenou se stavebními pracemi nebo údržbou staveb. Body 2 až 4 výše se nevztahují na pracovníky vyslané do Polska, pokud v souladu s kvalifikací, kterou mají, vykonávají v dané pozici (na dobu, která není delší než 8 dní v roce ke dni zahájení práce na dané pozici) předběžné sestavení nebo instalační práce stanovené v dohodě uzavřené zaměstnavatelem s polským subjektem, které mají být provedeny, aby umožnily použití dodaných výrobků.

5. Výjimky¹³⁷

Zde prezentované předpisy jsou v zásadě platné pro všechny druhy vysílání pracovníků do Polska bez ohledu na dobu trvání, s výjimkou námořních pracovníků a pracovníků v mezinárodní dopravě. Nepoužijí se však, pokud lze přítomnost zaměstnance v Polsku klasifikovat pouze jako pracovní cestu. V souladu s ustanoveními polského zákoníku práce pracovní cesta nastane, když zaměstnanec vykonává práci přidělenou zaměstnavatelem mimo místo sídla zaměstnavatele nebo mimo jeho trvalé pracoviště.

Z judikatury vyplývá, že rozdíl mezi vysláním a pracovní cestou spočívá v tom, že během pracovní cesty zůstává zaměstnanec pod vedením jeho zaměstnavatele a jeho hlavní pracoviště se nemění. Účast na veletrzích, konferencích, obchodních jednáních, přednáškách atd. by neměla být kvalifikována jako vysílání.

6. Případné pokuty¹³⁸

Při porušení předpisů o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb se stanoví pokuta od 1.000 do 30.000 PLN (cca. 230 – 7.000 EUR).

7. Nepracovně-právní požadavky¹³⁹

V případě zaměstnanců ze zemí mimo EU může být rovněž nutné získat řádné pracovní povolení. Zaměstnavatel by měl také zajistit, aby měli povolení k pobytu nebo vízum (podle toho, co je třeba) a zjistit, zda budou v Polsku podléhat zdanění.

RAKOUSKO

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců¹⁴⁰

Poskytování služeb může probíhat jako přidělení či zapůjčení zaměstnanců. Přidělení je učiněno v případě, že zahraniční společnost vykonává specifické činnosti pro rakouské zákazníky (například instalace stroje atd.). Zapůjčení personálu vyžaduje, aby zahraniční společnost poskytla pracovníky, které může rakouská společnost využít pro své vlastní účely. I když je zahraniční společnost oficiálně povinna vykonávat vlastní činnosti, pracovníci mohou být zapůjčeni, jestliže:

- a. není dosaženo žádného pracovního výsledku;

¹³⁷ Popis základních věcí, na které se uvedená omezení nevztahují (demonstrativní výčet).

¹³⁸ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení stanovených omezení.

¹³⁹ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být splněny během dočasného přidělení

¹⁴⁰ Údaj, zda se jurisdikce liší mezi několika druhy vysílání (např. přidělení a zapůjčení zaměstnanců).

- b. pracovní a materiální prostředky jsou poskytnuté rakouskou společností;
- c. rakouská společnost dává zaměstnancům pokyny nebo
- d. zahraniční společnost nenese odpovědnost za úspěch činností.

V případě naplnění většiny z těchto kritérií, bude personál poskytnut k zapůjčení.

2. Oznamovací povinnost¹⁴¹

Každé přidělení zaměstnance do Rakouska musí být ohlášeno pomocí formuláře „ZKO 3“. Při zapůjčení zaměstnanců se užívá formulář „ZKO 4“. Oznámení musí být provedeno před zahájením práce v Rakousku. Správné rozlišení je velmi důležité, protože použití nesprávného formuláře je považováno za porušení oznamovací povinnosti.

3. Evidenční povinnost¹⁴²

Při výkonu služby musí být na místě výkonu práce či u rakouského právníka/daňového poradce uloženo následující:

- kopie formuláře ZKO;
- kopie formuláře A1 (sociální zabezpečení);
- pracovní smlouva (německy nebo anglicky);
- mzdové dokumenty (německy): výplatní pásky, platební záznamy, doklady o platbách, záznamy o pracovní době, dokumenty uvádějící kritéria relevantní pro stanovení nároků na minimální mzdu (např. CV, osvědčení atd.).

V případě zapůjčení zaměstnanců musí být tyto dokumenty předány rakouskému zákazníkovi.

4. Nároky zaměstnanců¹⁴³

Během dočasného přidělení nebo zapůjčení personálu mají zaměstnanci zejména následující (pro Rata) nároky:

- minimální mzda srovnatelná s rakouskými zaměstnanci (například 13. a 14. měsíční plat, příplatky za přesčasy, minimální plat atd.);
- 5 týdnů dovolené za pracovní rok;
- dodržování pracovní doby platí srovnatelně s ostatními zaměstnanci.

5. Výjimky¹⁴⁴

Uvedená omezení se v zásadě vztahují na všechna přidělení do Rakouska bez ohledu na dobu trvání. Existují však některé důležité výjimky:

- Účast na seminářích, přednáškách, obchodních jednání nebo veletrzích v případě, že trvá pouze několik dní a nejsou poskytovány žádné další služby.
- Přidělení v rámci skupiny společností v případě, že zaměstnanec obdrží měsíční plat vyšší než 6.400 EUR (2018).
- Přidělení odborníka v rámci skupiny na dobu nejvýše dvou měsíců pro konkrétní účely (např. společný výzkum, výměna zkušeností, školení atd.).
- Dočasné přidělení nejvýše na dobu tří měsíců za účelem uvedení do provozu stroje vyrobeného v zahraničí zaměstnavatelem nebo společností ve skupině a provádění souvisejících školení či oprav.

¹⁴¹ Popis oznamovací povinnosti vůči orgánům ve vztahu k vysílání zaměstnanců do jurisdikce.

¹⁴² Popis záznamů o evidenční povinnosti, které vznikají před nebo během přiřazením do jurisdikce.

¹⁴³ Popis minimálních norem, které musí být splněny při výkonu služby v jurisdikci.

¹⁴⁴ Popis nejběžnějších služeb, na něž se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

6. Případné pokuty¹⁴⁵

Porušení povinnosti oznámení, jakož i záznam o evidenční povinnosti může vést k pokutám v rozmezí od 1,000 EUR na EUR 10.000 za zaměstnance a za jednotlivá porušení. Mzdový dumping může vést k pokutám EUR 1.000 až 10.000 EUR na jednoho zaměstnance při dotčení maximálně tří zaměstnanců a EUR 2.000 až 20.000 EUR, při dotčení 4 a více zaměstnanců. Rakouské orgány jsou poměrně přísné. Provádí mnoho inspekci, které obvykle vedou k pokutám.

7. Požadavky netýkající se pracovního práva¹⁴⁶

Před prvním poskytnutím služeb v Rakousku musí být podáno oznámení o poskytování přeshraničních služeb. Vzhledem k tomu, že vyřízení obvykle trvá několik týdnů, měly by být brány v potaz dodací lhůty.

RUMUNSKO

1. Různé druhy vyslání zaměstnance¹⁴⁷

Poskytování služeb může nastat jako dočasné přidělení zaměstnance nebo pronájem pracovní síly jinému zaměstnavateli.

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli se provádí, pokud zahraniční firma musí vykonat služby rumunskému příjemci (např. instalace stroje atd.).

