

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Právo a právní věda

Právní postavení občanů EU při vysílání
k výkonům práce do ČR

Diplomová práce

Vypracoval: Kamil Novák

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Plzeň, 2023

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Právní postavení občanů EU při vysílání k výkonům práce do ČR“ vypracoval samostatně a veškerou použitou literaturu a použité prameny jsem řádně citoval.

V Plzni, březen 2023

Kamil Novák

Poděkování

Mé srdečné poděkování patří paní doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za její odborné rady, trpělivost s mojí osobou a především ochotu, kterou mi poskytovala v průběhu celého zpracování mé diplomové práce.

Obsah

Seznam zkratk

Úvod	7
1. Kapitola: Evropská právní úprava vysílání pracovníků	9
1.1. Obecné pojetí vysílání pracovníků podle evropského práva	9
1.2. Směrnice Evropského parlamentu a rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.	13
1.3. Územní působnost směrnice	14
1.4. Osobní působnost směrnice	14
1.4.1 Podnik usazený v některém členském státě, Vysílající zaměstnavatel	14
1.4.2 Vyslaný pracovník, Vyslaný zaměstnanec.....	15
1.5. Věcná působnost	16
1.5.1. Forma č. 1.	16
1.5.2. Forma č. 2.	16
1.5.3. Forma č. 3	17
1.6. Výkon práce po omezenou dobu.....	19
1.7. Pracovní podmínky	22
1.7.1. Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku.....	24
1.7.1.1 Pracovní doba.....	24
1.7.1.2 Doba odpočinku	25
1.7.2 Minimální délka dovolené za kalendářní rok.....	25
1.7.3. Minimální mzda	26
1.7.4 Podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci ...	29
1.7.5. Ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci	32
1.7.6. Ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých	36
1.7.6.1. Ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu	36
1.7.6.2. Ochranná opatření týkající se pracovních podmínek dětí a mladistvých.....	37
1.7.7. Rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o ne diskriminaci.....	38
2. Kapitola: Česká právní úprava vysílání zaměstnanců a vybrané aspekty	41

2.1. Česká právní úprava vysílání zaměstnanců	41
2.2. Vysílání českých zaměstnanců	41
2.2.1. Informování o obsahu pracovního poměru	42
2.2.2. Pracovní cesta	43
2.2.3. Přeložení.....	44
2.2.4. Dočasné přidělení.....	44
2.3. Vysílání zaměstnanců z jiného členského státu Evropské unie a jejich právní postavení	45
2.3.1. Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku.....	48
2.3.1.1. Maximální délka pracovní doby	48
2.3.1.2. Minimální doba odpočinku	55
2.3.2. Minimální mzda	56
2.3.3. Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci.....	61
3. Kapitola: Vybrané instituty české právní úpravy.....	68
3.1. Zákon o Inspekci práce	68
3.2. Agenturní zaměstnávání.....	71
4.Kapitola: Otázky z praxe.....	76
Závěr	78
Resumé.....	80
Seznam použitých zdrojů.....	81

Seznam zkratek

SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie

EU – Evropská unie

EP – Evropský parlament

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

Zkpr – Zákoník práce

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ZBOZP – Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

ZIP – Zákon o inspekci práce

ZAMZ – Zákon o zaměstnanosti

ÚVOD:

Právní postavení občanů Evropské unie v rámci vysílání na území České republiky je pro mě zajímavou problematikou, kvůli které jsem si vybral toto téma. Česká republika bude již brzy dvacet let součástí Evropské unie. Naše členství nám poskytlo spousty možností ve všech oblastech, které si jen lze můžeme představit, a ne jinak je tomu v oblasti práva, v našem případě v oblasti pracovního práva.

S rozvojem podnikání, zaměstnávání lidí a v souvislosti s otevřením pracovního trhu Evropské unie, dochází denně k pohybu pracovníků na území členských států. Jednotlivé členské státy tak otevírali svůj trh práce zahraničním pracovníkům nejen z Evropské unie, ale i ze třetích zemí, a umožňovali za určitých podmínek výkon této práce na svém území. Právě od těchto pracovníků a jejich právního vztahu je nutno odlišit problematiku vyslaných pracovníků. Právní režim vyslaných pracovníků tak musel dostát určitých úprav, které se postupně vyvíjeli až do dnešní podoby, a které se budou vyvíjet dál.

Pracovní právo nebo právo obecně, tak reaguje na změny ve společnosti a snaží se tak upravit aktuální oprávněné otázky. Stejně tak tomu je v Evropské unii, která se problematiku vysílání snaží upravit v několika svých evropských právních úpravách reagovat tak na změny na svém území.

Vysílání zaměstnanců je velice zajímavým tématem z hlediska právního už jen z důvodu, že nezasahuje pouze do pracovního práva, ale především do práva obchodního. Musíme si zde uvědomit vztah mezi podnikatelskými subjekty, které jsou usazeny na území členských států a které právě vysílají dočasně své zaměstnance. Je nutné odlišit ty občany EU, jež využívají právo svobody pohybu, od těch, jež využívají svobodu poskytování služeb. Dalším nutným odlišením je zaměstnávání cizinců, kteří mají svůj pracovní právní vztah v úplně jiném právním režimu. Potkávají se zde nejen právní úpravy v rámci Evropské unie, ale také právní úpravy všech členských států, které mají tuto problematiku upraveny dle své právní zkušenosti. Evropská unie se tak snaží o sjednocování právní úpravy vysílání zaměstnanců pomocí směrnic a nařízení. Zároveň se na vyslání zaměstnanců snaží reagovat

Práce bude rozdělena do několika kapitol, které se budou věnovat vysílání zaměstnanců jak u z hlediska Evropské právní úpravy, tak z hlediska české právní úpravy. Cílem první kapitola práce bude stanovit si základní evropskou právní úpravu o vysílání zaměstnanců, a to především směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků. V této kapitole doje postupně k jejímu rozboru, jako je stanovený důležitých právních institutů, jejich definic a odkazy na další směrnice, které jako celek upravují problematiku vysílání zaměstnanců.

Další kapitoly se již budou věnovat především české právní úpravě, jejíž cílem bude rozebrání vybraných institutů a norem, které se věnují vysílání pracovníků. Nejdříve se práce bude věnovat české právní úpravě v zákoníku práce, která reagovala na evropskou právní úpravu, této problematiky a snažila se tak transformovat a reflektovat vysílání pracovníků do svých norem a ustanovení. Z těchto norem si budou vybrány ty nejdůležitější aspekty a postupně budou v práci rozebrány. Následující třetí kapitola se bude zabírat vybranými instituty české právní úpravy jež jsou nedílnou součástí vysílání zaměstnanců a jejich právního postavení.

Závěrem se práce bude povrchově zabývat otázkou z praxe, kterou se ani evropská ani česká právní úprava dostatečně nevěnuje.

1. Kapitola: Evropská právní úprava vysílání pracovníků

1.1. Obecné pojetí vysílání pracovníků podle evropského práva

Vnitřní trh Evropské unie stojí na 4 základních svobodách, jež jsou, volný pohyb zboží, volný pohyb osob, volný pohyb služeb a volný pohyb kapitálu.

Pro pojem vysílání nás bude nejvíce zajímat svoboda volného pohybu služeb. Další důležité svobody, jež jsou součástí evropského práva a které využijeme je volný pohyb pracovníků, svoboda usazování, které tvoří základní podstatu vnitřního trhu Evropské unie.

Smlouva o fungování evropské unie (dále „SFEU“) unie garantuje každému občanovi toto základní právo volného pohybu mezi členskými státy Evropské unie za účelem získání zaměstnání. Tato svoboda je garantována v čl. 45 této Smlouvy, který zajišťuje volný pohyb pracovníků. Tímto článkem je zabráněno jakékoliv formě diskriminace vůči všem pracovníkům členských států, to se týče především zaměstnávání, odměny za práci, a dalších pracovních podmínek. Toto právo občanům Evropské unie dále umožňuje ucházet se o skutečná pracovní místa, za tímto účelem se pohybovat volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání a zůstat na území členského státu i po skončení zaměstnání.¹

Vedle této svobody volného pohybu stojí svoboda poskytování služeb. Obě tyto svobody je potřeba mezi sebou odlišit. Svobodu poskytování služeb máme zakotvenou v čl. 56 a násl. SFEU. Článek pojednává o zákazu omezení volného pohybu služeb uvnitř Evropské unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než kde se nachází příjemce služby. Jedná se tedy o právo společnosti nebo podnikatele, usazeného v jednom členském státě,

¹PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

poskytovat svoje služby na území jiného členského státu, aniž by docházelo k jeho omezení ve formě usazení v členském státě, kde poskytuje svoje služby. Podnikatel jiného členského státu nesmí být nijak diskriminován oproti tuzemskému podnikateli a musí mít rovné uplatnění, za stejných podmínek na vnitřním trhu Evropské unie.²

O které služby se jedná, je stanoveno v čl. 57 SFEU, konkrétně se jedná o výkony poskytované zpravidla za úplatu, pokud nejsou upraveny ustanoveními o volném pohybu zboží, kapitálu a osob. Služby zahrnující zejména činnosti průmyslové povahy, činnosti obchodní povahy, řemeslné činnosti, činnosti v oblasti svobodných povolání.³

Podstatu volného pohybu služeb je mnohokrát těžké vymezit. Původní chápání vycházelo z velmi úzké definice služby a volného pohybu služeb, která zahrnovala pouze aktivní část této svobody (poskytování služeb) K ní je třeba připočítat ještě druhou část, a to pasivní dohodu služeb (přijímání služeb). Kromě toho se čl. 56 a násl SFEU vztahují na tzv. související výkony a konečně čtvrtou součástí této svobody jsou obdobné výkony. Charakteristická a společná pro všechny čtyři součásti této problematiky je okolnost přeshraničního pohybu (styku). Služba je poskytována v rámci dvou členských států V případě aktivní svobody poskytovatel služby překračuje hranice a při pasivní části volného pohybu služeb překračuje hranice příjemce služby, aby službu konzumoval, resp. přijal na území jiného členského státu.⁴

Tato svoboda poskytování služeb je stěžejní pro fungování vnitřního trhu Evropské unie, zvýšení konkurence schopnosti mezi podnikateli. Výhodou svobodné volby podnikatele, kterého si můžeme vybrat jak v soukromé, tak ve veřejné sféře.⁵

²PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

³*Smlouva o Fungování Evropské unie (Konsolidované znění)* [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>

⁴TICHÝ, Luboš, Arnold RAINER, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 5. přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 758 s. ISBN 978-80-7400-546-6.

⁵PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

Ve svobodě poskytování služeb v rámci Evropské unie spočívá institut vyslání pracovníků z jednoho členského státu do druhého, kde obvykle vykonávají svoji práci, do druhého členského státu.

Hlavní rozdílem mezi svobodou volného pohybu a svobodou poskytování služeb spočívá v právním režimu osoby zaměstnanců. V případě volného pohybu osob, se občan České republiky rozhodne pracovat v zahraničí, například v Polské republice a vycestuje do ní. Nechá se zde zaměstnat a uzavře pracovní smlouvu s polským zaměstnavatelem podle polského právního řádu. Samozřejmě všichni občané EU mohou vycestovat do jakéhokoliv členského státu a nechat se zde zaměstnat. V případě svobody poskytování služeb je český občan zaměstnán u českého zaměstnavatele a ten jej vyšle k dočasnému výkonu práce, který nesmí být trvalý, do Polské republiky. Stejně tak to platí pro všechny případy vyslání zaměstnanců všech členských států, pokud budou vysláni do jiného členského státu. Toto vyslání musí mít nějaké opodstatnění jako například dohodu mezi českým a polským zaměstnavatelem.⁶

Primární předpisy o svobodě pohybu osob (pracovníků, výše zmíněný čl. 45 s násl. SFEU) mají otevřít pracovníkům členských států možnost svobodně si zvolit pracoviště (místo výkonu práce) na celém území Evropské unie. Tato svoboda je jedním z paradigmat vnitřního trhu bez hranic. Přesto svoboda pohybu pracovníků není základním právem (Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. prosince 1995 ve věci C-415/93 Bosman⁷). Článek 45 SFEU nemá přednostní charakter individuálního obranného práva vůči vrchnostenským opatřením státu či nadstátního celku (tj. EU).⁸ Zde vidíme rozdíl, oproti podstatě volného pohybu služeb (uvedeném výše), že svoboda pohybu osob, se vztahuje vůči osobě (pracovníků) zvolit si svobodě své povolání, pracoviště na celém území Evropské unie. U svobody poskytování služeb se jedná o úplně jiný právní vztah. Rozdíl si uvedeme na případech uvedených níže.

⁶PTÁČKOVÁ, Leona. *Vyslání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

⁷Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. prosince 1995 ve věci C-415/93 Bosman [online]. [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0415&from=CS>

⁸TICHÝ, Luboš, Arnold RAINER, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 5. přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 758 s. ISBN 978-80-7400-546-6.

V prvním případě, kdy se český občan rozhodne pracovat v Polské republice, se budeme řídit ustanovením čl. 45 SFEU kdy český občan nesmí být nijak diskriminován a polský zaměstnavatel s ním musí zacházet stejně jako s polským zaměstnancem, musí mít tedy stejný přístup k pracovnímu trhu, musí mu být vyplácena stejná odměna a musí mít stejné pracovní podmínky. Stejně tak musí mít přístup k sociálnímu zabezpečení.⁹

Druhý případ se bude řídit čl. 56 SFEU. Český občan bude nadále zaměstnanec českého zaměstnavatele a pouze se dočasně změní jeho místo výkonu práce, Polská republika. Stejně tak se vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude i nadále řídit pracovní smlouvou mezi nimi uzavřenou dle českého právního řádu. Všechny zúčastněné strany, především zaměstnavatelé, musí tedy respektovat, že zaměstnanec pořád spadá pod stejného zaměstnavatele. I zaměstnanec má zájem, aby bylo uchováno jeho spojení se svou tuzemskou zemí.¹⁰

Snahou evropského práva je, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců a zneužívání postavení zaměstnavatelů na trhu práce. Pokud by nedošlo k úpravě, mohlo by to vést k nepřiměřenému snižování mezd, prodlužování pracovní doby, zhoršování pracovních podmínek zaměstnanců apod.

Cílem je samozřejmě i ochrana zaměstnavatele, a to před diskriminací členských států, před upřednostňováním tuzemských společností, formou ztěžování zahraničním zaměstnavatelům výkon jejich podnikání a konkurenceschopnosti.

Na tuto problematiku reagovala Evropská unie formou směrnice Evropského parlamentu a rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.¹¹

⁹PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

¹⁰PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

¹¹PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

1.2. Směrnice Evropského parlamentu a rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Jedním z důvodů, proč směrnice byla přijata je zajistit ochranu pracovníkům i poskytnout rovné podmínky pro poskytovatele služeb.¹² Dále došlo k vytvoření základních rysů vysílání pro všechny členské státy, došlo je zjednodušení, byly stanoveny podmínky, že vyslaný zaměstnanec na tom nesmí být hůře než zaměstnanec státu, kam byl vyslán.

Tato směrnice byla přijata Evropskou komisí v roce 1991, kdy následně proběhla procedura vyjádření a schvalování a navrhování pozměňovacích návrhů, kdy došlo v roce 1993 k pozměňovacímu návrhu a Komisí následně schválena. Ke směrnici se také vyjadřoval Evropský hospodářský a sociální výbor. Následně směrnice putovala ke schválení do Evropského parlamentu, kde byla dne 16. prosince 1996 schválena a přijata.

Důvodů pro schválení směrnice bylo několik. Mezi ně můžeme zařadit odstranění překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy, jež si Evropské společenství zadalo jako svůj cíl:

- Zákaz omezení na základě státní příslušnosti nebo bydliště u poskytování služeb.
- Úprava a regulace vnitřního trhu, jeho dynamického prostředí pro poskytování služeb.

Dalším motivem byl právě zvyšující se počet vysílaných zaměstnanců k výkonu práce do zahraničí, kdy tehdejší evropská úprava již nestačila k dostatečné regulaci problematiky.

Směrnice také reagovala na problematiku rozhodného práva pro pracovní poměr mezi stranami a bylo tedy potřeba stanovit pracovní podmínky pro určení pracovního poměru. Směrnice tak stanovila pravidla pro ochranu zaměstnance,

¹²EUR-lex. *Zvýšení prosazování právních předpisů EU o vysílání pracovníků* [online]. 13.10.2020 [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=CELEX:32020L1057>

co se týče minimální mzdy, pracovní doby, minimální placené dovolené apod. Směrnice také počítala a umožnila státům vlastní regulaci, pokud by došlo k vyslání zaměstnance na kratší dobu než jeden měsíc. Dále také umožňovala použití výhodnějších podmínek pro pracovníka v hostitelské zemi, pokud by pro něj byly výhodnější.¹³

1.3. Územní působnost směrnice

Územní působnost směrnice se, podle čl. 1 směrnice, vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb své pracovníky na území jiného členského státu. V souladu s čl. 1 odst. 3 v rámci nadnárodního poskytování služeb.¹⁴ Tato směrnice se tedy vztahuje na všech 27 členů Evropské unie. Z toho vyplývá, že tato směrnice se vztahuje pouze dovnitř Evropské unie. Tuto směrnici nelze aplikovat na případy, kdy jsou pracovníci vysíláni do třetích zemí mimo prostor Evropské unie. Stejně tak to platí v opačném případě. Směrnice se nebude aplikovat na pracovníky vyslaných ze třetích zemí.

