

Víte, co dělat ...

Otázky a odpovědi – případové studie – k tématu vysílání pracovníků a přeshraničního poskytování služeb

Tato problematika je podrobně zpracována v pravidelně aktualizované brožuře **Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky** <https://www.crr.cz/een/publikace-een/>. V případě dotazů je možno kontaktovat RNDr. Jitku Ryšavou: jitka.rysava@crr.cz, mobil: 721 578 093 (po skončení omezení v souvislosti s nemocí COVID-19 lze také použít pevnou linku: 225 855 315).

Otázky a odpovědi se zabývají situací **po skončení** opatření v souvislosti s nemocí COVID-19.

Víte, co dělat pokud budete své zaměstnance vysílat po 30. červenci 2020?

Jsme česká strojírenská firma, která v současnosti vysílá běžně své zaměstnance do jiných zemí EU na instalace námi vyrobených strojů, na zaškolení a na servis. Slyšeli jsme, že letos má dojít ke změnám. Jaké jsou?

Ano, je to pravda, 30. 7. 2020 se začne aplikovat revize směrnice o vysílání pracovníků (viz směrnice 2018/957/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1533726332575&uri=CELEX:32018L0957>). Dojde především k následujícím změnám:

- Místo minimální mzdy se bude platit vyslaným zaměstnancům „**odměna**“, pakliže jsou pravidla (pro výši odměny) země vyslání pro zaměstnance výhodnější než pravidla země původu. Není zatím zcela jasné, jakým způsobem jednotlivé členské státy zveřejní informace o výši odměny. Dle současného výkladu by odměna měla zahrnovat všechny povinné příplatky, které v dané zemi existují, a porovnávat by se měla celková výše odměny a ne jednotlivé příplatky. Členské státy mají sice za povinnost na jednom serveru zdarma zveřejňovat informace týkající se vysílání pracovníků, to však nezahrnuje povinnost, aby zveřejňovaly výši odměny pro jednotlivé obory a sektory. Situace je bohužel stále nejasná (konec března 2020).
- Vysílající firmy budou mít i nadále za povinnost vyplácet zaměstnancům vyslaným do jiné země EU **cestovní náhrady** dle pravidel země původu. Nicméně pokud dojde k „**vyslání v rámci vyslání**“, situace se změní. Jedná se například o následující situaci: česká firma vyšle svého zaměstnance na montáž stroje z ČR do Paříže. V tomto případě má za povinnost mu vyplácet cestovní náhrady dle českého zákoníku práce. Pokud by ho však následně vyslala dále z Paříže např. do Nice (nebo do Hamburku), musela by mu v tomto případě vyplácet cestovní náhrady **dle francouzského práva**.



Služby Enterprise Europe Network jsou financované z programů Evropské unie COSME grantovou smlouvou číslo 879523 a Ministerstvem průmyslu a obchodu.

Kontakt: RNDr. Jitka Ryšavá, Enterprise Europe Network při Centru pro regionální rozvoj České republiky, U Nákladového nádraží 3144/4, 130 00 Praha 3, tel. 225 855 315, e-mail: jitka.rysava@crr.cz

- Dosud není samotná délka vyslání v podstatě nijak omezena. Od 30. 7. 2020 bude v případě „**dlouhodobých vyslání**“ situace odlišná. Dlouhodobé vyslání je definováno jako vyslání delší než **12 měsíců**, v případě podání „**oznámení s uvedením důvodů**“ (mělo by se jednat o prosté oznámení, nikoliv o žádost o povolení) pak delší než **18 měsíců**. Pokud tedy dojde k dlouhodobému vyslání, bude se vyslaných zaměstnanců týkat v podstatě veškeré pracovní právo země vyslání se dvěma výjimkami (výjimky – pravidla pro přijímání a propouštění zaměstnanců a pravidla pro doplňkové systémy penzijního pojištění). Dlouhodobě vyslaných zaměstnanců se tedy již nebudou týkat pouze taxativně vyjmenovaná pravidla dle článku 3 směrnice o vysílání pracovníků (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1418045078198&uri=CELEX:31996L0071>), ale v podstatě celé pracovní právo země vyslání.
- **Obecně závazné kolektivní smlouvy** budou povinné pro vyslané zaměstnance napříč obory, a ne pouze převážně pro stavebnictví, jak je tomu doposud.