Pronájem pracovní síly zaměstnance jinému zaměstnavateli vyžaduje, aby se zahraniční firma zavázala poskytnout pracovní sílu, jenž může být použita rumunskou firmou pro její vlastní účely. V případě pronájmu pracovní síly, zpravidla (i) najatá pracovní síla vykonává práci pod dozorem a kontrolou rumunské firmy, (ii) rumunská firma dává instrukce zaměstnancům, poskytuje jednotlivé pracovní a ochranné vybavení a (iii) najatá pracovní síla má prospěch ze všech služeb a zařízení poskytovaných rumunskou společností pro její vlastní zaměstnance.

2. Oznamovací povinnost¹⁴⁸

Jakékoliv dočasné přidělení zaměstnance a pronájem pracovní síly jinému zaměstnavateli do Rumunska bude muset být nahlášeno místním úřadům práce před zahájením činnosti. Oznámení musí být napsáno před zahájením práce v Rumunsku a v rumunském jazyce. Kopie oznámení musí být také zaslána příjemci služeb.

3. Povinnost vést evidenci¹⁴⁹

Během poskytování služeb musí být na jednom místě v Rumunsku (např. u daňového poradce, rumunského právního zástupce) uchováno jasně a rozpoznatelně následující:

¹⁴⁵ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení uvedených omezení.

¹⁴⁶ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být během přidělení splněny.

¹⁴⁷ Údaj, zda jurisdikce rozlišuje mezi několika druhy vyslání zaměstnance (např. dočasné přidělení zaměstnance a pronájem pracovní síly jinému zaměstnavateli).

¹⁴⁸ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům v případě vyslání zaměstnance.

¹⁴⁹ Popis povinností, které vzniknou před nebo během vyslání pracovníka.

- kopie pracovní smlouvy a případně další záznamy s ohledem na dobu trvání pracovního poměru, měna, v níž je mzda vyplácena, odměna v naturáliích nebo v hotovosti, na kterou má zaměstnanec nárok, podmínky repatriace zaměstnanců;
- kopie formátu A1 (sociální zabezpečení);
- dokumenty související se mzdami (výplatní pásky, záznamy o platbách, doklady o platbě, záznamy pracovní doby);
- dokumenty prokazující dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- dokumenty prokazující dodržování dovolené za kalendářní rok (např. žádost zaměstnance, záznamy o pracovní době);
- dohoda o poskytnutí služeb/smlouva o pronájmu zaměstnance.

Na požádání musí být výše uvedené dokumenty poskytnuty rumunským orgánům jako kopie přeložené do rumunštiny po dobu 3 let po dokončení dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli.

Musí být jmenována kontaktní osoba pro styk s rumunskými orgány.

4. Nároky zaměstnanců¹⁵⁰

V průběhu dočasného přidělení nebo pronájmu pracovní síly jinému zaměstnavateli mají obzvláště zaměstnanci následující nároky (úměrně):

- minimální odměna (minimální mzda platná v Rumunsku, prémie za přesčasy);
- 20 pracovních dnů dovolené za kalendářní rok;
- shoda s limity pracovní doby platnými pro rumunské zaměstnance.

5. Výjimky¹⁵¹

Uvedená omezení se vztahují na všechna dočasná přidělení zaměstnance do Rumunska bez ohledu na dobu trvání.

Existují však některé výjimky:

- účast na seminářích, přednáškách, obchodních jednáních, pokud to trvá jen několik dní;
- počáteční montáž a/nebo první instalace zboží, pokud je nedílnou součástí smlouvy o dodávce zboží a je nezbytné pro převzetí dodaného zboží uvést ho do provozu kvalifikovanými a/nebo odbornými pracovníky dodavatelského podniku, v tomto případě se nepoužijí dny dovolené za kalendářní rok, minimální mzda a prémie za přesčasy, pokud doba vyslání není delší než 8 dní;
- podniky obchodního loďstva a jejich posádky.

6. Možné pokuty¹⁵²

Porušení oznamovacích povinností, povinnosti uchovávat záznamy a nejmenování kontaktní osoby ve styku s rumunskými orgány může vést k pokutám v rozmezí od 5.000 RON (přibližně 1.000 EUR) do 9.000 RON (přibližně 1.900 EUR). Neúplné nebo chybné hlášení rumunským úřadům může vést k pokutám v rozmezí od 3.000 RON (přibližně 600 EUR) do 5.000 RON (přibližně 1.000 EUR).

7. Nepracovní zákonné požadavky¹⁵³

¹⁵⁰ Popis minima norem, které musí být dodrženy při poskytování služeb.

¹⁵¹ Popis nejběžnějších služeb, na které se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

¹⁵² Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení uvedených omezení.

Oznámení o poskytování přeshraničních služeb musí být učiněno nejpozději do 30 dnů ode dne uzavření smlouvy o poskytování služeb.

RUSKÁ FEDERACE

1. Různé druhy vyslání zaměstnance¹⁵⁴

Přeshraniční poskytování služeb v Rusku lze uskutečnit personálním leasingem.

Personální leasing může být prováděn pouze nezávislými pracovními agenturami registrovanými na území Ruské federace a akreditovanými pro tuto činnost, a to pouze v mezích stanovených zákonem (viz. „Výjimky“). V takovém případě se mezi agenturou a skutečným zaměstnavatelem uzavře občanskoprávní smlouva o zprostředkování práce, zatímco pracovní agentura uzavře s jejím zaměstnancem pracovní smlouvu a poté pošle zaměstnance společnosti na dobu nejvýše 9 měsíců.

V současné době se připravuje návrh zákona, podle kterého lze uplatnit i personální leasing, pokud jsou zaměstnanci vysláni, aby dočasně poskytovali služby přidružené společnosti zaměstnavatele. Tento personál může být pronajímán pouze pro některé krátkodobé projekty.

2. Oznamovací povinnost¹⁵⁵

Nevyžadují se žádná zvláštní oznámení. Platí dodržování povinných požadavků v případě migrace a zaměstnání.

3. Povinnost vést evidenci¹⁵⁶

V případě personálního leasingu bude pracovní agentura/přidružená společnost převážně odpovědná za přijímání všech dokumentů nezbytných pro splnění migračních/pracovních formalit a některé z nich bude uchovávat.

4. Nároky zaměstnanců¹⁵⁷

V případě personálního leasingu nesmí být odměna zaměstnance nižší než odměna zaměstnanců přijímající společnosti, kteří mají stejnou kvalifikaci a vykonávají stejné pracovní funkce. Pracovní smlouvy s nezávislými pracovními agenturami by měly obsahovat veškeré nároky stanovené ruským pracovním právem (např. 28 dní dovolené za kalendářní rok, zdravotní pojištění, limity pracovní doby atd.).

5. Výjimky¹⁵⁸

Personální leasing je zakázán v následujících případech:

- 1) za náhradu zaměstnanců ve stávce;

¹⁵³ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být během vyslání zaměstnance splněny.

¹⁵⁴ Údaj, zda jurisdikce rozlišuje mezi několika druhy vyslání zaměstnance (např. dočasné přidělení zaměstnance a pronájem pracovní síly jinému zaměstnavateli).

¹⁵⁵ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům v případě vyslání zaměstnance.

¹⁵⁶ Popis povinností, které vzniknou před nebo během vyslání pracovníka.

¹⁵⁷ Popis minimálních norem, které musí být dodrženy při poskytování služeb.

¹⁵⁸ Popis nejběžnějších služeb, na které se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).