1.4. Osobní působnost směrnice

1.4.1 Podnik usazený v některém členském státě, Vysílající zaměstnavatel

Osobní působnost směrnice můžeme rozdělit do dvojího typu, a to osobní působnost zaměstnavatele a osobní působnost zaměstnance. Označení zaměstnavatel ovšem nefiguruje ve směrnici, na místo toho používá označení podniky usazené v některém členském státě. Takovým podnikem tedy chápeme ten, jež je trvale usazen na území jednoho členského státu a který zde vykonává svou podnikatelskou činnost a působí tak na trhu práce. Tento podnik tedy můžeme označit jako vysílajícího zaměstnavatele nebo jen zaměstnavatele. Zaměstnavatele

¹³PTÁČKOVÁ, Leona. *Vyslání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

¹⁴SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vyslání pracovníků v rámci poskytování služeb [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=cs>

považujeme za usazeného v případě, že se na území členského státu nachází hlavní sídlo zaměstnavatele, popřípadě pobočka tohoto zaměstnavatele. Toto sídlo nebo pobočka musí být umístěno v členském státě na dobu neurčitou.¹⁵

1.4.2 Vyslaný pracovník, Vyslaný zaměstnanec

Pro účely směrnice se vyslaným pracovníkem rozumí pracovník, který po určitou omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu, než je jeho domovský stát, kde obvykle vykonává svoji práci podle čl. 2. odst. 1 směrnice.¹⁶ Pojem pracovník směrnice nedefinuje a nechává to tak na definici členských států, kam byl pracovník vyslán.

Definici pracovníka nebo zaměstnance nenajdeme v žádném právním předpise Evropské unie. Pro definici se musíme obrátit na evropskou judikaturu. Případ Deborah Lawrie-Blum proti spolkové zemi Bádensko-Württembersko. Věc 66/85. Recueil 1985, s. 2121, kde Soudní dvůr Evropské unie (dále „SDEU“) definoval pojem pracovník v bodě 17. „Tento pojem musí být vymezen podle objektivních kritérií, jež charakterizují pracovněprávní vztah s přihlédnutím k právům a povinnostem dotčených osob. Přičemž hlavní charakteristikou pracovněprávního vztahu je, že osoba vykonává po určitou dobu pro jinou osobu na základě jejích pokynů práci, za kterou dostává odměnu.“¹⁷

Problematika (ne)definice zaměstnance může nastat v případě označení zaměstnance členským státem. Ne každý členský stát musí nutně mít stejnou definici kdo je zaměstnanec. V tom případě se bude každý členský stát dívat na zaměstnance jiným měřítkem. Směrnice nám alespoň určuje jednotné kritérium v případě pochybností, zda se jedná o zaměstnance či nikoliv, čímž je tuto problematiku nutno řešit podle práva státu, na kterém se vyslaný zaměstnanec nachází.¹⁸ Tato

¹⁵ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. C. H. Beck. Praha, 2009, 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.

¹⁶SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=cs>

¹⁷*Deborah Lawrie-Blum proti spolkové zemi Bádensko-Württembersko. Věc 66/85. Recueil 1985, s. 2121.* [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://isap.vlada.cz/Dul/JUDIKATY.nsf/9c363760d7ae8b9d80256dd00033eec7/f57f859a0f2dd6b9c125643900172734?OpenDocument>

¹⁸*Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.

problematika se může týkat i zaměstnanců pracujících na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr.

1.5. Věcná působnost

Věcnou působnost směrnice můžeme najít na začátku, a to ve článku 1 odst. 3, který je rozdělen do 3 částí. Směrnice se použije, pokud podnik učiní některé z následujících opatření. Pro účely práce si je rozdělíme na jednotlivé formy.

1.5.1. Forma č. 1

Podnik usazený v některém členském státě vyšle 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 vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.¹⁹

První forma je pravděpodobně nejčastější. Jedná se o případ, kdy vysílající zaměstnavatel z území jednoho členského státu, se dohodne s příjemcem služeb, jež mu poskytne pomocí, svého vyslaného zaměstnance. Příjemce služeb se samozřejmě nachází na území jiného členského státu, než je vysílající zaměstnavatel. Pracovněprávní vztah i nadále existuje mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem. Zaměstnanec svoji práci vykonává pro svého zaměstnavatele po celou dobu výkonu práce. Příjemce služeb nemá vliv na tento pracovněprávní vztah.

1.5.2. Forma č. 2

Podnik usazený v některém členském státě, vyšle pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského

¹⁹SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=cs>

státu. Po celou dobu vyslání musí existovat pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.²⁰

Zde stejně jako v první formě musí existovat pracovněprávní vztah mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem. Důležitá je zde úprava provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků, kterou můžeme považovat obecně jako koncern. Definici koncernu ovšem ve směrnici nenajdeme. Z tohoto důvodu využijeme definic zákona o obchodních korporacích (dále „ZOK“). Jedna nebo více osob podrobených jednotnému řízení (dále jen „řízená osoba“) jinou osobou nebo osobami (dále jen „řídící osoba“) tvoří s řídící osobou koncern. Jednotným řízením je vliv řídící osoby na činnost řízené osoby sledující za účelem dlouhodobého prosazování koncernových zájmů v rámci jednotné politiky koncernu koordinaci a koncepční řízení alespoň jedné z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu.²¹

1.5.3. Forma č. 3

Jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávající činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.

Pod pojmem podnik pro dočasnou práci si můžeme představit agenturu práce, která zprostředkovává práci. Tato forma se od předchozích dvou liší v podstatných bodech. Jednak zde opět musí existovat právní vztah (smlouva, dohoda) mezi podnikem pro dočasnou práci a společností u které bude zaměstnanec pracovat. Největším rozdílem je, že vyslaný zaměstnanec bude vykonávat práci podle pokynů společnosti, kam byl vyslán, a nikoliv podle pokynů podniku pro dočasnou práci. Vyslaný zaměstnanec je ovšem stále zaměstnanec agentury práce. Jedná se tedy o tzv. Agenturní zaměstnávání neboli Agentura práce.

²⁰SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=cs>

²¹Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích.

Pojem agentura práce nám tato směrnice 96/71/ES neupravuje, přesněji nestanovuje její definici. Pro definici agentury práce se musíme podívat do směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008.

Podle směrnice 2008/104/ES se agentura práce definuje jako fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tyto zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich vedením pracují.²²

Jak zde vidíme, definice stanoví strany, kdy jednu z nich označuje jako osobu, která vykonává činnost v oblasti zprostředkování práce. Tuto zprostředkovanou práci nabízí uživatelům, kterým přidělí svého zaměstnance. Zaměstnancem agentury práce je ten, kdo má pracovněprávní vztah s agenturou práce a je tak jejím zaměstnancem. Zaměstnanec si je vědom toho, že budou agenturou práce přidělen uživateli. Zaměstnanec si je také vědom, že se bude řídit pokyny uživatele. Uživatelem může být jakákoliv fyzická nebo právnická osoba pod, kterou bude přidělený zaměstnanec pracovat, po přechodnou dobu.²³ Z právního hlediska je tak zaměstnanec zůstává pod agenturou práce. Fakticky práci vykonává u uživatele.

Ve všech třech výše uvedených formách existuje pracovněprávní vztah mezi vysílaným pracovníkem a vysílajícím zaměstnavatelem. Dalším společným znakem je, že vysílající zaměstnanec má sídlo v jiné členské zemi než příjemce jeho služeb nebo uživatel.

Tato směrnice dopadá pouze na ty případy, které se týkají nadnárodní (přeshraniční) poskytování služeb podle čl. 1 odst. 1 směrnice 96/71/ES z jednoho

²²SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=PL>

²³SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=PL>

členského státu do druhého. Nevztahuje se na případy, které nejsou součástí vysílání v rámci poskytování služeb, nemají nadnárodní (přeshraniční) charakter, nesplňují znak dočasného vysílání nebo nesouvisí s výdělečnou činností.²⁴

1.6. Výkon práce po omezenou dobu

Jednou ze součástí definic vysílání pracovníka, je jeho dočasnost neboli pracovník, který vykonává práci po omezenou dobu. Můžeme říci, že se jedná o případ, kdy zaměstnavatel vysílá svého zaměstnance. Důležitý je zde vztah mezi zaměstnavatelem, mezi kterými musí existovat nějaká dohoda nebo spíše smlouva. Tato dočasnost je jedním z kritérií pro vysílání, kterým se určuje, zda se jedná o vyslaného zaměstnance či nikoliv. Stejně tak součástí této definice je, že toto dočasné vysílání probíhá na území jiného státu.²⁵

Směrnice 96/71/ES ovšem nedefinuje pojem dočasnost, neurčuje jeho časové rozpětí ani nestanovuje právní úpravu.

Jedním z prvních evropských právních dokumentů, jež určitým způsobem upravuje dočasnost je nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení. Toto nařízení stanovuje ve svém článku 12 časový úsek 24 měsíců, jež osoba, která vykonává obvyklou činnost jménem zaměstnavatele ve svém domovském státě, je vyslán svým zaměstnavatelem do jiného členského státu. Taková osoba zde koná práci jménem svého zaměstnavatele a podléhá tak i nadále prvním předpisům domovského členského státu. Tato doba nesmí překročit již zmíněných 24 měsíců.²⁶

Další definici dočasného vysílání můžeme najít ve směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice

²⁴SMEJKAL, Ladislav. *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie* [online]. Brusel, 2007 [cit. 2023-03-16]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/11579/150016162.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>.

²⁵SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=cs>

²⁶NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20130701&from=FR>

96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. O této směrnici bude pojednávat samostatná kapitola, nyní jí využijeme pouze pro účel této podkapitoly.

Tato směrnice nám také částečně definuje, co znamená vztah vyslání a dočasnosti. Vyslání je dočasné povahy, Vyslání pracovník se po dokončení své práce, na kterou byl vyslán, vrací zpátky do svého domovského státu odkud byl vyslán. Hostitelský členský stát by měl těmto pracovníků zajistit, aby podniky vysílající pracovníky na jejich území poskytovaly vhodné pracovní podmínky. Tyto podmínky by měly být stanoven s ohledem na dlouho dobu a povahu práce, jež je někdy vykonávána vyslanými pracovníky, pokud by došlo k vyslání déle než na 12 měsíců.

I evropská judikatura se zabývala dočasností v rámci poskytování služeb. Evropský soudní dvůr ve svém rozhodnutí C-215/01 ze dne 11. prosince 2003 ve věci Bruno Schnitzer rozhodl, že dočasný charakter činnosti osoby poskytující službu v hostitelském členském státě musí být určen nejen s ohledem na dobu trvání poskytované služby, ale také s ohledem na její pravidelnost či kontinuitu. Skutečnost že je činnost dočasná, neznamená, že poskytovatel služby ve smyslu smlouvy se nemůže vybavit nějakou formou infrastruktury v hostitelském členském státě, pokud je taková infrastruktura nezbytná pro účel poskytování služeb.²⁷ Dle rozhodnutí, pokud poskytovatel služeb pro účel výkonu své činnosti bude potřebovat zázemí ve formě infrastruktury, například při provádění stavební prací, nebo renovace domu, nejedná se o trvalé usazení, byť by to mohlo vyplývat z chování poskytovatele služeb, ale o dočasnost.

Naopak v rozhodnutí ve věci C-456/02 ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS) se pojednává o tom, že na činnost vykonávanou trvale nebo každopádně bez předvídatelného časového omezení se nevztahuje ustanovení práva Evropského společenství upravující poskytování služeb.²⁸ Z tohoto rozhodnutí si můžeme vyvodit, že ani tak nezáleží

²⁷ Rozsudek ve věci C-215/01 ze dne 11. prosince 2003 ve věci Bruno Schnitzer [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:62001CJ0215>

²⁸ Rozsudek ve věci C-456/02 ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS) [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0456&from=EN>

na krátkodobém nebo dlouhodobém vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb jako tak spíše na nějakém časovém ohraničení nebo omezení tohoto vysílání.

Spojením těchto dvou judikatur nám tedy vyplývá, že i když vyslání, v rámci poskytování služeb, zaměstnanců vysílajícím zaměstnavatelem, může mít charakter jak dlouhodobý, tak krátkodobý, musí být se příjemcem této služby dohodnut nějaký stanovený termín do kdy se práce musí vykonat. Stejně tak si poskytovatel služby může v rámci výkonu své služby zajistit zázemí. Toto zázemí, například vybudování infrastruktury nemusí nutně znamenat trvalé usazení.

Pokusím se uvést příklad. Vezme se například již uvedenou stavební činnost. Tak strana poskytující službu se dohodne s příjemcem služby na postavení nějakého objektu. Již v této dohodě (smlouvě) musí být stanoven termín do kdy musí být daný objekt postaven. Strana poskytující službu může vytvořit infrastrukturu, aby byl zajištěn řádný chod stavebních prací, např. může vytvořit dočasné parkoviště pro nákladní, či stavební vozidla, ubytování pro vyslané zaměstnance apod. Důležitá je ovšem daná dočasnost, která je ohraničena smlouvou do kdy má být objekt postaven.

V případě, že by strana poskytující službu práci dokončila a následně se dohodla s jiným příjemcem služby o další stavbě jiného objektu. Nezáleželo by zda by původní objekt byl dokončen během měsíce, měsíců či v delším časovém úseku. Krátkodobý ani dlouhodobý úsek v tomto případě nehraje žádnou roli. V tomto případě by dalo hovořit, že poskytování služby už se na tento případ nevztahuje a mohli bychom ho zařadit o usazení.

Dalším ustanovením, jak bychom mohli dočasné poskytování služeb interpretovat, můžeme nalézt v nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále tzv. „nařízení Řím I“) a to konkrétně v čl. 8 tohoto nařízení ve znění: Zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země

obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.²⁹

Interpretací tohoto článku se dobere k vysvětlení, přestože zaměstnanec změní zemi svého obvyklého pobytu nezmění se jeho pracovní smlouva, jelikož dočasně vykonává práci v jiné zemi a nadále se předpokládá, že se vrátí do svého domovského členského státu, kde bude podle smlouvy vykonávat nadále svoji práci.

Nařízení Řím I můžeme vztáhnout k naší směrnice 96/71/ES, jež jsou ve vztahu obecné právní roviny a speciální právní roviny. Nařízení Řím I upravuje mezinárodní právo soukromé a její obecná pravidla. Oproti tomu směrnici 96/71/ES můžeme považovat za speciální vůči nařízení Řím I, které řeší otázku vysílání jen obecně a nijak ji nespecifikuje.

1.7. Pracovní podmínky

Pracovní podmínky směrnice 96/71/ES jsou ustanoveny v čl. 3 odst. 1. Tyto podmínky, kterou jsou ve směrnici dále uvedeny, slouží především k ochraně vyslaných zaměstnanců, ze všech členských států bez ohledu na státní příslušnost. Hostitelský stát je povinen zajisti vyslaným zaměstnancům stejné podmínky jako svým tuzemským zaměstnancům, které jsou stanoveny ve směrnici. Nezáleží tedy na tom, jakým právem se bude řešit pracovněprávní vztah spíše tedy pracovní smlouva vyslaného zaměstnance.

Hostitelský stát tyto podmínky musí zabezpečit právními či správními předpisy nebo kolektivními smlouvami, rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, v případě že se týkají činností uvedených v příloze směrnice 96/71/ES.³⁰ Těmito podmínkami jsou stanoveny určité standardy, které by zaměstnavatelé měli svým zaměstnancům být schopni zaručit. Podmínky se aplikují na všechny zaměstnance Evropské unie stejně.

²⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=CS>

³⁰ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=cs>

Jedná se o tyto podmínky stanovené směrnicí 96/71/ES:

- a) maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku,
- b) minimální délka dovolené za kalendářní rok,
- c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy,
- d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, děti a mladistvých,
- g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o ne diskriminaci.

Jedním z cílů této směrnice 96/71/ES bylo zabránění či spíše omezení tzv. Sociálního dumpingu, kdy by vysílající zaměstnavatele přímo ohrozili tuzemské zaměstnavatele tím, že by byli schopni přivést zaměstnance s nižšími sociálními nároky. Takto by došlo i k nepřímému ohrožení tuzemských zaměstnanců, jež by mohli být nuceni snížit své sociální nároky.