- 2) plnění úkolů v době nečinnosti;
- 3) platební neschopnost přijímající společnosti;
- 4) v přijímající společnosti je stanoven režim na částečný úvazek, aby se zabránilo hromadnému propouštění zaměstnanců;
- 5) nahrazení zaměstnanců, kteří přestali pracovat v případech stanovených zákonem, zejména z důvodu nevyplacení mzdy po dobu delší než 15 dnů.

Existují také omezení týkající se pronájmu zaměstnanců pracovní agenturou. Pracovní sílu může poskytnout přijímající straně pouze pro tyto účely:

- 1) obsazení pozic, jež nezastávají dočasně nepřítomní zaměstnanci;
- 2) pomoc se zvýšenou pracovní zátěží související s rozšířením výroby nebo rozsahu služeb, o které je známo, že je dočasná (maximálně na dobu 9 měsíců).

6. Možné pokuty¹⁵⁹

Porušení postupů a požadavků v případě personálního leasingu může vést k pokutám v rozmezí od 30.000 RUB do 100.000 RUB (přibližně od 400 EUR do 1.400 EUR).

Je třeba poznamenat, že za porušení migračních pravidel a pravidel upravujících zaměstnávání cizinců mohou být uloženy vysoké pokuty.

7. Nepracovní zákonné požadavky¹⁶⁰

Dodržování povinných migračních formalit vztahujících se na zaměstnávání zahraničních občanů.

ŘECKO

1. Druhy vysílání zaměstnanců

Právní předpisy o vyslání jsou použitelné:

- a. v případě, že zaměstnanec poskytne služby společnosti, která je přidružena k jeho původnímu zaměstnavateli (bude přidělen do dceřiné společnosti) nebo
- b. v případě, že je zaměstnanec zaměstnán jinou společností nebo
- c. v případě, že zaměstnanec je zaměstnán skrze agenturu.

2. Povinnost oznámení

Předtím, než zaměstnanci začnou vykonávat svou práci, je povinen původní zaměstnavatel předložit příslušnému úřadu inspekce práce oznámení s uvedením a tabulkou s údaji zaměstnanců. Oznámení musí být předloženo ve dvou kopiích. Jedna je zaslána na úřad inspekce práce a druhá je orazítkována a zaslána zpátky zaměstnavateli. Vrácená kopie musí být uchována v provozovně zaměstnavatele, aby byl v případě auditu k dispozici zaměstnancům úřadu inspekce práce.

Vzhledem k tomu, že oznámení obsahuje i odhad doby vyslání, je nutné v případě prodloužení pobytu v Řecku, který již byl oznámen orgánům EU, zaslat nové oznámení.

¹⁵⁹ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení uvedených omezení.

¹⁶⁰ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být během vyslání zaměstnance splněny.

3. Povinnost uchovávat záznamy

Během poskytování služeb v prostorách společnosti v roce 2007 je pro případ auditu zaměstnanci inspektorátu práce nutné uchovat tyto dokumenty:

- dohoda o zaměstnávání (dvojjazyčná nebo celá v řečtině);
- výplatní pásky vyslaného zaměstnance (kopie formuláře A1), pokud jde o řádné osvobození zaměstnance od placení příspěvků na sociální zabezpečení;
- seznam zaměstnanců společnosti (formulář E).

4. Nároky zaměstnanců

Během trvání dohody o přidělení mají zaměstnanci nárok na:

- maximální a minimální dobu odpočinku;
- minimální nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část;
- zákonnou minimální mzdu, která se vyplácí ve 14 splátkách včetně vánočních a velikonočních svátků;
- ochranu mladistvých a nezletilých zaměstnanců;
- ochranu těhotných zaměstnankyň;
- dodržování zdravotních a bezpečnostních předpisů;
- rovné zacházení s muži i ženami;
- nediskriminace na základě rasového nebo etnického původu, náboženství, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace;
- pravidla najímání pracovníků a podmínky, které se vztahují na dočasné zaměstnance.

5. Výjimky

Uvedená omezení se vztahují na všechna vyslání do Řecka bez ohledu na dobu, jak dlouho bude služba trvat. Proto od roku 2005 neexistují žádné právní požadavky v případě seminářů, obchodních jednání a pracovních pohovorů. Výjimka existuje pouze v případě lodních společností, pokud jde o lodní personál (administrativní pracovníci uvedených společností nejsou vyloučeni).

6. Možné sankce

Porušení pracovního práva může vést ke správním, trestněprávním nebo občanskoprávním sporům a sankcím, jako jsou například:

- peněžité pokuty v rozmezí od 300 EUR do 50.000 EUR (za porušení nebo za jednotlivé zaměstnance);
- dočasné nebo trvalé uzavření podniku;
- vyloučení z veřejných nabídkových řízení – výběrová řízení;
- trestní obvinění;
- osobní odpovědnost zákonných zástupců.

SEVERNÍ MAKEDONIE

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců do zahraničí

Osoby zaměstnané u zahraničních zaměstnavatelů mohou poskytovat služby tím, že budou vyslány do Severní Makedonie v následujících situacích:

- 1) Na základě registrace práce a bez požadavku získat povolení k práci a pobytu v případě, že:
 - poskytují krátkodobé služby od zahraničních nebo místních subjektů, například instalace, údržba a oprava vybavení;
 - poskytují služby od zahraničních nebo místních subjektů pro veletrhy;
 - poskytují služby od zahraničních nebo místních subjektů v naléhavých situacích, pro prevenci/náhradu při nehodách a přírodních katastrofách;
 - poskytují služby na základě dohody o poskytování služeb uzavřené mezi zahraničním a místním subjektem po dobu nepřesahující 60 dnů za jednoho zaměstnance za kalendářní rok.
- 2) V případě, že zahraniční občané jsou zaměstnáni v souladu s dohodou o poskytování služeb uzavřenou mezi zahraničním a místním subjektem po dobu přesahující 60 dnů za jednoho zaměstnance za kalendářní rok, musí zaměstnanec získat povolení k práci a pobytu.

Místní právo neumožňuje najmout zaměstnance jeho vysláním za účelem provedení pravidelných hospodářských činností pro místní zaměstnavatele, tedy činností, které nejsou založeny na dohodě o poskytování služeb uzavřené mezi zahraničním a místním subjektem. Pro takovéto najmutí musí být uzavřena pracovní smlouva mezi zahraničním a místním subjektem, která dále slouží jako základ pro získání povolení k práci a pobytu pro zaměstnance.

2. Oznamovací povinnost

V případech najmutí zahraničních zaměstnanců pro krátkodobé služby, tj. pro služby nepřesahující dobu 60 dní, je práce zaregistrována u Úřadu práce na základě formuláře (registrace práce), který je poskytován úřadem. Formulář je předložen místním subjektem, pro který jsou služby vykonávány.

V případech, kdy se požaduje vydání povolení pravidelné práce a pobytu (požaduje se jeden dokument upravující právo na práci a pobyt), je žádost podána zahraničním zaměstnancem (jednotlivcem) Ministerstvu vnitra na formuláři pro žádost povolení pobytu, který poskytuje ministerstvo. Povolení Ministerstva vnitra se požaduje pro poskytnutí souhlasu Úřadu práce, který je obdržen ex-officio.