Také judikatura Evropského soudního dvora se zabývala ochranou vyslaných zaměstnanců, a to v na ochranu. V rozhodnutí ESD ve věci C–341/05 Laval.³¹ Pojednává o úrovni ochrany, jež musí být vyslaným pracovníkům poskytnuta na území hostitelského členského státu, který nemůže garantovat práva těmto zaměstnancům dle svého právního řádu, ale musí umožnit výhodnější pracovní podmínky. Pokud vyslaným zaměstnancům toto umožňuje jejich domovský stát, podle směrnice 96/74/ES v čl. 3 odst. 1 písmeno a) až g). Rozsudek tak zmiňuje právo vést kolektivní akce jejichž cílem je ochrana pracovníků před případnému sociálnímu dumpingu.

Tyto výše zmíněna pravidla nám upravují, minimální ochranu pracovních podmínek. Směrnice 96/71/ES ovšem umožňuje použití podmínek, jež jsou

³¹Rozhodnutí ze dne 18. prosince 2007 ve věci C341/05, *Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet*. [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=FD0EB412CB1EF87A72F0F4FA4BB358D8?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=334992>

pro vyslané pracovníky výhodnější a to v čl. 3. odst. 7. Členské státy tedy mohou umožnit použít výhodnějších podmínek pro vyslané zaměstnance a nemohou za to nijak postihovat podniky.

1.7.1. Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku

Pracovní doba a doba pracovního odpočinku není ve směrnici 96/71/ES upravena. Její právní úpravu nalezneme ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato směrnice obsahuje pravidla, pro určení maximální délky pracovní doby a minimální délky pracovního odpočinku. Jedná se o bezpečnost a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby. Směrnice se snaží o zlepšování pracovního prostředí, o ochranu zdraví a bezpečí pracovníků v celé Evropské unii.

1.7.1.1 Pracovní doba

Směrnice 2003/88/Es pracovní dobu definuje jako jakoukoliv dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.³² Z toho a následujícího ustanovení nám vyplývá, že každá doba, která není pracovní dobou, je dobou odpočinku.

Pro určení maximální délky týdenní pracovní doby směrnice nařizuje členským státům, aby přijali nezbytná opatření v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků svými právními nebo správními předpisy, kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery, a to v takovém míře, aby průměrná délka pracovní doby nepřekračovala pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.³³

³²Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

³³Tamtéž, čl. 6

K definici pracovní doby se vyjádřil i Evropský soudní dvůr rozsudku ve věci C-151/02 *Landeshauptstadt Kiel a Norbert Jaeger*.³⁴ Kde se zaobíral také otázkou, jaká činnost je a není součástí pracovní doby na pracovišti. Pracovní dobu také nelze vykládat podle různých úprav členských států, ale jedná se o pojem Společenství (Evropské společenství), které je potřeba definovat obecně podle objektivních znaků.

1.7.1.2 Doba odpočinku

Dobu odpočinku směrnice upravuje v několika formách. Jednak denní odpočinek, přestávka, týdenní dobu odpočinku a dovolenou za kalendářní rok.

Úprava denního odpočinku stanovuje, kdy členské státy musí přijmout taková opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11ti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.

Dále operuje i s pojmem přestávky, kde určuje, že každý pracovník je povinen mít přestávku, pokud jeho pracovní doba překročí 6 hodin. Podrobnosti, včetně délky a nároku na udělení přestávky stanovuje vnitrostátní předpis členského státu.

Pro týdenní dobu odpočinku, členské státy musejí přijmout taková opatření, aby za každé období 7 dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek.

1.7.2 Minimální délka dovolené za kalendářní rok

Na dovolenou za kalendářní rok má nárok každý pracovník. Tato dovolená musí trvat nejméně v délce 4 týdnů v souladu s podmínkami pro získání takové dovolené podle vnitrostátních předpisů. Finanční náhrady nelze vyplatit jako

³⁴*Rozsudek ve věci C-151/02 Landeshauptstadt Kiel a Norbert Jaeger* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0151&from=EN>

náhradu za minimální dobu placené dovolené, pouze v případech, kdyby se jednalo o ukončení pracovního poměru.³⁵

Zatímco ve směrnici je stanovena minimální délka kalendářní dovolené nejméně 4 týdny některé členské státy mají minimálně délku kalendářní dovolené stanovenou na 5 nebo i více týdnů. Výjimkou není ani právní úprava České republiky, jež má stanovenou dovolenou na 5 týdnů³⁶ pro určitý typ zaměstnanců.

1.7.3. Minimální mzda

Minimální mzda je ve směrnici 96/71/ES ustanovena v čl. 3 odst. 1. písm. c). Ovšem pro účely směrnice vymezuje pojem minimální mzda na základě vnitrostátních předpisů nebo zvyklosti členských států, na jehož území je pracovník vyslán. V současné době (k 31.3.2023) nenajdeme v **účinné** evropské právní úpravě definici minimální mzdy a ani směrnice 96/71/ES nijak nepřikazuje členským státům, aby tento institut do svého právního řádu zavedla. V případě, že členský stát má ve svém právním řádu institut minimální mzdy, tak se tento institut uplatní vůči vysílaným zaměstnancům.³⁷

V současnosti je institut minimální mzdy upraven v těchto členských státech: Francie, Maďarsko, Irsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Slovinsko, Slovensko a Česká republika. V ostatních členských státech je minimální mzda upravena v kolektivních smlouvách nebo členské státy tento institut neznají např. severské země jako Finsko, Švédsko a Dánsko. Další země, které nemají upravenou minimální mzdu jsou Rakousko, Kypr a Itálie. Výše mezd se v těchto státech určuje pomocí kolektivního vyjednávání o platovém ohodnocení.

Pokud členské státy nemají nijak upravený institut minimální mzdy, může v takovém případě nastat problém. Zaměstnavatel by neměl podle čeho posoudit

³⁵ *Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

³⁶ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.*

³⁷ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. C. H. Beck. Praha, 2009, 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.

do jaké míry má ohodnotit vyslaného zaměstnance, navíc by došlo k rozporu se směrnicí 96/71/ES. Dalším faktorem je ekonomika státu, kdy se v současné době Česká republika potýká s vysokou inflací, takže výše minimální mzdy se může pohybovat což může ve svém důsledku ovlivnit mzdu vyslaných zaměstnanců.

V současnosti ovšem Evropská unie schválila návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách. Tato směrnice 2022/2041, byla přijata dne 4. října 2022. Návrh této směrnice vznikl dne 20. října 2020. Jedním z vyjádření v důvodové zprávě k návrhu směrnice je zajištění přiměřených mezd pro všechny pracovníky v Unii, aby byly zaručeny rovné pracovní a životní podmínky. Zavedením minimální mzdy je přínosem jak pro pracovníky, tak i pro podniky v Unii. Smazáváním rozdílů prostřednictvím rozšíření minimální mzdy, pomůže k lepší spravedlnosti na trhu práce Evropské unie, podpoří hospodářský růst tím, že zvýší produktivitu práce a sociální pokrok. Současné trendy globalizace a otevírání nových pracovních míst, ale i pracovních míst poplatných dnešní době, zapříčinili otevírání mzdových rozdílů mezi povoláními. Stejně tak dochází k polarizaci pracovních míst, což vedlo ke zvýšení špatně placených a málo kvalifikovaných povolání. Návrh směrnice také reaguje na koronavirovou krizi a snaží se mírnit její dopady na určité typy hospodářského odvětví. Dalším podmětem je, že mnoho pracovníků není v Evropské unii není chráněno žádnou přiměřenou minimální mzdou. Minimální mzdu lze zajistit kolektivními smlouvami či kolektivním vyjednáváním nebo vnitrostátním předpisem.³⁸

V současné **platné** podobě směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii nalezneme definici minimální mzdy v čl. 3 odst. 1, kdy „minimální mzdou“ je minimální odměna stanovená zákonem nebo kolektivními smlouvami kterou je zaměstnavatel, a to i ve veřejném sektoru, povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období.³⁹

³⁸Návrh Směrnice Evropského parlamentu a rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=CS>

³⁹Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=cs>

Je důležité si všimnout, že směrnice sama nestanovuje výši minimální mzdy, pouze definuje, co to minimální mzda je. Další pojmem, se kterým směrnice pracuje, je zákonná minimální mzda v čl. 3 odst. 2. Tímto pojmem chápeme minimální mzdu, stanovenou zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy, s výjimkou minimálních mezd stanovených kolektivními smlouvami, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, aniž by měl prohlášující orgán volnost rozhodování.⁴⁰

Stanovení minimální mzdy bude odvozeno podle kritérií, jež určuje směrnice 2022/2041, patří mezi ně kupní síla, obecná úroveň mezd, tempo růstu mezd a dlouhodobá vnitrostátní míra produktivity. Tyto kritéria budou členské státy povinny použít pro stanovení minimální mzdy. Směrnice tímto počítá s tím, že v každém členském státě bude minimální mzda odlišná vzhledem k životní úrovni, nákladů na bydlení, i bohatství, ekonomiky a hospodářství států. Členským státům bude taktéž umožněna vlastní valorizace minimální mzdy, pokud nepovede ke snižování zákonné minimální mzdy. Pro stanovení minimální mzdy lze také použít orientační referenční hodnoty, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako jsou 60 % mediánu hrubé mzdy nebo 50% průměrné hrubé mzdy členského státu.⁴¹ Členské státy taktéž musejí aktualizovat minimální mzdu s ohledem na ekonomickou situaci, a to minimálně každé dva roky.

Je otázkou, co zavedením zákonné minimální mzdy přinese pro ekonomiky, a především pro podniky ve všech členských státech Unie. Z pohledu zaměstnanců jistě můžeme hovořit o pozitivní stránce věci, neboť se minimální mzdy zvednou ve všech členských státech Unie. I v České republice, kde je aktuálně minimální mzda 17 300,- Kč⁴² si zaměstnanci polepší, jelikož průměrná mzda dosahuje cca. 40 000,- Kč tudíž by se česká minimální mzda pohybovala cca. kolem 20 000,- Kč. Otázkou zůstává, jak se s minimální mzdou dokážou vypořádat podniky v současné inflační krizi, stejně tak i energetické krizi, ukáže až čas.

⁴⁰Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=cs>

⁴¹Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=cs>

⁴²Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Minimální mzda* [online]. 16.1.2023 [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Z pohledu vysílání pracovníků do členských zemí Evropské unie můžeme stejně tak hovořit o prospěchu věci, kdy mzda těchto pracovníků samozřejmě také vzroste na základě výše uvedeného. Zvýšení zákonné minimální mzdy může taktéž vést k zatraktivnění českého pracovního trhu pro vysílané pracovníky a může přivést další pracovníky, kterých je v České republice v určitých oblastech trhu práce nedostatek. Stejně tak, zvýšením minimální mzdy, vidím prospěch v ochraně českého zaměstnance a českého pracovního trhu.

V pozitivním světle vidím i snahu o zpřístupnění nebo spíše lépe zatraktivnění některých málo placených a kvalifikovaných povolání, které nejsou dostatečně obsazeny na trhu práce po celé Unii. Zvýšením zákonné minimální mzdy, můžeme tyto povolání více otevřít zájmu případných uchazečů o práci, jelikož se může minimální zákonná mzda přiblížit svoji mzdovou hladinou ostatním povoláním.

V negativním světle z mého, ekonomicky laického pohledu, vidím obtíž ve zvýšení objemu peněz což může mít za následek prohloubení současné inflační krize, jež v současnosti prochází Česká republika potažmo všechny státy Evropské unie.

Celkově považuji pro určitý typ vysílaných pracovníků mzdu, v tomto smyslu peníze celkově, za hlavní motiv jejich vysílání. Především pro případné vysílané pracovníky v rámci agenturního zaměstnávání.

1.7.4 Podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci

Tato část směrnice 96/71/ES, co se týče úpravy podniků zprostředkující práci, je primárně věnována agenturnímu zaměstnávání. Pokud se na agenturní zaměstnávání podíváme z hlediska pracovního vztahu jedná o jakousi výjimku z hlediska pracovních vztahů, jelikož zde existuje pracovní smlouva mezi zaměstnancem a agenturou práce, ve které se jedná pouze o zajištění pracovního místa. Pro agenturu práce fakticky práci nevykonává. Naopak

pro zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec vyslán, ten mu uděluje pracovní pokyny, fakticky pro něj vykonává práci, ale nemá s ním pracovněprávní vztah ve smyslu práva.⁴³ Uvedené můžeme považovat za nevýhodu pro zaměstnance, z hlediska ochrany před zaměstnavatelem, pro kterého vykonává faktickou práci, a to před jakýmkoliv způsobem ukončení jejich vztahu. Tato ochrana je zkrátka velice nedostatečná.

V evropském právním prostředí můžeme považovat za prvotní snahu o ochranu agenturních zaměstnanců směrnici Rady 91/383/EHS ze dne 2. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Jedná se především o čl. 8 této směrnice, kde je stanoveno povinnost podniku nebo závodu využívajícího služeb podniku poskytující služby (agentura práce), po celou dobu přidělení dodržovat stejné podmínky pro výkon práce, mezi zaměstnanci podniku a agenturními zaměstnanci, týkající se bezpečnosti práce, hygieny a zdravím při práci.⁴⁴

Dalším článkem, který zajišťuje ochranu agenturních zaměstnanců je čl. 7. směrnice je stanovena informační povinnost podniku využívajících služeb vůči agentuře pro dočasnou práci, ohledně pracovního místa a odbornosti nezbytnou pro pracovní místo, a povahu tohoto pracovního místa. Agentura pro dočasnou práci je povinna veškeré tyto informace sdělit zaměstnanci, který má být na toto místo přidělen. Členský stát si může upravit, že tyto informace budou implementovány do smlouvy o přidělení.⁴⁵

Tato ochrana slouží především pro rovné zacházení mezi zaměstnanci podniku a agenturními zaměstnanci co se týče především bezpečnosti a zdraví.

⁴³ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. C. H. Beck. Praha, 2009, 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.

⁴⁴*Směrnici Rady 91/383/EHS ze dne 2. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=EN>

⁴⁵*Směrnici Rady 91/383/EHS ze dne 2. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=EN>

Informovanost je dále nezbytná i z hlediska bezpečnosti práce, ve smyslu ochrany zdraví zaměstnanců.

Pro příklad si můžeme uvést, že podnik (společnost) hledá obsluhu pro pojízdný konzolový jeřáb do vnitřních prostor objektu společnosti. Agentura pro dočasnou práci jí poskytne zaměstnance, který ale toto zařízení není schopen bezpečně obsluhovat a neprošel dostatečným školením nebo nemá potřebné dokumenty pro obsluhu stroje. Společnost tímto ohrožuje zdraví a bezpečnost zaměstnanců na pracovišti, jen skrze nedostatečnou informovanost.

Směrnice 96/71/ES žádnou úpravu o ochraně agenturních zaměstnanců nestanovuje a pouze umožňuje ve čl. 9. této směrnice členským státům stanovit, aby zavedly rovné zacházení mezi svými pracovníky a agenturními zaměstnanci podle čl. 1 odst. 3 písm. c). Můžeme tak říct, že směrnice nepřímou diskriminuje agenturní pracovníky, i když to určitě nebylo záměrem tvůrců.

Teprve až zavedením směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, můžeme hovořit o smazání rozdílů mezi zaměstnanci a zaměstnanci agentury práce. V samotném úvodu této směrnice je stanoveno, že existují rozdíly mezi agenturním zaměstnáváním a zaměstnáváním. Základní pracovní podmínky a podmínky pro zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentury práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě.⁴⁶ Již z tohoto vyjádření v preambuli směrnice 2008/104/ES je poznat snaha o zamezení diskriminaci a zavedení určitých ochranných pravidel směrnice vůči agenturním zaměstnancům. Také se odvolává na lidská práva všech pracovníků a jejich rovnost.

Směrnice se především vztahuje na ty zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali, dle čl. 1. odst. 1. Dále se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které

⁴⁶SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=PL>

jsou agenturami práce či uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy podle čl. 1. odst. 2.⁴⁷ Tyto ustanovení se vztahují obecně na toho kdo je zaměstnanec agentury práce a na podniky, které jsou agenturou práce. Pokud nám tyto ustanovení pomohou identifikovat jejich adresáty, můžeme na ně aplikovat tuto směrnici a tím zamezit případné diskriminaci.

Tento zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení je vtělena do čl. 5 a násl. této směrnice. Článek je stěžejní také v zavádění nediskriminačního zacházení nejen mezi zaměstnanci, ale chrání i rizikové zaměstnance jako jsou těhotné ženy, děti a mladistvé. Stejně tak zmiňuje rovné zacházení mezi pohlavími a zavádění opatření proti diskriminaci na základě, věku, pohlaví, rasy, náboženství, zdravotního postižení a sexuální orientace.

1.7.5. Ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci

Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jedním z důležitých faktorů úpravy evropského práva. SFEU se odkazuje ve svých člancích 151 a násl. na ochranu zdraví při práci, bezpečnost pracovníků, pracovní podmínky, to vše zajišťující příznivé pracovní podmínky pro všechny pracovníky na území Unie. Sama SFEU se odkazuje na Evropskou sociální chartu a Chartu Společenství základních sociálních práv a pracovníků.⁴⁸

Jedním z nejdůležitějších úprav v rámci evropského práva je směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Cílem této směrnice je stanovení alespoň minimálních požadavků na zlepšení pracovního prostředí především vyšší úrovně ochrany bezpečí a zdraví pracovníků.⁴⁹ Bezpečnost práce jako taková byla v rámci členských států velice různorodě právně upravena, kdy každý členský stát měl svoji vlastní právní úpravu, přičemž si bezpečnost práce definoval po svém.