3. Povinnost vést záznamy

Zahraníční zaměstnanec a místní subjekt jsou povinni vést na pracovišti úplnou dokumentaci související se zapojením zahraničního občana, včetně certifikátu registrace práce/povolení práce a pobytu, stejně jako dokumenty sloužící jako základ pro získání certifikátu nebo povolení. Každý z nich má zákonnou povinnost spolupracovat s příslušnými autoritami a na jejich vyžádání předložit požadované dokumenty. Povinnost ponechat si tuto dokumentaci trvá po dobu pěti let od dokončení práce.

4. Práva zaměstnanců

Minimální standardy stanovené zákonem o pracovních vztazích se použijí i na najmutí zahraničního zaměstnance místním subjektem, včetně pravidel upravujících pracovní dobu (40 hodin týdně), přestávky v práci (30 minut), nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny (12 hodin), nepřetržitý odpočinek v týdnu (24 hodin), dovolenou (20 pracovních dnů), právo na odměnu atd.

5. Výjimky

Proces registrace práce/získání povolení k práci a pobytu není nutné splnit ve velmi omezeném počtu situací za předpokladu, že žádné skutečné práce nejsou provedeny, např.:

- účast na firemním setkání, sjezdu, seminářích, veletrzích a podobných akcích;
- návštěvy zahraničních občanů, kteří jsou zástupci zakladatelů nebo místních subjektů;
- účast na kurzech a trénincích organizovaných vzdělávacími institucemi po dobu až tří měsíců.

6. Možné pokuty

Peněžité pokuty v hodnotě 1.500 EUR mohou být uloženy v případě, že místní subjekt poskytuje, podporuje nebo se účastní aktivit nezákonného najmutí zahraničních zaměstnanců v Severní Makedonii. V případě, že dokumentace týkající se najmutí zahraničního pracovníka není uchovávána na pracovišti, může být uložena pokuta ve výši 1.200 EUR. Pokuta ve výši 30% pokuty uložené subjektu bude také uložena pověřené osobě tohoto subjektu.

V případě, že zahraniční zaměstnanec odvede práci v Makedonii v rozporu s příslušnými právními předpisy, může mu/jí být udělena pokuta ve výši 800 až 1.200 EUR.

V takovýchto situacích také může být uplatněno opatření "Vyhoštění zahraniční osoby ze země".

7. Požadavky nevycházející z pracovního práva

Hned jak zahraniční zaměstnanci dorazí do Makedonie, musí svůj příjezd a místo pobytu oznámit na Ministerstvu vnitra. Hned jak skončí jejich pracovní činnost, musí být Ministerstvo vnitra informováno o jejich odjezdu.

SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA

1. Různé způsoby vysílání pracovníků¹⁶¹

Pracovníka lze dočasně vyslat pracovat do Spojeného království jedním ze tří způsobů:

- pokud má podnik usazený v jednom ze členských států smlouvu s podnikem ve Spojeném království o poskytování služeb, na jejímž základě vysílá pracovníky do Spojeného království;
- pokud dochází k převodu uvnitř společnosti, tj. podnik v jednom z členských států vysílá pracovníka do podniku stejné skupiny společností se sídlem ve Spojeném království (obvykle by to pokrylo mezinárodní převod uvnitř společnosti) nebo
- pokud agentura práce, která je umístěna v jednom z členských států, vysílá pracovníky na základě smlouvy o vypůjčení nebo agenturní smlouvy do sídla podniku nebo uživatele založeného nebo působícího ve Spojeném království.

Vyslaní pracovníci mají ve Spojeném království nárok na stejná práva bez ohledu na jejich původ. Pokud vyslaný pracovník splňuje britskou definici postavení „pracovníka“ nebo „zaměstnance“, je oprávněn mít nárok na dodatečná pracovní práva. Pokud tuto definici nespĺňuje, bude omezen na práva jemu dostupná na základě vyslání.

¹⁶¹ Údaj o tom, zda se liší jurisdikce v rámci různých způsobů vysílání (např. přidělení nebo vypůjčení pracovníků).

2. Oznamovací povinnost¹⁶²

Na rozdíl od mnoha zemí, které jsou členy EHP, Spojené království nestanovuje licenční a autorizační požadavky týkající se vysílaných pracovníků na jejich území, s výjimkou úpravy přechodného pracovního povolení, pokud jde o chorvatské státní příslušníky po přijetí členství Chorvatska v červenci 2013. Ti jsou řízeni 3. částí dokumentu Accession of Croatia (Immigration and Worker Authorization) Regulations z roku 2013.

Orgány jiných členských států mohou požadovat po orgánech Spojeného království vymáhání administrativních peněžitých sankcí a pokut na zaměstnavatelích usazených ve Spojeném království, kteří nedodržují legislativu týkající se vysílaných pracovníků. Orgány Spojeného království mohou tyto sankce a pokuty vymáhat jménem vyžadujícího orgánu.

Vládní agentura Her Majesty's Revenue and Customs může poskytovat informace, v souladu s britskými povinnostmi podle právních předpisů týkajících se vysílaných pracovníků a odpovídat na odůvodněné žádosti udělené příslušnými orgány dalších členských států.

3. Evidenční povinnost¹⁶³

V případě, že vyslaný pracovník splňuje definici statusu „pracovníka“ ve Spojeném království, má nárok na obdržení prohlášení o hlavních údajích týkajících se smlouvy a podrobnou výplatní pásku. Je potřeba uchovávat záznamy o některých aspektech pracovní doby v souladu s Working Time Regulations z roku 1998.

4. Nároky zaměstnance¹⁶⁴

Vyslaní pracovníci do Spojeného království mají nárok na rovnost s místními zaměstnanci, pokud jde o určitá pracovní práva. Těmi jsou:

- maximální délka pracovní doby, minimální doba odpočinku a minimální délka dovolené, jak upravuje Working Time Regulations z roku 1998;
- minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy, jak je stanoveno v National Minimum Wage Act („Národní zákon o minimální mzdě“) z roku 1998;
- podmínky pro najímání pracovníků, zejména dočasné poskytování pracovníků podniku, jež jsou upraveny v Agency Workers Regulations z roku 2010;
- zdraví a bezpečnost při práci, jak stanoví Health and Safety at Work Act („Zákon o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci“) z roku 1974;
- ochranná opatření týkající se podmínek zaměstnávání žen, které jsou těhotné nebo nedávno porodily, a dětí upravena v Employment Rights Act („Zákon o zaměstnaneckých právech“) z roku 1996 a Management of Health and Safety at Work Regulations („Řídící předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“) z roku 1999 a
- rovnost a zákaz diskriminace stanovený v Equality Act („Zákon o rovnosti“) z roku 2010.

Pracovníci ve stavebnictví mají navíc nárok na stejné pracovní podmínky, které jsou stanoveny v příslušných kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezích.

¹⁶² Popis oznamovacích povinností vůči příslušným orgánům souvislosti s vysláním zaměstnanců

¹⁶³ Popis evidenčních povinností, které vznikají před nebo během vysílání

¹⁶⁴ Popis minimálních norem, které musí být dodrženy při poskytování služeb

5. Výjimky¹⁶⁵

Vyslaný pracovník do Spojeného království nebude mít nárok na minimální délku roční dovolené nebo minimální mzdu pokud:

- se jedná o kvalifikovaného a/nebo odborného pracovníka;
- je zaměstnaný k vykonání počáteční montáže a/nebo první instalaci zboží za určitých specifických okolností a
- je zaměstnaný podnikem, který dodává zboží.

Kromě toho není chráněn právními předpisy týkající se vysílaných pracovníků námořní personál zaměstnaný obchodním námořnictvím.

6. Možné pokuty¹⁶⁶

Ve Spojeném království jsou základní práva vyslaných pracovníků vymáhána stejným způsobem jako u ostatních pracovníků. Některá práva, jako jsou například národní minimální mzda nebo dodržování zdravotních a bezpečnostních předpisů, jsou vymáhány vládními agenturami. Každý jednotlivý pracovník může také vymáhat své práva přímo přes systém Employment Tribunal, který usiluje o odškodnění za jejich ztráty a za některých okolností také duševních útrap. Není stanovena maximální hranice kompenzace, která může být udělena za porušení předpisu Equality Act z roku 2010.

The Posted Workers (Enforcement of Employment Rights) Regulations z roku 2016 zajišťuje zvláštní ochranu pro vyslané pracovníky působící ve stavebnictví. Lze říct, že pokud takový pracovník bude placen méně, než je stanovená minimální národní mzda, bude se smluvní stranou, jež takového pracovníka zaměstnává, zacházeno, jako by provedla protiprávní odpočet z jeho mezd. Pracovník bude mít právo uplatnit nárok vůči smluvní straně, jež jej zaměstnala, u Employment Tribunal (ledaže již uplatnil nárok vůči svému zaměstnavateli ve věci nezákonných odpočtů nebo smluvního nároku ve stejné věci). V případě, že je nárok vůči smluvní straně úspěšný, Employment Tribunal musí učinit prohlášení a nařídít, aby tato strana zaplatila příslušnou částku, jakož i částku za každou další relevantní škodu.

7. Jiné požadavky než pracovního práva¹⁶⁷

Nedostupná data.

SEVERNÍ IRSKO

1. Různé druhy vysílání zaměstnanců¹⁶⁸

Nedostupná data.

2. Oznamovací povinnost¹⁶⁹

V Severním Irsku není u dohody o dočasném přidělení oznamovací povinnost.

¹⁶⁵ Popis nejběžnějších služeb, na které se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

¹⁶⁶ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení uvedených omezení.

¹⁶⁷ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být splněny během přidělení

¹⁶⁸ Údaj, zda jurisdikce odlišuje mezi několika druhy vysílání zaměstnanců (např. mezi dočasným přidělením a zapůjčováním zaměstnanců).

¹⁶⁹ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům veřejné moci v souvislosti s vysíláním zaměstnanců do dané jurisdikce.

3. Evidenční povinnost¹⁷⁰

Před zahájením dočasného přidělení musí zaměstnavatel, který odvádí státní sociální pojištění, provést kontroly s vyslaným zaměstnancem a uchovávat je v evidenci.

Pokud je zaměstnanec vyslán ze země Evropského hospodářského prostoru nebo Švýcarska, bude pravděpodobně potřebovat předchozí souhlas k práci v rámci dočasného přidělení ve Spojeném království. Tento souhlas by měl být uchován v evidenci.

Pokud bude vyslaný zaměstnanec, i když v rámci dočasného přidělení vykonává práci pro britského hostitele, placen ze zahraničí subjektem, který ho dočasně přidělil, bude pak tento britský hostitel pro daňové účely a pro účely státního sociálního pojištění považován za zaměstnavatele a bude se od něj vyžadovat přihlášení se u britské daňové správy (HMRC) a s tím spojené placení daně a státního sociálního pojištění srážkou ze mzdy.

4. Práva a nároky zaměstnanců¹⁷¹

Během dočasného přidělení do hostitelské společnosti zůstává většinou vyslaný zaměstnanec zaměstnán u svého původního zaměstnavatele. Přesto může získat v Severním Irsku další různá zákonná pracovní práva, včetně práv podle severoirského nařízení o zaměstnaneckých právech z roku 1996, jako například:

- právo podat stížnost na nespravedlivé propuštění;
- určitá mateřská, rodičovská práva a právo na adopci;
- zákonná práva ohledně propouštění;
- minimální oznamovací povinnost;
- ochrana interních oznamovatelů porušení a
- ochrana před diskriminací podle platných právních předpisů v Severním Irsku bez ohledu na to, zda je jejich zaměstnavatelem subjekt, který zaměstnance vysílá, nebo hostitel.

Status "pracovníka" je samostatnou kategorií zaměstnaneckého poměru v systému státního sociálního pojištění a opravňuje jednotlivce i k jiným právům. I když přidělený pracovník zůstává zaměstnancem vysílajícího zaměstnavatele, může být zároveň pracovníkem hostitele a je oprávněn vymáhat určitá práva vůči hostiteli, včetně ochrany proti méně příznivému zacházení, pracovním přestávkám, ochraně před diskriminací atd.

5. Výjimky¹⁷²

Nedostupná data.

6. Možné pokuty¹⁷³

Pokud daná společnost přijme vyslaného a neprovede s ním pracovní-právní kontroly nebo pokud se následně zjistí, že daný pracovník nemá povolení ke vstupu nebo pobytu ve Velké Británii, může za každého nelegálního pracovníka čelit pokutě až do výše 20.000 GBP.

Údaje společností, které jsou v systému státního sociálního pojištění a takto pochybily, mohou být zveřejněny imigračním úřadem jako varování ostatním společnostem, aby nepřijímaly nelegální pracovníky.

¹⁷⁰ Popis povinností vést si záznamy, které vzniknou před nebo během dočasného přidělení do dané jurisdikce.

¹⁷¹ Popis minimálních standardů, které musí být dodrženy při tomto pracovní-právním poměru v dané jurisdikci.

¹⁷² Popis základních věcí, na které se uvedená omezení nevztahují (demonstrativní výčet).

¹⁷³ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení stanovených omezení.

7. Nepracovně-právní požadavky¹⁷⁴

Nedostupná data.

SRBSKO

1. Různé druhy vyslání zaměstnance¹⁷⁵

Přeshraniční poskytování služeb se obecně může uskutečňovat prostřednictvím:

- 1) dočasného přidělení zaměstnanců – v případě, že zahraniční společnost musí provádět specifické činnosti pro srbského zákazníka (např. instalace stroje atd.) nebo
- 2) převedení zaměstnanců – v případě, že zahraniční společnost převede zaměstnance srbskému zaměstnavateli, který je pak může použít pro své vlastní účely.

2. Oznamovací povinnost¹⁷⁶

Cizinec musí do 24 hodin od vstupu do Srbska zaregistrovat místo svého dočasného pobytu u příslušného policejního oddělení. Pokud bydlí v hotelu, měl by tuto povinnost vykonat hotel.

Obecně je cizinec povinen získat povolení k dočasnému pobytu v Srbsku, pokud má v úmyslu pobývat zde déle než 90 dní. Cizinec by také měl požádat o povolení k dočasnému pobytu, pokud má v úmyslu pobývat v Srbsku méně než 90 dní. Pro příslušnou práci, kterou hodlá vykonávat v Srbsku, je podle zákona o zaměstnávání cizinců vyžadováno pracovní povolení.

Pokud je vyžadováno pracovní povolení, musí být získáno před zahájením práce v Srbsku. Existuje několik typů pracovních povolení:

- pracovní povolení k zaměstnání;
- pracovní povolení pro zvláštní případy zaměstnání, jako jsou (i) dočasně přidělené osoby, (ii) přemístění v rámci společnosti, (iii) nezávislí odborníci a (iv) školení a zlepšování;
- pracovní povolení pro samostatnou výdělečnou činnost.