⁴⁷SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=PL>

⁴⁸*Smlouva o Fungování Evropské unie* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>

⁴⁹SMĚRNICE RADY ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=CS>

To vedlo k rozdílnosti úrovní bezpečnosti v členských státech, čímž mohla nepřímo vzniknout konkurence. Ta by měla za následek, že podniky různých členských států nemuseli vynakládat takové finance na bezpečnost na pracovišti a ochranu zdraví. Uvedené je mohlo v důsledku zvýhodnit při hospodářské soutěži.

Oblast působnosti směrnice je stanovena v čl. 2 odst. 1 násl. jak v pozitivním, tak negativním výčtu. Vztahuje se na průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnost, služby, vzdělávání, kulturu, zábavu atd.) Naopak se nevztahuje na činnost specifických veřejných služeb jako jsou bezpečnostní složky, tedy policii či armádu. Popřípadě na určitou činnost civilní ochrany, jež je specifická a odporuje tak přirozené povaze této směrnice.⁵⁰ Ve svém důsledku toto negativní vymezení dává smysl, jelikož se dotýká bezpečnosti politiky každého jednotlivého členského státu. Bezpečnostní situace každého státu je natolik specifická, že jej jen těžko z podstaty věci možno jednotně regulovat. Ostatně se tak ukazuje v současné době v souvislosti s geopolitickou situací na Ukrajině.

Definici zaměstnance nalezne v čl. 3. písmeno a) směrnice, kdy se „zaměstnancem“ rozumí každá osoba zaměstnaná zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, s výjimkou osob zaměstnaných v domácnosti. Zaměstnavatelem je každá osoba ať už fyzická nebo právnická, která je smluvní stranou pracovní smlouvy se zaměstnancem a odpovídá za podnik nebo závod.⁵¹

Stěžejním ustanovením této směrnice je čl. 5 a násl., kde se stanovují povinnosti zaměstnavatele týkající se mimo jiné bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců s ohledem na veškerá rizika týkající se práce. Zaměstnavatel je povinen, v rámci svých povinností, přijmout taková nezbytná opatření jež budou chránit bezpečnost a zdraví zaměstnanců, včetně preventivních opatření pracovních rizik, informovanosti, školení, atd. Výčtem určitých zásad si ukážeme, jaké opatření musí zaměstnavatel provést, podle výše uvedených obecných zásad prevence:

⁵⁰SMĚRNICE RADY ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=CS>

⁵¹SMĚRNICE RADY ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=CS>

- a) vyhýbat se rizikům,
- b) vyhodnotit nevyhnutelná rizika,
- c) odstraňovat riziko u zdroje,
- d) přizpůsobovat se technickému pokroku,
- e) nahrazovat nebezpečné bezpečným nebo méně nebezpečným,
- f) zavést komplexní systém prevence rizik, který zahrnuje výrobní postup, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vliv pracovního prostředí,
- h) dávat přednost prostředkům kolektivní ochrany před, prostředky individuální ochrany,
- g) udílet zaměstnancům vhodné pokyny, a další následující v pokračování směrnice.⁵²

Limitování bezpečnostních rizik neznamená pouze jednorázové školení na začátku pracovního poměru, ale je nutné se těmito pokyny řídit po celou dobu pracovního vztahu. Zaměstnavatelé by tak měli pořádat pravidelné průběžné školení o bezpečnosti práce, nejen týkající se běžných úrazů na specifickém pracovišti. Mezi taková školení patří školení o požární ochraně pro zaměstnance, přičemž bývá jedním z nejčastějších školení, které se pravidelně provádí v rámci určitého časového období a je např. v českém právním řádu povinné ze zákona. Dále by měli pořádat i další pravidelné školení – pro zdravotní rizika na pracovišti, jedním z nich může být například poskytnutí první pomoci, které je taktéž povinné v českém právním prostředí se svými specifikacemi, apod. Je tedy obecnou povinností zaměstnavatele zajistit školení pro každého zaměstnance o bezpečnosti práce a o ochraně zdraví. Náklady na tato školení musí nést jen a pouze zaměstnavatel nikoliv zaměstnanec.

Zaměstnavatel je také povinen své zaměstnance informovat o bezpečnostní rizicích na pracovišti, ať už obecných nebo i akutních. Provádět technické úpravy pracovního prostředí tak aby snížil riziko úrazu či zranění a další nezbytné činnosti pro snížení bezpečnostních rizik.

⁵²SMĚRNICE RADY ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=CS>

Tato směrnice ukládá také zaměstnavatelům spolupracovat, pokud se na pracovišti nacházejí zaměstnanci více podniků.⁵³ Samozřejmě i zaměstnanci jsou povinni se chovat a pohybovat po pracovišti tak, aby neohrozili bezpečnost a zdraví svých kolegů na pracovišti. Mezi tyto povinnosti bych zařadil, - např. používání nástrojů takovým způsobem, jakým byl zaměstnanec vyškolen, dodržování dopravních předpisů zaměstnancem či používání ochranných pomůcek předepsaným způsobem apod. Pro vysílaného zaměstnance se bude jistě jednat o důležitou součást výkonu jeho práce.

Při vysílání zaměstnanců je třeba brát na zřetel, že se zde můžou vyskytnout určité bariéry, které je potřeba překonat za účelem vzájemné spolupráce všech na pracovišti. Jednou z bariér může být i bariéra jazyková, kdy se může stát, že se v rámci vysílání na pracovišti potká více zaměstnanců mluvících různými jazyky s různou národností. Může se z tohoto důvodu objevit taktéž bariéra kulturní ve smyslu kultury práce nebo firemní kultury, která souvisí se zvyklostmi na pracovišti. V tomto důsledku může dojít ke zvyšování rizika pracovního úrazu či nehody a je proto potřeba dbát na odstranění těchto bariér.

Ochrana zdraví a bezpečnost při práci je jedním z důležitých aspektů právní úpravy jak v evropském, tak českém právním prostředí. Jde proto o velmi často upravovanou problematiku. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jednou z nejvíce harmonizovaných částí pracovního práva. Současně se jedná o dlouhodobě prioritní cíl Evropské unie.⁵⁴

⁵³SMĚRNICE RADY ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=CS>

⁵⁴ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. C. H. Beck. Praha, 2009, 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.

1.7.6. Ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých

1.7.6.1. Ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu

Zvláštní pracovní podmínky žen při těhotenství upravuje směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící zaměstnankyně, představují ohroženou a rizikovou skupinu pracovníků, které musí být věnována zvláštní péče pro jejich ochranu. S touto skupinou zaměstnankyň by nemělo být zacházeno na trhu práce nepříznivě. Dále by neměly být vystaveny nepříznivému prostředí na pracovišti a neměly by být vystaveny nebezpečným látkám. Pokud se takové nepříznivé a nebezpečné prostředí objeví, je potřeba zajistit přiměřená opatření k ochraně této skupiny zaměstnankyň.

Směrnice taktéž definuje těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni krátce po porodu a kojící zaměstnankyni. Jedná o takovou zaměstnankyni, která svého zaměstnavatele uvědomí o svém stavu v souladu s vnitrostátními předpisy či zvyklostmi.

Je zde také upraveno několik pravidel pro těhotné zaměstnankyně jedná se o (i) noční práce, které nejsou povinny vykonávat, pokud zaměstnankyně předloží lékařské potvrzení, (ii) nárok na mateřskou dovolenou ve výši 14 dní, (iii) zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele, kromě výjimečných případů, které musí být náležitě odůvodněny a (iv) zákaz výkonu určitých prací podle rizika expozice atd.⁵⁵

⁵⁵Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=CS>

Pro vysílání těhotných zaměstnankyň ve směrnici nenajdeme žádné ustanovení. Prioritně tedy neznamená, že těhotné zaměstnankyně by neměly být vysílány. Právní úpravu pro vysílání může mít každý členský stát upraven vnitrostátním právem podobně jak má upravenou tuto problematiku ve svém právním řádu Česká republika.

1.7.6.2. Ochranná opatření týkající se pracovních podmínek dětí a mladistvých

Ochranu mladistvých pracovníků a dětí se zabývá směrnice Rady 24/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků. Stejně jako těhotné ženy, i děti a mladiství jsou považovány za zvlášť rizikové skupiny, které je potřeba chránit s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví. Také jejich vývoj a přístup k práci potřebuje péči a úpravu vzhledem k těmto faktorům. Co se týče dětí je zde stanoven minimální věk pro vstup do zaměstnání.

Směrnice zakazuje práci dětí, které definuje jako mladistvé, kteří nedosáhli věku 15 let nebo kteří stále plní školní docházku podle vnitrostátních předpisů. Mladistvé směrnice definuje jako osoby mladší 18ti let, které uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v určitém pracovním poměru, podle vnitrostátních předpisů některého z členských států Unie.

Z obecného zákazu práce dětí mladších 15ti let ovšem existují výjimky určené ve směrnici, za kterých může dítě mladší 15ti let vykonávat pracovní činnost. Výjimky se udělují především pro vystupování v kulturních, uměleckých, sportovních nebo reklamních činnostech. Tato výjimka je ovšem podmíněna získáním povolení vydaným příslušným orgánem po zhodnocení každého případu samostatně. Členské státy tak samostatně určují podmínky pro výkon dětské práce a udělení povolení. V České republice toto povolení uděluje krajská pobočka Úřadu práce na základě žádosti podané zákonným zástupcem či opatrovníkem dítěte podle zákona o zaměstnanosti.⁵⁶Toto povolení zaručuje, že nebude poškozeno zdraví, bezpečnost a vývoj dítěte a nedojde k ohrožení jeho povinné školní docházky.

⁵⁶Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

Další výjimkou jsou děti ve věku nejméně čtrnáct let, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, pokud je tato práce vykonávána za podmínek stanovených příslušným orgánem. Dále patří mezi povolené výjimky práce dětí ve věku nejméně čtrnáct let, které vykonávají lehké práce rozdílných od kulturních, uměleckých, sportovních nebo reklamních činností. Tyto lehké práce mohou vykonávat i děti ve věku třináct let, avšak po omezený počet hodin týdně a pouze druhy práce vymezené vnitrostátními právními předpisy.⁵⁷

Směrnice přímo ukládá i povinnosti zaměstnavatelům k přijetí opatření pro ochranu bezpečnosti a zdraví mladistvých. Ti musí přijmout takové opatření, aby zabránili ohrožení mladistvých pracovníků zejména vybavením a uspořádáním pracoviště, povahou, stupněm doby expozice nebezpečným látkám, ochrannými pomůckami, uspořádáním pracovních postupů, a průběhu práce, úrovni vzdělávání a informování mladistvých.⁵⁸

Stejně tak směrnice upravuje ve svých člancích určité zákazy práce podle zranitelnosti mladistvých, délku pracovní doby, noční práci, délku odpočinku, přestávky v práci apod.

1.7.7. Rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o ne diskriminaci

Snaha o rovné zacházení pro muže a ženy je jednou z hlavních priorit evropské politiky. Toto přiblížení rovného zacházení v zaměstnání je provedeno směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Jedná se o zákaz jakéhokoliv diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele. Mělo by také docházet k podpoře zaměstnavatelů ve vytváření

⁵⁷Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=CS>

⁵⁸Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=CS>

kultivovaného pracovního prostředí, kde bude jakákoliv diskriminace silně omezena a zakázána. To se také týká obtěžování i sexuálního obtěžování na základě pohlaví, a to jak vůči mužům tak vůči ženám nejen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k práci, přístupu k zaměstnání a ucházení se o zaměstnání. Potlačení tohoto chování by mělo být podporováno pomocí prevence ze strany zaměstnavatele. Snaha dosáhnout účelu ochrany vzhledem k jeho povaze se vztahuje též i na změnu pohlaví. Prevence a zákaz diskriminace se odráží ve stanovení zásad pro rovnost mezi muži a ženami. Pro účinnost takových zásad tohoto zacházení je vyžadováno, aby členské státy účinně zavedly postupy v rámci těchto zásad rovnosti, prevence a zákazu diskriminace.

Účelem směrnice 2006/54/ES je tedy zajistit zavedení zásad rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tyto zásady se projeví, pokud půjde o přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání, pracovní podmínky, včetně odměn, systémy sociálního zabezpečení pracovníků.⁵⁹ Toho lze tedy dosáhnout, tím že tyto zásady budou nejen implementovány do právních řádů členských států, ale i zvýšením informovanosti veřejnosti o problematice diskriminace v oblastech zaměstnání, jako je například nerovná mzda.

Samotná směrnice rozlišuje diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou. Diskriminací přímou se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou v obdobné situaci. Nepřímou diskriminací se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.⁶⁰ Přímá diskriminace, tedy rozdílné zacházení zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům na základě

⁵⁹Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=cs>

⁶⁰Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=cs>

pohlaví, nelze nijak omluvit. Ovšem nepřímou diskriminaci omluvit lze pokud je legitimní cesta pro její aplikaci.

Judikatura SDEU se zabývala otázkou nepřímé diskriminace ve věci C- 322/98 Kachelmann přičemž uvádí: „Tam, kde vnitrostátní pravidla, ačkoli jsou formulována neutrálně, znevýhodňují mnohem vyšší procento žen než mužů, nepřímo diskriminují ženy, pokud není rozdíl v zacházení odůvodněný objektivními faktory nesouvisejícími s žádnou diskriminací na základě pohlaví“⁶¹ a to v souvislosti s rozhodnutím SDEU ve věci C-226/98 Jørgensen. Nepřímou diskriminaci tedy lze podle judikatury tolerovat, pouze v případě, kdy ty důvody jsou odůvodnitelné, než je diskriminační znak.

Zaměstnavatel samozřejmě musí mezi svými zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání rozlišovat podle určitých kritérií, jako je například pracovní zkušenosti nebo výsledky práce konkrétního zaměstnance. Lze také srovnávat přístup zaměstnanců k práci, pracovní podmínky, absolvování nebo délka praxe atd. Tyto kritéria ovšem nesmí působit diskriminačně na zaměstnance či případné uchazeče o zaměstnání. Pravděpodobně nejčastější diskriminaci z důvodu pohlaví pro přijetí do zaměstnání, je vůči těhotným ženám nebo ženám obecně kvůli možnosti otěhotnění.

Problematika diskriminace je v rámci členských států Unie řešena individuálně, některé mají tyto zásady vtěleny do zákonů upravujících pracovní právo, jiné jako například Česká republika mají samostatný zákon proti diskriminaci (zákon č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon).

⁶¹ *Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 26. září 2000. ve věci C-322/98. Bärbel Kachelmann proti Bankhaus Hermann Lampe KG.* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:61998CJ0322>

2. Kapitola: Česká právní úprava vysílání zaměstnanců a vybrané aspekty

2.1. Česká právní úprava vysílání zaměstnanců

Současný zákon č. 262/2007 Sb., zákoník práce, byl přijat 7.6.2006 a nabyl účinnosti ode dne 1.1.2007. Směrnice 96/71 byla do našeho právního řádu vtělena zákonem č. 155/2000 Sb. a došlo ke změně zákona č. 65/1965 Sb., starého zákoníku práce, kdy ustanovení směrnice vstoupilo do účinnosti vstupem České republiky do Evropské unie dne 1.5.2004.

Současná právní úprava o vysílání zaměstnanců byla novelizována zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností ode dne 30.července 2020 současně implementací směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018 kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Pro českou právní úpravu bude kromě zákoníku práce dalším důležitým zákonem též zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti a dále budeme pracovat se zákonem č. 251/2005 Sb., zákonem o inspekci práce.

2.2. Vysílání českých zaměstnanců

Institut vysílání zaměstnanců, je součástí institutu změny pracovního poměru, a nejedná se tedy o samostatnou jednotku. Vysílání zaměstnanců je činností, zaměstnavatele, který posílá svého zaměstnance k poskytování služeb jiné fyzické či právnické osobě. Výrazným flexibilním prvkem je svobodný pohyb služeb v rámci Evropské unie. Zaměstnancům jsou garantovány alespoň minimální nebo základní podmínky, které je mají chránit skrze právní předpisy v zemi místa výkonu práce. Vzniká nám tak dvojí režim a dochází k jejich střetu. Podle prvního režimu má zaměstnanec dány pracovní podmínky odpovídající pracovnímu poměru sjednanému podle právního řádu státu, kde uzavřel se zaměstnavatelem pracovní smlouvu (právo vysílajícího státu). Druhý režim nám říká, že vyslaný zaměstnanec

by měl podléhat právnímu řádu státu, do kterého byl zaměstnanec vyslán a kde působí (*lex loci laboris*). To znamená, že při výkonu stejné práce dvěma subjekty vznikají u jednoho subjektu různé podmínky zaměstnanců. První subjekt (vyslaný pracovník), podle zásady smluvní volnosti, si přináší do místa vyslání pracovní podmínky, které má sjednané s vysílajícím zaměstnavatelem ve své pracovní smlouvě. Druhý subjekt (domovský pracovník) vedle něj vykonává tutéž práci, který má dle právního řádu země, kde je práce konána, případně dle kolektivní smlouvy, lepší pracovní podmínky.⁶²

Co se týče úpravy o vysílání zaměstnanců současný zákoník práce neupravuje pouze v jedné své části úpravu o vysílání českých pracovníků do zahraničí. Úpravu proto najdeme roztržštěnou v různých paragrafech, které jednotlivě upravují tuto problematiku. Institut vysílání se tedy řídí několika ustanoveními.