3. Povinnost vést evidenci¹⁷⁷

Podle srbského pracovního práva je zaměstnavatel povinen uchovávat určité doklady týkající se jeho zaměstnanců ve svých prostorech, včetně pracovní smlouvy se všemi jejími přílohami, žádosti o povinné sociální pojištění atd.

Navíc, v případě práce cizinců v Srbsku, musí být všechny doklady prokazující splnění podmínek pro práci cizince v Srbsku uchovány v prostorách zaměstnavatele nebo na pracovišti zaměstnance – včetně platného pracovního povolení (v případě potřeby), povolení k dočasnému pobytu (v případě potřeby), kopie platného cestovního pasu, doklady prokazující motivy a důvody vyslání zaměstnance do Srbska, dopis o přidělení/vyslání atd.

¹⁷⁴ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být splněny během dočasného přidělení.

¹⁷⁵ Údaj, zda jurisdikce rozlišuje mezi několika druhy vyslání zaměstnance (např. dočasné přidělení zaměstnance a pronájem pracovní síly jinému zaměstnavateli).

¹⁷⁶ Popis oznamovacích povinností vůči orgánům v případě vyslání zaměstnance.

¹⁷⁷ Popis povinností, které vzniknou před nebo během vyslání pracovníka.

4. Nároky zaměstnanců¹⁷⁸

Cizinec pracující v Srbsku podléhá srbskému pracovnímu právu a má stejná práva a povinnosti ve vztahu k práci jako srbský občan. Práva a povinnosti zaměstnanců v Srbsku jsou předepsány především pracovním právem a jsou mimo jiné následující:

- minimální plat, zvýšený plat za práci přesčas, noční práci atd.;
- minimálně 20 pracovních dnů dovolené za kalendářní rok;
- dodržování limitů pracovní doby;
- pravidla týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

5. Výjimky¹⁷⁹

Vzhledem k tomu, že Srbsko ještě není členským státem EU, vyžaduje jakákoli práce cizinců v Srbsku předchozí povolení k pobytu a pracovní povolení. Z tohoto pravidla existují však určité výjimky – např. pokud pobyt cizince v Srbsku nebude delší než 90 dní ve lhůtě 6 měsíců, pokud je cizinec vyslán do Srbska za účelem provádění prací na základě dohody o dodávce zboží, strojů, zařízení atd. nebo pro účely jejich instalace, testování, opravy nebo servisu, popřípadě za účelem školení zaměstnanců srbské společnosti pro práci s těmito dodanými předměty.

6. Možné pokuty¹⁸⁰

Zaměstnání cizince, který nemá platné pracovní povolení a/nebo povolení k dočasnému pobytu, představuje přestupek, za který lze uložit pokutu do cca 8.300 EUR za zaměstnavatele a do cca 1.200 EUR za zaměstnance.

Porušení povinnosti vést evidenci rovněž znamená přestupek zaměstnavatele, za který lze uložit pokutu až do výše cca 8.300 EUR.

Navíc může být zaměstnavateli, který poruší některá zaručená práva zaměstnanců podle pracovního práva, uložena pokuta až do výše cca 16.000 EUR za přestupek.

7. Nepracovní zákonné požadavky¹⁸¹

Před zahájením práce v Srbsku (např. poskytování služeb) musí být získáno povolení k dočasnému pobytu a pracovní povolení, pokud to vyžadují platné předpisy (např. zákon o zaměstnávání cizinců).

ŠPANĚLSKO

1. Formy vysílání pracovníků

Španělský právní systém nerozeznává více forem vysílání pracovníků. V článku 2 zákona č. 45/1999 Sb. z 29. listopadu je pak stanoveno, že vysíláním pracovníků do Španělska na omezenou dobu v rámci nadnárodního poskytování služeb (za podmínky, že mezi vysílajícím podnikem a zaměstnancem během vyslání existuje pracovní poměr) se rozumí:

- a. Přesunutí pracovníka podnikem na vlastní účet a pod jeho vedením za účelem plnění smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníka vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, která má ve Španělsku sídlo nebo zde vykonává svou činnost.

¹⁷⁸ Popis minima norem, které musí být dodrženy při poskytování služeb.

¹⁷⁹ Popis nejběžnějších služeb, na které se uvedená omezení nevztahují (neúplný seznam).

¹⁸⁰ Popis pokut, které by mohly být uloženy v případě nedodržení uvedených omezení.

¹⁸¹ Popis důležitých požadavků, které nevyplývají z pracovního práva a které musí být během vyslání zaměstnance splněny.

- b. Přesunutí pracovníka podnikem do jeho vlastní provozovny nebo do provozovny jiného podniku, který je součástí koncernu.
- c. Přesunutí pracovníka agenturou práce za účelem jeho přidělení k podniku, který s agenturou uzavřel smlouvu o poskytování služeb a který má sídlo nebo vykonává činnost ve Španělsku.

Přestože podle ustanovení doba vyslání nemůže přesáhnout 24 měsíců, článek 16 Nařízení Evropského parlamentu a Rady z 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení umožňuje příslušným orgánům dvou nebo více členských států uzavřít vzájemnou dohodu o jejím prodloužení.

2. Oznamovací povinnost

Zaměstnanci, kteří se za účelem nadnárodního poskytování služeb přestěhují do Španělska, musí být vybaveni formulářem A-1/ potvrzením o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. Ve Španělsku jsou pak povinni tento formulář A-1 poskytnout Hlavní finanční správě sociálního zabezpečení, kde také musí vyplnit formulář E-104 (potvrzení od španělské správy sociálního zabezpečení, že zaměstnanec je ve Španělsku pojištěn).

3. Evidenční povinnost

Vyslání zaměstnanci musí být po dobu poskytování služeb vybaveni osobními a pracovními doklady, jakož i formulářem A-1.

I když hlavním cílem tohoto dokumentu je vytvořit jednoduchou referenční příručku k přeshraničnímu poskytování služeb v rámci Evropy, je třeba mít na paměti, že zaměstnanci ze zemí mimo EU musí nejprve získat pracovní povolení a povolení k pobytu a až následně podat žádost o vydání povolení k dočasnému pobytu a povolení k zaměstnání v rámci nadnárodního poskytování služeb (formulář EX-08).

4. Nároky pracovníků

Podniky, které v rámci nadnárodního poskytování služeb i zákona č. 45/1999 vysílají své zaměstnance do Španělska, musí pracovníkům bez ohledu na to, pod jakou právní úpravou byla pracovní smlouva uzavřena, zajistit pracovní podmínky stanovené španělskými pracovní právními předpisy. Mezi tyto podmínky patří zákonná pracovní doba, minimální mzda, nediskriminace dočasných pracovníků a pracovníků na částečný úvazek a bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Toto vše platí, aniž by tím bylo znemožněno uplatňování příznivějších pracovních podmínek vyplývajících z právní úpravy, podle které byla pracovní smlouva uzavřena.

5. Výjimky

Zákon č. 45/1999 z 29. listopadu o vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb se vztahuje na podniky, které byly:

- a. založeny v členském státě EU, nebo
- b. ve státě, který je signatářem Dohody o Evropském hospodářském prostoru a který dočasně vysílá své zaměstnance do Španělska v rámci nadnárodního poskytování služeb.

Tato právní úprava se však nevztahuje na:

- a. podniky obchodního loďstva a jejich posádky, ani na
- b. vysílání pracovníků za účelem jejich odborné přípravy, které nelze klasifikovat jako nadnárodní poskytování služeb.

6. Možné sankce

Nedodržení předpisů v podobě neoznámení přesunu pracovníka nebo padělání či zatajení informací představuje velmi závažné porušení zákona, za které může být uložena pokuta ve výši od 6.251 EUR do 187.515 EUR.

7. Další požadavky práva

Pracovníci, kteří nejsou poplatníky daně z příjmu fyzických osob (IRPF), ale přistěhováním se na španělské území se jimi stali, mohou tuto skutečnost oznámit daňové správě podáním formuláře 147.

ŠVÉDSKO

1. Formy vysílání pracovníků

Švédská legislativa za vyslaného pracovníka označuje toho, kdo jinak normálně pracuje v jiné zemi, ale na omezenou dobu vykonává práci ve Švédsku. Vysláním pracovníků se pak rozumí následující nadnárodní opatření:

- a. pokud zaměstnavatel na vlastní účet a dle vlastního uvážení v souladu se smlouvou uzavřenou s příjemcem služeb, který vykonává činnost ve Švédsku, vyšle svého pracovníka do Švédska;
- b. pokud zaměstnavatel vyšle pracovníka do Švédska do své provozovny, nebo
- c. do podniku náležejícího ke stejné skupině podniků nebo
- d. pokud zaměstnavatel jako podnik, který pronajímá nebo poskytuje pracovníky, je vyšle podniku využívajícímu poskytnuté pracovní síly, který má sídlo nebo vykonává činnost ve Švédsku.

Maximální možná délka vyslání pracovníků není výslovně stanovena. Podle připravované legislativy by však vyslání mělo být možné pouze na dobu 12 měsíců. Přestože daná legislativa prozatím přijata nebyla, doporučujeme nevysílat zaměstnance na dobu přesahující 12 měsíců.

2. Oznamovací povinnost

Pokud je pracovník vyslán na déle než 5 dnů, vyslání musí být zaregistrováno u švédského Úřadu pro pracovní prostředí (Swedish Work Environment Authority – SWEA). Oznámení musí být učiněno nejpozději první den vyslání.

Informace, které je nutno uvést, jsou např.: název zaměstnavatele, adresa a hlavní místo podnikání, kontaktní údaje na pověřenou osobu, jaké služby mají být poskytnuty, časové období nebo jméno a identifikační údaje vyslaných zaměstnanců.

Zaměstnavatel informuje SWAT o takových změnách v činnosti vyslaných pracovníků, které jsou relevantní ve vztahu k poskytnutým informacím, např. v případě prodloužení doby vyslání.

Pokud má zaměstnanec zůstat ve Švédsku déle než 3 měsíce, musí po vstupu do země svou imigraci do Švédska nahlásit na švédský finanční úřad.

Občané EU mohou ve Švédsku pracovat bez jakéhokoliv povolení. Většina občanů zemí mimo EU nicméně musí pro bydlení a práci ve Švédsku zažádat o pracovní povolení a povolení k pobytu.

3. Evidenční povinnost

S ohledem na výše uvedené a na úpravu dopadající na všechny zaměstnance se na vyslané zaměstnance neuplatňuje žádná zvláštní evidenční povinnost.



4. Nároky zaměstnanců

Vysílající podnik musí během vyslání do Švédska dodržovat minimální standardy pracovních podmínek, které jsou často nazývány jako tzv. „tvrdé jádro“, které (mimo jiné) zahrnuje ustanovení ohledně následujícího:

- a. maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku;
- b. minimální délka dovolené za kalendářní rok;
- c. podmínky pronajímání pracovníků;
- d. ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- e. ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu a
- f. rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Výše minimální mzdy není ve Švédsku výslovně stanovena žádnou zákonnou normou. Její výše však může být v jednotlivých odvětvích určena příslušnými kolektivními smlouvami. Když podnik vysílá své zaměstnance do Švédska, měl by si ověřit, zda připojením ke švédské kolektivní smlouvě, která obsahuje ustanovení ohledně minimální mzdy, neriskuje možnost protestních akcí zaměstnanců.

5. Výjimky

Uvedená omezení se vztahují na všechna vyslání pracovníků do Švédska podle sloupce B za předpokladu, že vyslání trvá déle než 5 dnů.

6. Možné sankce

Pokuta za opomenutí registrace vyslání pracovníka u SWEA činí 20.000 SEK, a to bez ohledu na to, zda tak bylo učiněno záměrně či z nedbalosti.

7. Další požadavky práva

Žádné nejsou.

ŠVÝCARSKO

1. Formy vysílání pracovníků

Poskytování přeshraničních služeb může být realizováno jen dočasným přeložením pracovníků. O dočasné přeložení jde, pokud zahraniční zaměstnavatel dočasně vyšle pracovníka do Švýcarska za účelem:

- a. poskytování služeb v rozsahu smlouvy o poskytnutí služeb mezi zaměstnavatelem a příjemcem služeb ve Švýcarsku, na vlastní účet a pod vedením zaměstnavatele;”
- b. práce v dceřiné společnosti nebo v podniku, který je součástí obchodní skupiny zaměstnavatele.

Poskytování přeshraničních služeb mezi Švýcarskem a členskými státy EU/ESVO je zakotveno v Dohodě o volném pohybu osob. Poskytovatel služeb z členského státu EU/ESVO má podle Dohody právo poskytovat služby ve Švýcarsku bez jakýchkoliv omezení a převádět zaměstnance do Švýcarska za předpokladu, že poskytování služeb nepřesáhne 90 dnů za kalendářní rok. Zaměstnavatelé z členského státu EU/ESVO, kteří zvažují převádění zaměstnanců do Švýcarska na

dobu delší než 90 dnů za kalendářní rok a zaměstnavatelé se sídlem ve státě mimo EU/ESVO jsou povinni si opatřit pracovní povolení, notifikační a registrační povinnost se jich však nedotýká.

2. Oznamovací povinnost

Oznamovací povinnost se vztahuje na zaměstnavatele se sídlem v členském státě EU/ESVO, kteří do Švýcarska vysílají zaměstnance za účelem poskytnutí služeb na maximální dobu 90 dnů skutečně odvedené práce v kalendářním roce.

Registraci vyslaných pracovníků učiní zaměstnavatel vyplněním oficiálního formuláře, který je dostupný on-line. Povinná on-line registrace musí proběhnout nejpozději 8 dnů před začátkem přiřazení pracovníka do Švýcarska. Ve výjimečných případech (při mimořádných událostech) může být učiněna i v kratší lhůtě.

Registrace je povinná, pokud přeložení pracovníka do Švýcarska trvá déle než 8 dnů skutečně odvedené práce v rámci kalendářního roku. V některých odvětvích jako je stavební a hotelový průmysl, musí být registrace učiněna už od prvního dne poskytování služeb.

3. Evidenční povinnost

Zaměstnavatel nebo jeho zástupce ve Švýcarsku musí uchovávat všechny příslušné dokumenty (rozdělení práce, výplatní pásky atd.) osvědčující, že dodržel veškeré zákonné požadavky kladené na výkon práce a výši mzdy, včetně dokladu, že řádně uhradil příspěvky subjektům sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel nebo jeho zástupce musí uchovávat především následující dokumenty:

- kopie registračního dokumentu;
- kopie formuláře A1 (sociální zabezpečení);
- kopie smlouvy mezi zaměstnavatelem a příjemcem služeb ve Švýcarsku.

Na místo, kam byli zaměstnanci vysláni, musí být kontrolorům umožněn volný přístup.