2.2.1. Informování o obsahu pracovního poměru

Informování o obsahu pracovního poměru dle, § 37 odst. 2 zákoníku práce stanoví: - Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

Zde nalezneme informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, nejdůležitější informací tak bude pro zaměstnance doba, po kterou bude vyslán do zahraničí a druh měny, kterou mu bude vyplácena mzda nebo plat, dále označení druhu a místa výkonu práce a např. údaje o nároku na dovolenou.⁶³

⁶²BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶³VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

2.2.2. Pracovní cesta

Pracovní cesta upravena v § 42 zákoníku práce, se rozumí časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat pouze na základě dohody se zaměstnancem na dobu nezbytné potřeby. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Zaměstnavatel může pověřit jiného zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec vyslán, aby mu udílel pokyny, řídil práci atd. Musí se ovšem vymeziť rozsah. Tento zaměstnavatel ovšem nemůže za zaměstnance právně jednat.⁶⁴

Zaměstnavatel může tedy dočasně vyslat zaměstnance k výkonu práce mimo místo jejího výkonu sjednané ve smlouvě v pracovní smlouvě.⁶⁵ Tím dojde k časově omezené změně pracovního poměru, ale vždy se souhlasem zaměstnance, přesněji řečeno dohody. Důležitou součástí této dohody je specifikace výkonu místa práce v pracovní smlouvě. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s pracovní cestou, nejedná se o porušení pracovní smlouvy, nebo jeho pracovní povinnosti⁶⁶. Pokud tedy zaměstnavatel ví, že bude zaměstnance vysílat na pracovní cesty je pro něj nezbytné si toto pojistit již v pracovní smlouvě, a to i s určitými specifikacemi. Pokud si zaměstnavatel určí místo výkonu práce pouze Českou republiku, bude muset se zaměstnancem vyjednat vyslání do zahraničí formou dohody, a to na každou jednotlivou cestu zvlášť.

Doba trvání pracovní cesty a její časové omezení není nijak přesně omezeno nebo stanoveno, jedná se pouze o dobu nezbytné potřeby. Není ani upravena maximální doba trvání pracovní cesty. Ze zákona vyplývá, že se nesmí jednat o neomezený časový úsek. Pracovní cesta tedy může trvat i několik let, pokud to bude řádně odůvodněno. Zaměstnanec se zaměstnavatelem si samozřejmě může v pracovní smlouvě sjednat maximální délku trvání pracovní cesty, a tím tak omezit jednotlivé doby trvání pracovní cesty. V případě vyslání zaměstnance do zahraničí,

⁶⁴Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁵VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

⁶⁶VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

přesněji řečeno do některého státu v rámci Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru v rámci poskytování služeb, bude mít také vliv rozsah pracovních podmínek, které se budou na zaměstnance aplikovat podle zahraniční právní úpravy, respektive práva státu vyslání podle § 319a zákoníků práce.⁶⁷

2.2.3. Přeložení

Přeložit zaměstnance z pracovního místa na jiné pracovní místo, oproti tomu, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze se souhlasem tohoto zaměstnance. Přeložení musí být v rámci zaměstnavatele, tedy v rámci jeho působnosti, např. poboček. Nutností přeložení je, že to vyžaduje provozní potřeba. Musejí být proto naplněny tyto výše uvedené podmínky, aby mohlo dojít k přeložení. Pokud k přeložení dojde, přeloženému zaměstnanci udává pracovní pokyny, řídí práci a organizuje práci, vedoucí pobočky či organizační složky. Co se týče přeložení do zahraničí, zaměstnanec může být přeložen, pokud zde má zaměstnavatel svoji organizační složku, přičemž zaměstnanec opět musí vyslovit souhlas s přeložením.

2.1.4. Dočasné přidělení

Dočasné přidělení, jako další změna místa výkonu práce, je právním institutem, při němž dojde k přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu. Jde o průlom zásady osobního výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Také obecná rovina závislé práce je zde narušena, podle níž zaměstnanec koná práci jménem zaměstnavatele. Dočasné přidělení tedy lze realizovat pouze přidělením zaměstnavatelem.⁶⁸ Dočasné přidělení agenturou práce je zakázáno v rámci působnosti zákoníků práce.

Dočasné přidělení může poskytovat výhody všem stranám právního vztahu. Pro zaměstnavatele jde o výhodu z hlediska vypůjčení zaměstnanců, kdy jeden z nich jich má nedostatek a druhý jich může mít naopak přebytek. Také

⁶⁷VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁶⁸BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

si zaměstnavatelé mohou vypomocet v režimu společných projektů. Ve zkratce jeden ze zaměstnavatelů půjčí zaměstnance, kterého aktuálně nepotřebuje. Zaměstnanec tak získává jistotu, že nepřijde o práci z důvodu nedostatku práce a nebude propuštěn. Zaměstnavatel nemusí vynakládat finance na tohoto zaměstnance, a navíc má jistotu, že po uplynutí této doby se mu zaměstnanec vrátí. Navíc zaměstnavatel není nucen, v případě výpovědi tohoto zaměstnance vyplácet.

Zaměstnavatel, jež obdrží tohoto zaměstnance, získá kvalifikovaného pracovníka a není nucen se zaobírat výběrovým řízením, které stojí jednak peníze, ale především zabírá určitý časový úsek, než dojde k získání nového zaměstnance. Ani následnou kvalifikaci či doškolení zaměstnance.⁶⁹ Důležitou součástí dočasného přidělení je jeho bez úplatnost mezi zaměstnavateli. Jinak by se jednalo o agenturní zaměstnávání.

2.3. Vysílání zaměstnanců z jiného členského státu Evropské unie a jejich právní postavení

Co se týká vysílání zaměstnanců z jiných členských států Evropské unie bude se jejich právní postavení řídit § 319 zákoníku práce. Tímto ustanovením se musí řídit všichni zaměstnavatelé, kteří mají své sídlo v jakémkoliv členském státě EU, a kteří vyšlou své zaměstnance na území České republiky k výkonu práce. Tito zaměstnanci se budou řídit primárně tímto ustanovením.⁷⁰

Účelem výše uvedeného paragrafu je zakotvení minimálních požadavků, které musí vysílající zaměstnavatel splňovat vůči vyslanému zaměstnanci. Tyto podmínky se uplatní vždy bez ohledu na to, jakým právem se bude řídit pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁷¹

⁶⁹VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁷⁰PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

⁷¹PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

Toto ustanovení se nijak neaplikuje na případy, kdy český zaměstnavatel vyšle české zaměstnance do zahraničí. Tento paragraf vznikl implementací směrnice 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb⁷², jež byla následně novelizována směrnicí 2018/957 ze dne 28.6.2018 kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, která je součástí českého právního řádu od 30.července 2020 a rozšířila působnost této směrnice na státy Evropského hospodářského prostoru. Česká republika provedla implementaci této směrnice zákonem 285/2020 Sb. a to vtělením do § 319 a 319a do zákoníku práce. Reflektování těchto změn a zpřísnění přístupu ke státům z Evropského hospodářského prostoru a pro účely zákona, že takový stát se považuje za jiný členský stát Evropské unie.⁷³

Jestliže je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem jiného členského státu na území České republiky, aby zde vykonával práci vztahuje na něj ustanovení § 319 zákoníku práce, a to konkrétně úprava:

- a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku,
- b) minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,
- d) bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- e) pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání,
- h) podmínek ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,

⁷²Viz kapitola 1.

⁷³VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

i) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.⁷⁴

Tato ustanovení se vztahují na všechny vyslané zaměstnance nacházející se na území České republiky. Dále v tomto ustanovení zákoník práce využil možnosti směrnice 96/71/ES poskytnout vyslanému zaměstnanci výhodnější pracovní podmínky, jestliže jsou součástí pracovního poměru vyslaného zaměstnance a jestliže tyto podmínky vyplývají z ustanovení právního řádu členského státu Evropské unie. Výhodnost těchto podmínek se posoudí, u každého práva vyplývajícího z pracovní vztahu, zvlášť a jednotlivě.

V české právní úpravě vidíme možnost, která je dána vyslaným zaměstnancům, aby docházelo k posouzení jejich pracovních vztahů podle jejich výhodnosti. Dochází tak k ochraně těchto zaměstnanců, před zaměstnavatelem, který by chtěl využít jejich právního postavení v cizím členském státě, a tak mohl působit na trh práce jako na vnitřní trh obecně. Zároveň také dochází k ochraně tuzemských zaměstnanců, před výše uvedeným, v předchozí kapitole, a to sociálním dumpingem, tj. ke snižování mezd tuzemských zaměstnanců.

Při posuzování, zda dojde k použití naší právní úpravy nebo zahraniční, je nejprve si nutné ujasnit všechny pojmy, kterých se naše právní úprava týká. Pokud naše právní úprava operuje s určitými termíny či instituty je nutné najít ekvivalent tohoto termínu v cizím právu, respektive v právu zahraničního členského státu odkud k nám byl zaměstnanec vyslán. Pokud budeme operovat například s termínem mzda, musíme najít ekvivalentní úpravu v zahraničním právu. Ideální by bylo, pokud by členský stát měl stejnou úpravu jako naše právní úprava. Pokud ovšem zahraniční právo takový termín nezná měli bychom se pokusit pomocí analogie zjistit nejbližší možný ekvivalent tohoto právního institutu a aplikovat jej

⁷⁴Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

vedle našeho práva pro srovnání právních úprav a použít tu která je výhodnější pro vyslaného zaměstnance.

2.3.1. Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku

Pro určení a stanovení maximální délky pracovní doby je potřeba vyjasnit, co to pracovní doba je a jak je definována v českém právním řádu. Jaké režimy jsou zaměstnavatelé oprávněni stanovit a jak jsou omezeni zákonem. Pracovní doba je také silně provázána s dobou odpočinku, kterou je také potřeba definovat obdobě jako pracovní dobu. Pracovní doba stejně tak i doba odpočinku se liší od zahraniční právní úpravy. Doba odpočinku se typicky bude nejvíce odlišovat v rámci státních svátků, kdy dny státních svátků má každý členský stát upraven dle svého historického vývoje neboli události, které tento stát formovali. Vedle těchto dvou institutů definujeme i práci přes čas. Práce přes čas nám bude nejvíce ovlivňovat maximální délku pracovní doby, po kterou může vyslaný zaměstnanec pracovat.

2.3.1.1. Maximální délka pracovní doby

Definici pracovní doby nalezneme v § 78 odst. 1 zákoníku práce kdy pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.⁷⁵

Definice pracovní doby v českém právním řádu je složením znění z hlediska historického, tradičního a dále vychází z transpozice směrnice čl. 2 odst.1 směrnice 2003/88/ES v některých aspektech úpravy pracovní doby.⁷⁶

⁷⁵Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁶VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

Pracovní doba je taková doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. V pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu, protože práva a povinnosti smluvních stran se uskutečňují zásadně v pracovní době.⁷⁷ Jedná se tedy o veškerý čas, který zaměstnanec tráví na pracovišti nebo vykonává činnosti pro zaměstnavatele. Jedná se tedy i o čas strávený např. na pracovní cestě. Pouhou fyzickou přítomnost zaměstnance na pracovišti nelze zařadit do pracovní doby např. zaměstnanec po skončení pracovní doby vyřizuje své osobní náležitosti nesouvisející s výkonem práce.⁷⁸

Pracovní doba je tedy pouze taková přítomnost zaměstnance na pracovišti, kterou zaměstnanec naplňuje buď vlastním výkonem práce anebo připraveností zaměstnance zahájit výkon práce ihned po udělení pokynu zaměstnavatele.⁷⁹

Pojmem pracovní doba se zabýval i Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3004/2017 II, ze dne 7.8.2018, kde se hovoří, že zákon definuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Pracovní doba, kterou zaměstnavatel rozvrhuje a určí začátek a konec směn (§ 81 odst. 1 zákoníku práce), tedy představuje časový rámeček, ve kterém je zaměstnanec povinen plnit (být připraven plnit) základní povinnost vyplývající z pracovního závazku spočívající ve výkonu sjednané práce (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Zákon proto jako jednu ze základních povinností zaměstnance stanoví povinnost zaměstnance využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací.⁸⁰

⁷⁷BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁸VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁷⁹VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁸⁰*Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3004/2017* [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebPrint/19200CEF4E5EFBA4C1258339004CF748?openDocument

Současná úprava pracovní doby, je rozšířenější než podle starého zákoníku práce z roku 1965, neboť aktuálně zahrnuje i pracovní pohotovost na pracovišti, která byla definována v judikatuře SDEU Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi, C-151/02, kde došlo k upřesnění co se týká pracovní pohotovosti.⁸¹ Společně s další definicí pracovní pohotovosti, která byla stanovena rozhodnutím ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi, ve které se pracovní pohotovost rozšiřuje o vysvětlení, že: doba pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“.⁸² Předchozí úprava pracovní doby před rokem 1.1.2007 považovala dobu připravenosti na pracovišti za pracovní pohotovost, a jelikož tato interpretace byla v rozporu se směrnicí, byla změněn na výše uvedenou definici.

Za pracovní dobu se i nadále musí považovat tzv. zdánlivé přestávky v práci. To jsou takové případy, kdy zaměstnanec formálně vykonává svoji přestávku např. přestávku na občerstvení, ale zaměstnanec nemůže po dobu této přestávky nakládat s časem podle své volby. To znamená, že je po dobu trvání této zdánlivé přestávky neustále k potřebě zaměstnavatele konat práci dle potřeby.⁸³ Tato zdánlivá přestávka se považuje za součást pracovní doby a zaměstnanec má nárok na mzdu.

K tomuto došel Ústavní soud v Nálezu II. ÚS 1854/2020 ze dne 18.10.2021: To, zda práci stěžovatele lze, či nelze během přestávky na jídlo přerušit, není dáno charakterem případného zásahu, nýbrž charakterem pracovní povinnosti (pohotovosti) uložené stěžovateli. Měl-li stěžovatel povinnost být připraven zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i během plánované přestávky na jídlo a oddech, pak vykonával práci, která ze své povahy (být ve střehu, být připraven) nemohla být přerušena. Taková doba navíc nemůže být považována za dobu

⁸¹Rozsudek ve věci C-151/02 Landeshauptstadt Kiel a Norbert Jaeger [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0151&from=EN>

⁸²Rozhodnutím ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0518&from=cs>

⁸³VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

odpočinku i proto, že nepředvídatelnost možných přerušení přestávky může pracovníka stavět do „stavu trvalé ostražitosti“.⁸⁴

Pracovní doba a její právní úprava bezprostředně souvisí s dobu pracovního odpočinku, která je definována v zákoníku práce negativním vymezením, tedy taková doba, která není pracovní dobou⁸⁵. To tedy znamená, že se jedná o takovou dobu, po kterou zaměstnanec práci nekoná. Neznamená to, že zaměstnanec musí v této době pouze odpočívat, ale může se věnovat svým, jakýmkoliv soukromým aktivitám.

Délka stanové pracovní doby činí 40 hodin týdně. Týden definuje zákoník práce jako, 7 po sobě následujících kalendářních dnů v § 350a.⁸⁶ Těchto 40 hodin týdně můžeme označit jako základní pracovní dobu, do které se nepočítají přestávky ani práce přesčas. Typicky se jedná o pracovní dobu od pondělí do pátku 8 hodin denně. Co se týká práce přesčas neboli, překročení této základní pracovní doby, může obsahovat nanejvýš dalších 8 hodin týdně a může být nařízena jen výjimečně. O tomto institutu blíže až v textu diplomové práce níže.

Pro specifická povolání, kde zaměstnanci pracují ve ztížených podmínkách, zákoník práce upravuje odlišnou délku pracovní doby. Jedná se o zaměstnance pracující v podzemí, např. při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Dále zaměstnanci s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem. Obě ty to skupiny mají sníženou týdenní pracovní dobu na 37,5 hodin týdně. Pracovní doba s dvousměnným pracovním režimem trvá v délce 38,75 hodin týdně.⁸⁷

⁸⁴Nález II. ÚS 1854/2020 [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2021/II._US_1854_20_an.pdf

⁸⁵BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸⁶Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸⁷Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Dvousměnným režimem chápeme takový pracovní režim, kde se pravidelně střídají zaměstnanci či skupiny zaměstnanců ve dvou směnách (denní a noční, ranní a odpolední atd.) v časovém úseku 24 hodin po sobě jdoucích. Pro právní úpravu není rozhodné, v jakých časových úsecích dochází ke střídání zaměstnanců, důležité je, že musí být naplněna podmínka dvousměnného režimu. Zaměstnanci proto mohou vykonávat směny jak 8hodinové, tak 12hodinové nebo se mohou střídat podle směn s jinými časovými úseky. Pro dvousměnný režim je rozhodný pracovní týden, např. oproti nepřetržitému pracovnímu režimu. Oproti standardnímu pracovnímu týdnu, nemusí docházet k jeho určení od pondělí do pátku. Zaměstnavatelem může být určeno, že pracovní týden může začínat v neděli a končit ve čtvrtek. Zaměstnanec tak nepracuje nepřetržitě 7 dní v týdnu, ale je mu poskytován nepřetržitý odpočinek v pravidelných intervalech.⁸⁸ Týdenní pracovní doba se rozvrhuje rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby, je takové rozvržení, kdy je délka v jednotlivých pracovních dnech stejná, nesmí ovšem překročit 12 hodin za směnu.⁸⁹

Oproti nerovnoměrné, kde je stanovena pracovní doba jednotlivých týdnů různě. Některé týdny proto budou mít kratší pracovní dobu a v jiných týdnech bude pracovní doba delší než stanovená týdenní pracovní doba. Toto období nerovnoměrného stanovení pracovní doby nesmí být ovšem delší než 26 po sobě jdoucích týdnů. Maximální délka nesmí přesáhnout 12 hodin (stejně jak o rovnoměrné), minimální délka určena není.⁹⁰

Dalším režimem, který mohou zaměstnanci vykonávat je vícesměnný pracovní režim, při kterém mají zkrácenou pracovní dobu na 37,5 hodin týdně. Tento režim se velice podobá dvousměnnému režimu, s tím rozdílem, že zaměstnanci se střídají v pravidelných intervalech (směnách) v časovém úseku 24 hodin po sobě jdoucích, nejedná se již o třisměnný pracovní režim, ale o vícesměnný pracovní režim, kterou přinesla novela zákoníku práce zákonem

⁸⁸VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁸⁹BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹⁰BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

č. 285/2020 Sb. Cílem bylo zpřístupnit zaměstnavatelům možnost zavést i 4 směnný provoz po 6 hodinách.⁹¹

V nepřetržitém pracovním režimu se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele. Nepřetržitý provoz je takový provoz, vyžadující výkon práce 24 hodin denně po sedm dní v týdnu.⁹² Při nepřetržitém provozu vedle sebe pracují zaměstnanci zařazení v různých individuálních režimech pracovní doby, mohou zde být tedy zaměstnanci v nepřetržitém pracovním režimu, nebo stejně tak ve dvousměnné, třisměnné nebo i jednosměnné pracovním režimu.⁹³ Nejčastěji se o všem bude jednat o třisměnný provoz (ranní, odpolední, noční, popř. denní) typický ve zdravotnických službách.

Práci přesčas můžeme vymezit pozitivně jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas lze pouze stanovit do zákonem stanovených limitů, které jsou pro týdenní limit 8 hodin a pro kalendářní roční limit 150 hodin, u jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel může nařídít práci přesčas a zaměstnanec je povinen ji vykonat, vše musí ovšem proběhnout v rámci stanovených zákonných limitů. Práci nad tyto zákonné limity nelze po zaměstnanci požadovat a zaměstnanec není povinen je konat, leda po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁹⁴ Práce přesčas je oboustranně užitečný institut, který umožňuje zaměstnanci dosáhnout většího výdělku a zaměstnavateli umožnit např. zvýšení produkce.

Judikát Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4166/2015 ze dne 28.1.2016 uvádí, že souhlas zaměstnavatele nemusí být jen formou písemnou, popř. slovní, takový souhlas lze vyjádřit i konkludentně. S odvolacím soudem lze souhlasit v tom,

⁹¹VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹²BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹³VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹⁴BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

že souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas může být udělen nejen výslovně (písemně nebo ústně), ale i mlčky (konkludentně). Za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze – podle okolností případu – pokládat i to, že mzdu stanovil svým zaměstnancům "s přihlédnutím k případné práci přesčas" (ve stanoveném rozsahu) nebo že má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení práce přesčas, a výkon této práce vezme na vědomí.⁹⁵ Z tohoto judikátu lze vyvodit, že i zaměstnanci sami mohou využívat možnosti práce přes čas. Je pouze nutné, aby zaměstnavatel byl o této situaci informován a vzal jej na vědomí.

Jak již bylo řečeno, pro vyslaného zaměstnance bude rozhodující ta úprava, která bude pro něj výhodnější. Vyslaný zaměstnanec, tedy může plnit v pracovním týdnu 40 hodin jako maximální počet odpracovaných hodin v základu. Tento čas může být zvýšen o dalších 8 hodin týdně, co se týče práce přesčas, který je též limitem pro maximální dobu přesčasu. Celkově tedy dostaneme 48 hodin práce v týdnu. Toto je maximální možná doba pro strávení výkonu pracovní povinnosti, zaměstnance. Stejný maximální časový údaj, tedy 48 hodin, upravuje i směrnice 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby včetně přesčasů.

Co se týče maximálního kalendářního ročního limitu, jedná se o 150 hodin pro jednoho zaměstnance. Maximální kalendářní roční limit pro přesčasy nám směrnice 2003/88/ES neupravuje. To tedy znamená, že pokud by právní úprava členského státu, odkud byl zaměstnanec vyslán na území České republiky, neupravovala maximální kalendářní roční dobu přesčasů, došlo by využití českého právního řadu jako výhodnější právní úpravy pro zaměstnance. Stejně tak i v případě, pokud by právní úprava cizího státu sice upravovala maximální dobu přesčasů za kalendářní rok, ale tento číselný údaj by byl vyšší než v české právní úpravě.

⁹⁵Judikát NS 21 Cdo 4166/2015 [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo41662015>

2.3.1.2. Minimální doba odpočinku

Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru probíhají především v pracovní době, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Doba odpočinku je definována negativním vymezením jako doba, která není pracovní. V době pracovního odpočinku zaměstnanec zásadně neplní povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Zákoník práce nijak neupravuje obsah doby odpočinku, jen je pouze garantuje ve svých ustanoveních. Dobou odpočinku se realizuje, mimo jiné, základní právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky. Právní úprava stanovuje délku odpočinku dvěma způsoby. Upravuje minimální dobu odpočinku jednotlivých dob odpočinku, které musí být vždy dodrženy a dále omezením maximální délky pracovního týdne.⁹⁶ Ustanovení o minimálním odpočinku představuje normu kogentní povahy, od které se nelze odchýlit, ani v tom případě, že by se na tom chtěl zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout.⁹⁷ Česká právní úprava je v souladu se směrnicí 2003/88/ES, kde je upraveno: členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.⁹⁸

Prolomením tohoto ustanovení § 90/1 Zkpr. minimálním denním odpočinku dochází hned v následujícím odstavci § 90/2 Zkpr., kde odpočinek může být zkrácen zaměstnanci na 8 hodin, místo 11 (tedy až o 3 hodiny) během 24 hodin po sobě jdoucích, za podmínek, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku pokud pracuje v nepřetržitém provozu, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu, veřejné stravování, kulturní zařízení, telekomunikace a pošta, zdravotnická zařízení, zařízení v sociálních službách, dále u nálehavých oprav půjde-li o odvrácení nebezpečí na životě či zdraví zaměstnanců a nebo při živelných událostech.⁹⁹ Tedy pokud by došlo ke zkrácení

⁹⁶BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹⁷VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹⁸Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>

⁹⁹*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*.

doby odpočinku o 2 hodiny a zaměstnanec by odpočíval 9 hodin místo 11 hodin, tak by se mu následující odpočinek prodloužil z 11 hodin na 13.

Účelem doby odpočinku je především ochrana zdraví zaměstnance před nepříznivými účinky dlouhodobého výkonu pracovní činnosti. Jedním z negativních důsledků může být fyzická i psychická únava zaměstnance, což se negativně projeví na jeho pracovním výkonu. Nakonec v důsledku můžeme říci, že doba odpočinku nechrání pouze zdraví jednotlivého zaměstnance, ale v určitých právních odvětvích, také zdraví všech zaměstnanců na pracovišti, proti chybám přepracovaných zaměstnanců. Stejně tak chrání i zaměstnavatele před případným řešením pracovního úrazu atd.

Podobně jako pracovní doba i u doby pracovního odpočinku se projeví výhodnost ustanovení pro vyslaného zaměstnance. Zde bych rozhodně zmínil výše zmíněnou českou právní úpravu o možnosti zkrácení doby odpočinku z 11 hodin na 8. Co se tohoto zkrácení týče, bude vždy nutné porovnat právní úpravu vyslaného státu a najít podobnost institutu o zkrácení doby odpočinku. V tomto případě by došlo k použití té právní úpravy, která by zkrácení doby odpočinku vůbec neupravovala anebo by ji upravovala menším rozdílem. Což by bylo výhodnější pro zaměstnance.

2.3.2. Minimální mzda

Obecně k pojmu mzda¹⁰⁰ a se dá říci, že mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnost a pracovní výsledky.¹⁰¹ Jedná se o tzv. odměnu za práci. Jde o jednu ze základních charakteristik pracovněprávního vztahu. Odměňování za práci

¹⁰⁰Vedle mzdy existuje i pojem plat. Ve zkratce, se primárně liší tím, že zaměstnavatelem je stát. Pro účely práce budu používat pouze pojem mzda. V případě, kdyby to bylo vhodné použiji pojem plat.

¹⁰¹BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

se vztahuje na všechny zaměstnance vykonávající pracovně právní vztah závislou prací., tedy tou závislou prací, jejíž znaky jsou vymezené v § 2 odst.1. Zkpr.¹⁰² To znamená, že závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.¹⁰³ Pokud tedy, z jakýkoliv důvodů zaměstnanec v rámci pracovněprávního vztahu naplní všechny tyto znaky, bude mu náležet odměna za práci. Odměňování za práci je stanoveno i v čl. 28 Listin základních práv a svobod, kdy zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.¹⁰⁴ V tomto případě, nám zákon stanovuje jako odměnu za práci mzdu.

Zaměstnanec vstupuje do základního pracovněprávního vztahu primárně za účelem výdělků, aby uspokojil své potřeby. Výdělek či odměnu musíme považovat za nejčastější motivaci zaměstnanec ucházet se o práci. Práce pro zaměstnance představuje újmu, na úkor jeho volného času, a tuto újmu je ochoten strpět jedině za přiměřenou cenu práce, kterou mu platí zaměstnavatel.¹⁰⁵

Za mzdu se považuje peněžití plnění nebo plnění peněžitě hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda se poskytuje za práci vykonávanou v pracovním poměru se zaměstnavatelem s výjimkou těch, zaměstnavatelů, kteří jsou povinni zaměstnancům poskytnout za práci plat. Zde vidíme rozdíl v pojmech mezi mzdou a platem. Ti zaměstnavatelé, kteří poskytují zaměstnanci mzdu, především v tzv. podnikatelské sféře. Jedná se o obchodní společnosti, nebo jiné podnikající právnické osoby, politické strany atd. Stejně jako v případě kdy, zaměstnavatelem je fyzická osoba, náleží zaměstnancům mzda. Mzdu a plat je nutné odlišovat, především z hlediska právní úpravy. Každý z těchto institutů je odlišně upraven ve Zkpr. Mzda oproti platu poskytuje

¹⁰²VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹⁰³Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*.

¹⁰⁴Listina *základních práv a svobod*.

¹⁰⁵KOTTNAUER, Antonín, Ladislav JOUZA, Petra HUŠKOVÁ, Václav SLÁDEK, Helena Úlehlová a Jan Vácha. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.

zaměstnavatelům, daleko větší variabilitu v možnostech odměňování. Oproti tomu plat je stanoven pouze způsobem uvedeným v právním předpise.¹⁰⁶ Zaměstnavatel poskytující plat patří tedy do tzv. nepodnikatelé sféry kam patří výčet § 109 odst. 3 Zkpr. Jde o stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Výjimkou z tohoto výčtu pro zaměstnavatele představují občané cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky¹⁰⁷, ale pracující pro nepodnikatelskou sféru. Zaměstnavatel si tedy může mzdu nastavit dle své libosti, musí ovšem dodržet určitá pravidla stanovená Zkpr, jako je například minimální mzda, stejná odměna za stejnou práci atd.

Minimální mzda byla u nás poprvé uplatněna počátkem devadesátých let a vychází z ochranné funkce mzdy. Zakládá povinnost sjednat nebo stanovit mzdu či plat v určité minimální výši a tímto omezuje smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu při sjednávání výše mzdy.¹⁰⁸ Minimální mzda nám chrání zaměstnance, kterému je garantována minimální mzda jako jeho základní lidské právo.

Minimální mzda je určena státem a měla by reflektovat, alespoň minimální základ a zabezpečení pro životní úroveň všech zaměstnanců. Garance minimální mzdy je závazkem vyplývajícím z ustanovení Charty základních práv pracujících (zákl. je Evropská sociální charta). Rozhodujícími jsou též úmluvy Mezinárodní organizace práce o minimálních mzdách přijaté mezi roky 1928 až 1970. Tyto úmluvy byly ratifikovány Českou republikou.¹⁰⁹ Mezi další funkce minimální mzdy bychom mohli počítat ochranu zaměstnavatelů a motivaci k zaměstnání.

¹⁰⁶VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹⁰⁷Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*.

¹⁰⁸BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁰⁹KOTTNAUER, Antonín, Ladislav JOUZA, Petra HUŠKOVÁ, Václav SLÁDEK, Helena Úlehlová a Jan Vácha. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.

Ochranou zaměstnavatelů pomocí minimální mzdy můžeme chápat jako ochranu před konkurencí ve smyslu stanovení základních rovných podmínek. Zaměstnavatelé se ze zákona nemohou odchýlit od minimální mzdy (kogentní povaha ustanovení) a tak nemohou snižovat úroveň mzdy pod mzdu minimální a nahrazovat ji jinými benefity.

Motivaci k zaměstnání pomocí minimální mzdy můžeme chápat jako snahu státu o zatraktivnění práce pro nezaměstnané občany. Pokud bude minimální mzda reflektovat ekonomickou situaci pro danou dobu, může sloužit jako motivace pro práci a tím pádem pro snížení nezaměstnanosti. Česká republika patří dlouhodobě ke státům Evropské unie s nejnižší nezaměstnaností.

Výše minimální mzdy se dá určit dvojitým způsobem či dvěma mechanismy. První spočívá ve stanovení mzdového minima právním předpisem (státem), druhý je založen na kolektivních smlouvách, které stanoví jednu nebo více úrovní minimálních mezd (dohoda sociálních partnerů). V České republice je velice málo používáno kolektivní vyjednávání, nejpravděpodobněji z historického vývoje, a byla tak zvolena forma státní neboli stát určuje pomocí zákonů či nařízení minimální mzdu.¹¹⁰ V současné době je výše minimální mzdy upravena v ustanovení. § 111 odst. 2. zákoníků práce.

Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955,- Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.¹¹¹ Vidíme, že výše minimální mzdy v Zkpr. se liší od skutečné výše minimální mzdy. Tu můžeme nalézt v nařízení vlády

¹¹⁰ KOTTNAUER, Antonín, Ladislav JOUZA, Petra HUŠKOVÁ, Václav SLÁDEK, Helena Úlehlová a Jan Vácha. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.

¹¹¹ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.*

č. 465/2022 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, kde současná minimální mzda je 17 300 Kč za měsíc. V přepočtu na hodinu se jedná o 103,80 Kč.¹¹² Vedle minimální mzdy existuje také zaručená mzda, která je mzdou nebo platem, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákona, smlouvy apod. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením.¹¹³ S tímto dále souvisí také tzv. skupiny prací, který je 8, od kterých se odvíjí nejnižší úroveň zaručené mzdy. Od 1. ledna 2023 zároveň došlo ke zvýšení některých nejnižších úrovní zaručené mzdy. Ovšem oproti všem dřívějším valorizacím se jedná pouze o první skupinu prací (výše uvedená hodnota 17 300,- Kč) a osmou skupinu prací, čímž se poprvé vzájemné poměry hladin nejnižších úrovní zaručené mzdy mění a upouští se od dřívější rovnoměrné gradace jejich výše.¹¹⁴ Pro zajímavost, osmé skupině prací byla navýšena minimální zaručená mzda z 32 400 Kč na 34 600,- Kč. Minimální mzda je zvyšována dle současné ekonomické situace a snaží se reflektovat i náklady na živobytí. Pokud jsou uzavřeny kolektivní smlouvy lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

Právo na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru samostatně, a to i v případě, že zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele sjednal více pracovních poměrů. Pro poskytování minimální mzdy nemá rovněž význam, zda zaměstnanci jsou vedle mzdy nebo platu poskytovány dávky sociálního zabezpečení, např. starobní důchod. Nově se předpisy o minimální mzdě vztahují i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹¹⁵

Minimální mzda vyslaného zaměstnance, v případě, že je vyslán z jiného členského státu Evropské unie, k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování

¹¹²Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. [online]. [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-56>

¹¹³Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹¹⁴HOLUB, Adam. Minimální mzda, nejnižší úrovně zaručené mzdy a úprava platových poměrů od 1. ledna 2023. *Práce a mzda*. 2023, **71. ročník**(2), 20-21. ISSN 0032-6208.