4. Nároky zaměstnanců

Zaměstnanci mají během svého přeložení následující (proporcionální) minimální nároky:

- odměna podle příslušné kolektivní smlouvy nebo švýcarského standardu (např. 13. a 14. plat, proplácení přesčasů atd.);
- minimální délka dovolené 4 týdny v roce nebo podle příslušné kolektivní smlouvy;
- dodržování maximální délky pracovní doby a bezpečnostních předpisů.

5. Výjimky

Ustanovení ohledně minimální mzdy a doby dovolené se nevztahují na:

- práci, která není vykonávána více než 15 dnů v kalendářním roce;
- instalační práce, pokud jsou vykonávány méně než 8 dní a tvoří nedílnou část smlouvy o dodání zboží.

Výjimky se zpravidla neuplatňují na stavební, strojírenský a hotelový průmysl.

6. Možné sankce

Švýcarské úřady provádí během přidělení pracovníka rutinní kontroly. Za porušení notifikační povinnosti a nedodržení dalších zákonných požadavků včetně mzdového dumpingu může být uložena správní pokuta až ve výši:

- 5.000 CHF, pokud je porušení kvalifikováno jako mírné;
- 30.000 CHF, pokud jde o závažné porušení.

Zaměstnavateli může být navíc uložena sankce v podobě zákazu poskytování služeb ve Švýcarsku na dobu až 5 let. Rutinní kontroly jsou prováděny pravidelně.

7. Další požadavky práva

Žádné nejsou.

UKRAJINA

1. Různé způsoby vysílání pracovníků¹⁸²

Vysílání zaměstnanců jiných jurisdikcí na Ukrajinu a zaměstnávání cizinců v ukrajinských společnostech možné je, a to na základě:

- zákoníku práce Ukrajiny;
- právního předpisu Ukrajiny „On Employment“;
- právního předpisu Ukrajiny "On Amending Certain Legislative Acts of Ukraine to Remove Barriers for Foreign Investments Attraction".

Pozice může být označena následovně:

- 1) cizí přijatý zaměstnanec;
- 2) cizí vyslaný zaměstnanec;
- 3) vnitropodnikový převod;
- 4) cizí vysoce placený odborník;
- 5) zakladatel a/nebo účastník a/nebo oprávněná osoba právnické osoby založené na Ukrajině;
- 6) cizí zaměstnanec tvůrčí profese;
- 7) cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti, pro kterou bylo vydáno rozhodnutí vydat dokumenty uznávající ji jako uprchlíka nebo osobu, která potřebuje dodatečnou ochranu;
- 8) cizí IT odborník;
- 9) absolvent jedné ze 100 nejlepších vysokoškolských institucí.

2. Oznamovací povinnost¹⁸³

Vysílání cizího zaměstnance i zaměstnání cizince na Ukrajině vyžaduje získání povolení. Právní předpis "On Amending Certain Legislative Acts of Ukraine to Remove Barriers for Foreign Investments Attraction" ze dne 27. května 2017, č. 2058-VIII (dále jako "Právní předpis"), účinný od 27. září 2017, zjednodušuje existující systém legalizace zahraničních pracovníků.

Právní předpis zkrátil seznam dokumentů požadovaných k získání pracovního povolení:

- zpráva o volném pracovním místě (3 – na formuláři);
- lékařské potvrzení;
- potvrzení o čistém rejstříku trestů;
- kopie vysokoškolského diplomu s apostilou

kteří nadále zaměstnavatelé nebudou ukládat u State Employment Service of Ukraine („Státní služby zaměstnanosti na Ukrajině“).

¹⁸² Údaj o tom, zda se liší jurisdikce v rámci různých způsobů vysílání (např. přidělení nebo vypůjčení pracovníků)

¹⁸³ Popis oznamovacích povinností vůči příslušným orgánům souvislosti s vysíláním zaměstnanců

Kromě toho stanovil zvláštní minimální mzdu pro cizí zaměstnance, což přineslo další překážky pro přilákání zahraničních investic. Pro cizince, kteří budou pracovat u nevládních organizací, charitativních organizací a vzdělávacích zařízení, je stanovena minimální mzda na 16.000 UAH (cca 550 EUR), což je pět krát vyšší částka, než je minimální odměna pro ukrajinské zaměstnance. Tato diskriminační norma platí i pro další kategorie cizinců včetně těch, kteří jsou zaměstnáni v soukromých společnostech, kde je minimální mzda stanovena na 32.000 UAH (cca 1.100 EUR), tj. 10krát vyšší, než je stanovena minimální mzda pro ukrajinské zaměstnance.

Právní předpis dále zdůrazňuje několik různých kategorií cizích zaměstnanců majících přednost: vysoce placení odborníci, (s odměnou převyšující 160.000 UAH, tj. 5.500 EUR), akcionáři nebo koneční příjemci zaměstnávajících společností, absolventi 100 nejlepších světových univerzit, tvůrčí pracovníci a IT odborníci. Pro tyto kategorie zaměstnanců je stanoveno tříroční pracovní povolení místo běžného jednoročního. Požadavky na minimální mzdu se navíc nebudou vztahovat na cizí zaměstnance mající přednost.

3. Evidenční povinnost

Zaměstnanec uschovává své pracovní povolení, pokud se jedná o vyslání na výše uvedenou práci. V případě, že se jedná o zaměstnání, je povinen zaměstnavatel přidat pracovní povolení k běžnému souboru dokumentů potřebných pro zaměstnání jakékoli jiné osoby (tj. kopie pasu, kopie diplomu, lékařskou zprávu, pokud je potřeba atd.).

4. Nároky zaměstnance

Právní předpis "On Amending Certain Legislative Acts of Ukraine to Remove Barriers for Foreign Investments Attraction" stanovuje minimální mzdu pro cizí pracovníky, tak jak bylo zmíněno výše. Většina ustanovení pracovního práva je použitelná stejně jak pro ukrajinské, tak cizí pracovníky. Zahraniční zaměstnanci mají tedy stejné výhody, záruky a ochrany, které mají ukrajínští zaměstnanci podle ukrajinských právních předpisů a vnitřních pracovních předpisů, zásad a postupů. Nicméně, pro najímání cizích státních příslušníků existují zvláštní postupy, které musí být dodrženy, aby se vyhnulo správní odpovědnosti nebo dokonce vyhoštění cizince.

5. Výjimky

Nedostupné.

6. Možné pokuty

Podle imigračního práva Ukrajiny nepodléhají cizí státní příslušníci, kteří jsou na Ukrajině zaměstnaní na základě pracovního povolení, obecným právním předpisům týkajících se přistěhovalců. Tito cizí zaměstnanci jsou považováni za legálně pobývajících na Ukrajině poté, co obdrží povolení k přechodnému pobytu, nezávisle na délce jejich pobytu. Porušení pracovního povolení a imigračních právních předpisů může vést k odpovědnosti zaměstnavatele, jeho vedoucích pracovníků a zahraničního zaměstnance (až do jeho vyhoštění). V případě přijetí zaměstnance bez pracovní smlouvy, registrace zaměstnance na částečný úvazek, ačkoli je jeho skutečný výkon na plný úvazek, odměny bez časového rozlišení nebo nezaplacení daně, vede k pokutě až do výše třiceti procent minimální mzdy (125.190 UAH, což je přibližně 4.200 EUR).

7. Jiné požadavky než pracovního práva

Nedostupné.