¹¹⁵VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

služeb na území České republiky, se na něj vztahuje, je-li to pro zaměstnance výhodnější, minimální mzda platná v České republice.¹¹⁶ Naopak v případě výhodnější úpravy cizího práva, které by vyslanému zaměstnanci poskytovala vyšší minimální mzdu než česká právní úprava, by se minimální mzda řídila právem daného cizího právního řádu. Co se týče výše minimální mzdy v rámci Evropské unie k lednu 2023, tak se Česká republika nachází ve 3. skupině za Estonskem a před Slovenskem.¹¹⁷

2.2.1.4. Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci

Dalším ustanovením § 319 odst. 1 písmena d) zákoníku práce je bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci. Jedním z častých právních úprav jak v evropském, tak českém měřítku v posledních desítkách let, patří bezpečnost a ochrana zdraví. Jedním z hlavních cílů je právně upravit problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aby byla zajištěna co nejlepší ochrana zaměstnance. Jedná se především o omezení rizik ohrožující životy a zdraví zaměstnanců, která souvisejí s výkonem práce.¹¹⁸

Tuto úpravu by mělo reflektovat zákonodárství, které slouží jako prostředek k ochraně života a zdraví zaměstnanců a k ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele. Zlepšení této ochrany vede ke zvýšení produktivity i kvality práce stejně tak k ochraně celospolečenských zájmů. Cílem zákonodárců, by mělo být vytvoření takových právních norem, které povedou k zajištění příznivého a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a podmínek pro výkon práce. Ideálním hlavním cílem je vyloučení takových to faktorů, a pokud to není možné, tak alespoň

¹¹⁶JOUZA, Ladislav a kol. *Zákoník práce: komentář – zaměstnávání judikatura, nařízení, příklady z praxe*. Český Těšín: Poradce, 2019, 608 s. ISBN: 978-80-7365-419-1.

¹¹⁷EUROSTAT. *Minimum wage statistics* [online]. Leden 2023 [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

¹¹⁸VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

minimalizaci těchto faktorů.¹¹⁹ Tyto faktory by měly být minimalizovány stejně tak jako jejich veškeré negativní důsledky či následky.

Pojem bezpečnost a ochrana zdraví lze vnímat z dvojího hlediska. Hledisko užší a hledisko širší. Do pojmu užšího hlediska lze zařadit soubor technických, technologických, organizačních a dalších opatření, které zaměstnancům zajišťují přímou ochranu zdraví a života na pracovišti zaměstnavatele (pracovní tempo, technické parametry pracoviště – osvětlení, hluk, teplota, vlhkost apod.) V širším smyslu lze uvést pod daný pojem pravidla a normy v oblasti organizace a rozvržení práce (pracovní doba, doba odpočinku, dovolená apod.).¹²⁰ Celý tento soubor faktorů vytváří komplexní ochranu života a zdraví zaměstnanců. Užší pojem má ovšem dopad přímější a bezprostřední oproti širšímu.

Veškeré zásady, práva a obecné povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“) jsou upraveny v § 101 až 108 Zkpr. a dále především v zákoně č. 309/2006 Sb., zákoně o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „ZBOZP“) a spousty dalších právních předpisů jako například zákonu č. 133/1985 Sb., zákon o požární ochraně, zákonu č. 250/2021 Sb. zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení, a dalších nařízení a vyhlášek, které se dotýkají právní úpravy co se týče, různých chemikálií, technických požadavků výrobků, hygieny práce atd. Tyto se přímo dotýkají.¹²¹ Vedle české právní úpravy je problematika upravena i celou další řadou mezinárodních smluv a směrnic Evropské unie.

Povinnost zajistit zaměstnancům BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví při výkonu jejich práce, je základní povinností zaměstnavatele, která uvedena hned v § 101 Zkpr.¹²² Toto ustanovení má povahu

¹¹⁹BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹²⁰BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹²¹VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹²²*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*.

prevenční povinnosti zaměstnavatele k BOZP, zaměstnavatel by měl průběžně zkoumat možnosti zlepšení pracovních podmínek za účelem eliminace nebo alespoň minimalizace rizikových faktorů. Tato preventivní opatření se samozřejmě vztahují i vůči zaměstnancům. Pojem „riziko“ není v zákoníku práce nijak blíže specifikován, ale lze jím podle obecného rozumu a výkladu, jej lze vyložit jako výskyt určité nebezpečné události a možnost výskytu škody. Rizikovým faktorem je pak zdroj možného zranění nebo poškození zdraví. Pro zjišťování těchto rizikových faktorů existují různé metody, analýzy, odborné studie nebo návody pro eliminaci. Další povinnosti zaměstnavatele jsou specifikovány v § 103 Zkpr.¹²³ Z ustanovení si můžeme uvést pár příkladů, nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci, zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze, zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.¹²⁴ Jedná se nejen o povinnosti zaměstnavatelů, ale i o práva a povinnosti zaměstnanců. Na těchto příkladech vidíme, že určití zaměstnanci mají povinnost mít platný zdravotní průkaz, mít zvláštní očkování apod.

Všechny tyto povinnosti zaměstnavatele se vztahují jak na zaměstnavatele, který je právnickou osobou, tak na zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Toto může být přeneseno i na vedoucí zaměstnance na všech úrovních a zároveň se to stává jejich nedílnou a rovnocennou součástí. Týká se to vždy rozsahu pracovního místa, které vedoucí zaměstnanec zastává, nelze tedy na něj převést odpovědnost za jiné pracovní místo, které pod něj nespadá. Vedoucí zaměstnanec je každý takový zaměstnanec, jenž je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly a organizovat či řídit jejich práci.¹²⁵ Vedoucí zaměstnanci by si měli uvědomovat tuto svoji odpovědnost a povinnosti vůči svým

¹²³VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹²⁴*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*.

¹²⁵VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

podřízeným zaměstnancům. Měli by se tedy pro svoji vlastní potřebu zabývat BOZP a aplikovat je do svých pracovních povinností.

Zaměstnavatel nemá povinnost zabezpečit BOZP jen pro své zaměstnance, ale pro všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovišti. Pokud by došlo v tomto případě k porušení zaměstnavatelových povinností a stala by se nehoda. Jednalo by se o spor občanskoprávní, a nikoliv o spor pracovněprávní, jelikož by zde neexistoval pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, které byla způsobena újma nedodržením BOZP.¹²⁶ Je důležité zdůraznit, že se musí jednat o fyzické osoby, o kterých zaměstnavatel ví, že se na pracovišti zdržují. Může se třeba jednat o pravidelného dodavatele zboží, pro společnost. Tento dodavatel je sice zaměstnanec jiné společnosti, ale v pravidelných intervalech, o kterých zaměstnavatel ví, dodává zboží. I takovéto osobě je tedy garantována BOZP.

Zaměstnavatelé jsou taktéž povinni spolu navzájem spolupracovat. Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou tito zaměstnavatelé povinni se navzájem písemně informovat o rizicích. Spolupráce se především týká BOZP.¹²⁷ Zaměstnavatelé tak nesmí nijak diskriminovat jiné zaměstnance jiného zaměstnavatele. Musejí mít stejné bezpečné pracovní prostředí.

Povinnost zaměstnavatelů vzájemně spolupracovat a zajišťovat BOZP pro všechny zaměstnance na svém pracovišti silně navazuje na problematiku vysílání zaměstnanců na území ČR. Propojenost české právní úpravy s evropskou právní úpravou vytváří širokou škálu úpravy BOZP. Ustanovení o rovnosti zaměstnanců je důležité, a to především z hlediska diskriminace cizích zaměstnanců. Pro příklad si můžeme uvést, že by vyslaní zaměstnanci byli zaměstnáni v horších pracovních podmínkách než tuzemští zaměstnanci. Nebyli by jim například poskytnuty potřebné ochranné pomůcky při výkonu práce s chemikáliemi, a tak by vzniklo vyšší riziko nehody na pracovišti. Zaměstnavatel by tím porušil

¹²⁶KOTTNAUER, Antonín, Ladislav JOUZA, Petra HUŠKOVÁ, Václav SLÁDEK, Helena Úlehlová a Jan Vácha. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.

¹²⁷JOUZA, Ladislav a kol. *Zákoník práce: komentář – zaměstnávání judikatura, nařízení, příklady z praxe*. Český Těšín: Poradce, 2019, 608 s. ISBN: 978-80-7365-419-1.

svoji povinnost. Jednak neposkytl ochranné pomůcky a jednak se dopustil diskriminace. Nezáleželo by, pokud by ve vysílajícím státu tyto ochranné pomůcky nebyly povinnou součástí podle první úpravy. Zaměstnavatel by se musel řídit, českým právním řádem podle Zkpr. a tyto pomůcky poskytnout vyslaným zaměstnancům.

Další nedílnou součástí bezpečného pracovního prostředí či BOZP je prevence rizik., které spočívá především ve vyhledávání a vyhodnocování potencionálních rizik a primárně jejich předcházení, odstraňování a nelze-li je odstranit tak je alespoň minimalizovat. Činnost zaměstnavatele musí být soustavná a systematická po celou dobu. O vyhledávání a vyhodnocování rizik, je zaměstnavatel nucen vést dokumentaci a do této dokumentace uvádět, veškeré dostupné informace související s BOZP.¹²⁸ Rizika výkonu práce pramení zejména z úrovně vzdělání, dovednosti a schopnosti chápání, zaměstnanců. Dále také tyto rizika plynou z jejich zdravotního stavu, spokojenosti či stresu, které sebou může určitá práce přinášet. Jedním z hlavních faktorů je také nedostatečné poučení nebo informování ze strany zaměstnavatele¹²⁹, ale především z praxe tak známého laxního přístup zaměstnavatelů vůči školení zaměstnanců, kde se ve finále jedná jen o „podepsání nezbytné dokumentace, která jen otravuje.“ Právě tento laxní přístup, některých zaměstnavatelů může vést k fatálním nehodám, které mohou způsobit zranění nebo i smrt.

Takovýto laxní přístup se může i projevit při vysílání zaměstnanců, a to především jejich seznámení s českým právním řádem, kdy zaměstnavatelé mohou i z důvodu kulturních nebo spíše jazykových bariér přistupovat k této problematice málo důrazně nebo vůbec.

Otázkou spojením prevence rizik a spolupráci zaměstnavatelů se taktéž zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku čj. 5 As 222/2018-35 ze dne 13.6.2019,

¹²⁸VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹²⁹JOUZA, Ladislav a kol. *Zákoník práce: komentář – zaměstnávání judikatura, nařízení, příklady z praxe*. Český Těšín: Poradce, 2019, 608 s. ISBN: 978-80-7365-419-1.

ve kterém se přímo hovoří o povinnosti na úseku prevence rizik a bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců podle zákoníku práce mají vzájemné průniky, pokud jde o osoby odpovědné za jejich přijetí. Jedno a totéž opatření tak mohly mít povinnost přijmout různé subjekty na různých úrovních řízení a každý z nich může být potrestán za své vlastní selhání. Každý zaměstnavatel má povinnost chránit před riziky své zaměstnance, a dokonce i další osoby zdržující se na jeho pracovišti včetně svých subdodavatelů a zaměstnanců jiných dodavatelů. Pokud na jednom pracovišti jsou přítomni zaměstnanci více subjektů, musí zaměstnavatelé spolupracovat při uskutečňování opatření týkajících se bezpečnosti.¹³⁰ Ve zkratce se jednalo o případ, kdy zaměstnanec k výkonu své práce používal nástroje, které nebyly pro tento druh práce určeny. Zaměstnavatel si také neověřil parametry těchto nástrojů. Načež se stal pracovní úraz zaměstnance. Státní úřad inspekce práce, na to zaměstnavateli uložil pokutu. Zaměstnavatel poté podal žalobu a následně kasační stížnost, která byla zamítnuta.

Pokud dojde k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu, u kterého musí být přítomen zaměstnanec, zda to jeho zdravotní stav dovolí, dále pak svědků, kteří byli přítomni úrazu, a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP. Zaměstnavatel nesmí bez vážných důvodů měnit stav na místě úrazu, než se objasní příčina a okolnost pracovního úrazu.¹³¹ Měnit stav místa lze pokud by mohlo dojít k dalšímu pracovnímu úrazu.

Pokud by měl jakýkoliv zaměstnanec pracovat na nebezpečném pracovním prostředí je takový zaměstnanec podle § 106 odst. 2 Zkpr. oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.¹³² Náklady spojené se zajištěním BOZP nese vždy zaměstnavatel a nesmí být nikdy

¹³⁰Rozsudek Nejvyššího správního soudu čj. 5 As 222/2018-35 [online]. [cit. 2023-03-23].
Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/DokumentOriginal/Html/651017>

¹³¹ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. C. H. Beck. Praha, 2009, 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.

¹³²Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

přeneseno na zaměstnance jakýmkoliv způsobem, zaměstnanec se na nich ani nesmí nijak např. finančně podílet.

3. Kapitola: Vybrané instituty české právní úpravy

3.1. Zákon o Inspekci práce

V České republice je Státní úřad inspekce práce zřízen jako jeden z orgánů pro kontrolu na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek apod. Cílem zřízení tohoto orgánů je zajistit zvýšený dohled státu nad dodržováním povinností v pracovněprávních vztazích. Zřízen byl i na základě mezinárodních úmluv a implementací směrnic EU, a to konkrétně Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení. Působnost tohoto správního úřadu, na dohlížení plnění povinností, vyplývá ze zákona č. 251/2005 Sb. zákon o inspekci práce (dále jen „ZIP“), kterým se zřizuje výše zmíněný Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě a 8 oblastních inspektorátů.¹³³ Tento zákon dále upravuje působnost inspektorátů, práva a povinnosti inspektorátů při kontrole, přestupky a výše pokut atd. Především nám upravuje i problematiku vysílání pracovníků

Úřad a inspektoráty kontrolují především dodržování právních předpisů upravující právní postaven zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb,¹³⁴ které můžeme vztáhnout na § 319 odst. 1. písm. d) Zkpr. Co konkrétně Úřad a inspektoráty kontrolují, můžeme najít v ustanoveních § 3 odst. 3 a následujících. Tyto orgány posuzují souvislosti a navzájem propojené skutečnosti za účelem zjištění v jakém členském státě se Evropské unie zaměstnanec dočasně vyslaný k výkonu práce v České republice obvykle koná práci, a zkoumají se veškeré skutečnosti charakterizující tuto práci a zaměstnance, přičemž je zkoumáno zejména, zda zaměstnanec vykonává práci v České republice po omezenou dobu, datum, ke kterému bylo vyslání zaměstnance zahájeno, zda se zaměstnanec po skončení vyslání vrací do jiného členského státu Evropské unie, ze kterého byl vyslán, anebo má v tomto jiném členském státě Evropské unie pokračovat ve výkonu práce, povaha vykonávaných činností,

¹³³STÁDNÍK, Jaroslav, Petr KIELER a Martin ŠTEFKO. *Zákon o inspekci práce*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 316 s. ISBN 978-80-7478-934-1.

¹³⁴*Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.*

skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který zaměstnance vysílá, a způsob jejich poskytování nebo proplácení, zda pracovní místo bylo opakovaně obsazované týměž nebo jiným zaměstnancem.¹³⁵

Působnost Úřadu a inspektorátů ohledně vyslaných pracovníků na území České republiky je značná, jak vidíme výše v ustanoveních příslušného paragrafu. Inspektorát je oprávněn zkoumat z jaké členské země vyslaný zaměstnanec pochází. Co se týče jeho výkonu za území ČR, tak se jedná především o to, zda zaměstnanec koná tuto práci po omezenou dobu, tedy dočasnost této práce. Důležité je i datum, kdy byl zaměstnanec vyslán, což souvisí s povinností zaměstnavatele informovat příslušný úřad. Zahraniční zaměstnavatel je povinen nejpozději v den vyslání pracovníka do ČR písemně informovat o této skutečnosti krajskou pobočku ÚP ČR příslušnou podle místa výkonu práce.¹³⁶ Dále zjišťuje, zda se zaměstnanec vrací zpět do země odkud byl vyslán nebo je vyslán k výkonu práce do jiné členské země. Dále může zjišťovat, zda u zaměstnavatele nedochází k obsazování pracovního místa stejným zaměstnancem.

Úřad dále poskytuje informace pro vyslané zaměstnance na svých internetových stránkách v českém jazyce, ale i dalších jazycích nejčastěji v angličtině, němčině, rumunštině, bulharštině, ukrajinštině, polštině a francouzštině. Zde mohou vyslaní zaměstnanci najít aktuální informace o pracovních podmínkách podle § 319 odst. 1 až 3 a § 319a zákoníku práce zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tyto informace úřad zpřístupní i jinými vhodnými způsoby.¹³⁷ Informovanost vyslaných zaměstnanců je důležitým aspektem pro jejich znalost českého práva, co se týče jejich práv a povinností, které mohou požívat na území ČR.

¹³⁵Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

¹³⁶Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Vysílání pracovníků zaměstnavatelem usazeným v EU na území ČR (podle směrnice 96/71/ES)* [online]. 25.1.2022 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vysilani-pracovniku-zamestnavatelem-usazenym-v-eu-na-uzemi-cr-podle-smernice-96/71/es->

¹³⁷Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

Inspektorát bezpečnosti práce si může prostřednictvím úřadu vyžádat přeshraniční spolupráci oprávněného orgánu jiného členského státu EU ohledně doručování vymáhání pokuty nebo informace o vyslaném zaměstnanci v případě, kdy tento orgán má pochybnosti o skutečnost související s tímto zaměstnancem. Stejně tak má informační povinnost vůči příslušnému cizímu orgánu oprávněného podle práva jiného členského státu Evropské unie.¹³⁸ Zde existující vzájemná povinnost orgánů členských států informovat sebe navzájem ohledně vyslaných pracovníků v případě např. uložení pokut, zjištění informací, doručování apod.

S tím dále související kontrola a správní spolupráce při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, úřad a společně s inspektoráty na základě žádosti cizího orgánu z jiného členského státu nebo na základě žádosti Evropské komise, poskytne bezplatně příslušné informace. Tato žádost musí být podána na formuláři, který je stanoven podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a o zrušení rozhodnutí Komise 2008/49/ES („nařízení o systému IMI“), v platném znění. Český příslušný orgán poskytne příslušnému orgánu informace za účelem identifikace vyslání a kontroly dodržování právních předpisů upravujících postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, prošetří a poskytne písemnosti v souvislosti s vysláním zaměstnance. Úřad tyto informace poskytne do 25ti pracovních dnů po obdržení žádosti, případně do 2 pracovních dnů pokud se bude jednat o odvodněné naléhavé případy.¹³⁹

Inspirace a implementace evropských směrnic o vysílání je zde zjevná. Jak můžeme vidět, pravomoci státního úřadu inspekce práce se týkají především 2 hlavních směrů. Jedním z nich je možnost kontroly vyslaných pracovníků na českém území, a to především o tom jakou vykonává práci, po jakou časovou dobu tuto práci vykonává a zda bývá na dané pracovní místo opakovaně dosazen. Hlavní roli zde především hraje dočasnost. Inspekce zde bude především

¹³⁸Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

¹³⁹Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

kontrolovat, zda jsou pořád naplněny podmínky pro poskytování služeb vyslanými zaměstnanci nebo zda nedošlo ke změně pracovněprávní vztahu atd.

Druhý směr se věnuje širší spolupráci mezi evropskými zeměmi především co se běhu informací týče. Nejedná se jen o poskytování informací cizím členskými státy, ale jde především o možnost si tyto informace vyžádat od příslušných orgánů těchto států. Bude se jednat především o dodržování pracovních a mzdových podmínek. Tyto poskytnuté informace mohou pouze sloužit ke kontrole dodržování předpisů ohledně vysílání pracovníků, k jinému účelu je použít nelze.

3.2. Agenturní zaměstnávání

Pro účely této práce si uděláme krátký exkurz do institutu agenturního zaměstnávání z pohledu českého práva, který je nedílnou součástí problematiky vysílání zaměstnanců. Agenturní zaměstnávání je jednou z forem zprostředkování zaměstnání.¹⁴⁰ Jedná se o mladý právní institut, z pohledu českého pracovního práva vznikl po roce 1989. Agenturní zaměstnání mohou provádět pouze ti zaměstnavatelé, kteří jsou agenturou práce a získali na základě žádosti povolení ke zprostředkování zaměstnání, vydávaného generálním ředitelstvím úřadu práce. Povolení může být uděleno ke zprostředkování zaměstnanců v rámci České republiky, do zahraničí nebo ze zahraničí na území České republiky.¹⁴¹ Při agenturním zaměstnávání je důležité zdůraznit jednu z hlavních funkcí pracovního práva, a to funkci ochranou. Další funkcí, která je významná pro pracovní právo je funkce organizační. Tato funkce se významně projevuje v agenturním zaměstnávání, jelikož na rozdíl od standardních pracovních poměrů, které jsou uzavírány mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, máme zde 3 subjekty a to zaměstnance, agenturu práce (zaměstnavatel „*de iure*“) a uživatele

¹⁴⁰VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹⁴¹VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

(zaměstnavatele „*de facto*“).¹⁴² Agenturní zaměstnávání je definováno v zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen „ZamZ“) v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) 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.¹⁴³ Judikatura Nejvyššího soudu v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 252/2019 ze dne 22.10.2019 dochází k tomu, že při agenturním zaměstnávání a při dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli zaměstnanec nevykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele, s nímž má uzavřenou smlouvu, ale pro osobu odlišnou, která zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, tato osoba, však nemůže vůči zaměstnanci právně jednat.¹⁴⁴ I v tomto judikátu vidíme dříve zmíněný rozdíl mezi „*de jure*“ a „*de facto*“, které se Nejvyšší soud snažil uvést do konkrétnější teorie.

Agenturní zaměstnávání je dále upraven v § 307a Zkpr. Za závislou práci podle § 2 se považují také 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.¹⁴⁵ Agenturní zaměstnávání představuje flexibilní formu zaměstnávání, jedná se v podstatě o jakýsi pronájem pracovní síly (propůjčení zaměstnance za účelem

¹⁴²PICHT, Jan, Vladimír HEJDUK, Kristina KOLDINSKÁ, Jakub MORÁVEK a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Praha: C. H. Beck, 2013, 375 s. ISBN 978-80-7400-481-0.

¹⁴³Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

¹⁴⁴Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 252/2019 [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: [https://www.nsoud.cz/Judikatura/att.nsf/at/BF08697DA8EAC7B3C12588AE00809683/\\$file/21%20cdo%20252_2019.pdf?openElement](https://www.nsoud.cz/Judikatura/att.nsf/at/BF08697DA8EAC7B3C12588AE00809683/$file/21%20cdo%20252_2019.pdf?openElement)

¹⁴⁵Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

dosažení zisku) neboť agentura dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.¹⁴⁶

Výhodou agenturního zaměstnávání je již zmíněná flexibilita. Pro zaměstnavatele představuje rychlý a efektivní způsob, jak získat zaměstnance, kterého v danou chvíli potřebuje. Zaměstnavatel dále nenese náklady, jak časové, tak finanční, na výběrové řízení. Veškeré podstatné informace jsou mu poskytnuty agenturou práce. A především skončení dočasného přidělení zaměstnance je pro zaměstnavatele daleko výhodnější než skončení zaměstnance v obvyklém pracovním poměru. Nevýhodou agenturního zaměstnávání je poskytování stejné mzdy jako vlastnímu zaměstnanci, plus další náklady v podobě poplatků za zprostředkování zaměstnání agenturou práce. Další nevýhodou je i absence úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou uživateli dočasně přiděleným zaměstnancem. Pro zaměstnance je nevýhodou menší míra ochrany na úkor právě flexibility oproti standardnímu zaměstnanci.¹⁴⁷

Co se týče přeshraničního poskytování služeb v problematice vysílání zaměstnanců patří výhody taktéž pro všechny strany. Pro vyslaného zaměstnance, patří výhody především v možnosti uplatnit se na vnitřním trhu práce Evropské unie i v jiném členském státě a uplatnit tak své dovednosti. Často může být překážkou při hledání práce jazyková bariéra zaměstnance. Takto má vyslaný zaměstnanec možnost hledat práci přes agenturu práce, která mu poskytne přehlednou nabídku. Proces výběrového řízení tak nemusí být pro zaměstnance složitý nebo nedostupný. Pro uživatele (zaměstnavatele) je výhodou získání kvalifikovaných zaměstnanců, pokud na tuzemském pracovním trhu je takových zaměstnanců nedostatek, a zaplnit tak akutní poptávku zaměstnavatele po zaměstnancích.

¹⁴⁶VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹⁴⁷VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

Zajímavost je rozpor mezi judikaturou SDEU a českým právem v problematice agenturního zaměstnávání. Konkrétně se jedná o rozpor mezi § 309 odst. 6 Zkpr. s články 1 odst. 1 a 5 odst. 5 směrnice o agenturním zaměstnávání (2008/104/ES). Jedná se o rozsudek ze dne 17. března 2022 ve věci C-232/20, Daimler. Skutkový stav věci se týkal zaměstnance agentury práce, který byl od 1. září 2014 do 31. května 2019 přidělen jednomu uživateli, u kterého pracoval v dílně. U vnitrostátních soudků se domáhal, že mezi ním a uživatelem vznikl pracovněprávní vztah. Argumentoval tím, že přidělení agenturního zaměstnance má být dočasné, přechodné. Ovšem v jeho případě, vzhledem k délce trvání přidělení, se nedá charakterizovat jako přechodné. Předběžná otázka byla položena v tom smyslu, zda je přidělení zaměstnance agentury práce na dobu kratší než 55 měsíců třeba považovat za již nikoliv „přechodné“ ve smyslu článku 1 směrnice o agenturním zaměstnávání. Články 1 odst. 1 a 5 odst. 5 o agenturním zaměstnávání musejí být vykládány v tom smyslu, že obnovení opakujících se přidělení zaměstnancem agentury práce na stejné pracovní místo u uživatele na dobu 55 měsíců představuje zneužití takových přidělení, v případě, že činnost u uživatele je delší, než co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“ s ohledem na všechny okolnosti. Ledaže by bylo objektivně vysvětleno využívání stejných po sobě jdoucích smluv o přidělení zaměstnance. Česká právní úprava v současnosti, umožňuje takové přidělení, na žádost zaměstnance agentury práce, aby byl přidělen opakovaně ke stejnému zaměstnavateli i na dobu několika let. Tímhle je umožněno obcházení dočasné/přechodné povahy agenturního zaměstnávání. Tuto problematiku a judikaturu SDEU již reflektuje novela zákoníku práce, která má nabýt účinnost od 1. ledna 2024.¹⁴⁸

Co se týče zvýšení ochrany dočasnosti přidělení v českém právním řádu ve světle novelizace zákoníku práce. Jedná se o návrh ukotvení nového ustanovení § 307c zákoníku práce, který uvádí, že pokud je pracovní smlouva či dohoda, o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána na dobu určitou, nesmí být tato doba vymezena dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli.

¹⁴⁸RANDLOVÁ, Nataša a Vojtěch KALINA. Zhodnocení rozporu zákoníku práce a české pracovněprávní judikatury s právem EU a judikaturou Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, 71. ročník (3), 29-42. ISSN 0032-6208.

Podle důvodové zprávy k tomuto návrhu je smyslem předmětného návrhu zamezit praxi, kdy dochází k uzavírání pracovního poměru na dobu určitou mezi agenturou práce a jejím agenturním zaměstnancem, přičemž doba určitá je smluvně vymezena pouze potřebou výkonu práce u uživatele.¹⁴⁹

¹⁴⁹SEIDL, Petr a Aneta DVOŘÁKOVÁ. Dočasné přidělení při agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2022, **70. ročník** (12), 20-23. ISSN 0032-6208.

4. Kapitola: Otázky z praxe

V praxi se lze setkat s otázkou problematiky placení vyslaných zaměstnanců zaměstnavatelem. Pozitivní právo české právní úpravy nám tuto otázku upravuje pouze okrajově.

Nejprve si musíme uvědomit, že zde vztah existuje mezi 3 stranami. Především mezi vyslaným zaměstnancem a zaměstnavatelem jiného členského státu EU. Dále mezi zaměstnavatelem z jiného členského státu EU a osoba, ke které na základě smlouvy byl zaměstnanec vyslán. Nakonec vyslaná zaměstnanec a osoba, ke které byl na základě smlouvy tento zaměstnanec vyslán, jejich úroveň vztahu můžeme posoudit podle jakého vztahu byl zaměstnanec vyslán. Co se týče problematiky placení vyslaného zaměstnance, naše právní úprava se jej dotýká pouze v paragrafu zákoníku práce, kde se nám objevuje institut ručení. Přímou se jedná, že osoba, ke které byl na základě smlouvy vyslán zaměstnanec ručí za mzdu či plat do výše minimální mzdy, a dále máme stanoveny podmínky, za kterých tato osoba ručí vyslanému zaměstnanci za mzdu či plat.

Z tohoto ustanovení lze vyvodit, že mzdu či plat je povinen vyplácet zaměstnavatel z jiného členského státu EU. To samozřejmě dává smysl, jelikož mezi tímto zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem existuje pracovněprávní vztah jehož součástí je vyplácení mzdy či platu, podle výše upravené v pracovní smlouvě nebo kolektivních smlouvách. Problémem je, že tento zaměstnavatel nemá žádnou přímou kontrolu nad vyslaným zaměstnancem při výkonu práce v zahraničí, nemůže kontrolovat kvalitu práce, dodržování pracovní doby, a další veškerou činnost související s výkonem práce. Právě osoba, ke které byl na základě smlouvy zaměstnanec vyslán, má tu přímou kontrolu nad zaměstnancem a jeho pracovní činností.

Zde se tedy nabízí již výše nevyřešená otázka, kdo bude skutečně poskytovat vyslanému zaměstnanci mzdu či plat. Nabízí se zde, že v tomto případě to bude, osoba, ke které byl zaměstnanec vyslán (dále jen „osoba“). Lze si představit, že pro fungování v praxi to může být výhodnější pro jak zaměstnavatele, tak tuto osobu. Osoba tak může finančně motivovat vyslaného zaměstnance k vyšší

produkcí práce, popř může tak lépe reflektovat jeho pracovní výkon, pomocí vnitřních předpisů, ať už negativně nebo pozitivně. Vyslaný zaměstnanec tak často může tuto motivaci dostávat tzv. „na ruku“ anebo i navíc mimo rámec své mzdy nebo platu. Samozřejmě to neznamená, že osoba, bude vyplácet mzdu nebo plat cizímu zaměstnanci, aniž by to bylo předem dohodnuto se zaměstnavatelem tohoto vyslaného zaměstnance. Pravděpodobně zde existovat nějaký typ ústní „dohody“ mezi zaměstnavatelem a osobou o vyplácení pravidelných částek jako náhrada za mzdu, kdy osoba bude nejspíš povinna zaměstnavateli vytvářet reporty pokud by se mzda měla odlišovat, z jakéhokoliv důvodu, od smluvně stanovené. Samozřejmě nikdy nelze jít pod hranici minimální mzdy. V pracovní smlouvě může být upravena pohyblivá složka mzdy, která právě může reflektovat výši mzdy vyslaného zaměstnance.

Samozřejmě bude záviset na délce vyslání zaměstnance a také na vztahu mezi zaměstnavatelem a osobou. Těžko si lze představit, že taková „dohoda“ by vznikla, pokud by byl zaměstnanec vyslán na kratší dobu. Pokud by měl být ovšem vyslán na dobu delší než třeba jeden rok, lze si to ji přestavit. Také vztah mezi zaměstnavatelem a osobou bude důležitý. Jestliže spolu tyto dvě strany již dlouhodobě spolupracují a jsou na sebe zvyklé anebo tento jejich vztah vzniká poprvé.

Problematika placení v praxi může vést ke spoustě různých druhů dohod, či úprav mezi stranami. Důležité je ovšem zachovat alespoň zákonnost, aby žádná ze stran (především zaměstnanec) nebyl zkrácen na svých právech.

Závěr:

Cílem bylo stanovit si evropskou a českou právní úpravu vysílání pracovníků, a především právní postavení vyslaných pracovníků na území České republiky. Tato problematika a její úprava vychází především z evropských předpisů. Díky vstupu České republiky do Evropské unie, tak musela česká právní úprava reagovat implementací příslušných směrnic. Jak je z práce vidět, vysílání zaměstnanců je velice komplexní problematika, která dostala několika změn v průběhu let a Evropská unie se i nadále snaží tuto otázku řešit a upravovat podle současné situace.

Jedním z cílů Evropské unie je především srovnávání právních úprav členských států. Jak lze vidět v postupném vývoji evropských směrnic. Tyto směrnice se především snaží o vytvoření alespoň minimálních práv pro všechny vyslané pracovníky. Minimální mzda, pracovní doba, doba odpočinku, zákaz diskriminace, to všechno jsou důležité aspekty pro vytváření kvalitního a moderního pracovního prostředí v Evropské unii. Důležitým aspektem z hlediska rovnosti je zákaz diskriminace, a to především na základě národnosti (mimo jiné), které v minulosti mohli vést k znevýhodňování cizích pracovníků z jiných členských států. Vytvářením nediskriminačního prostředí má za následek nejen zlepšení pracovních podmínek pro vyslané pracovníky, ale i zvýšení konkurence schopnosti zaměstnavatelů na trhu práce.

Podobně jako diskriminace ovlivňuje pracovní prostředí, stejně tak i minimální mzda ovlivňuje snižování sociálních rozdílů mezi občany EU. Směrnice, která má za následek vytvoření celo evropské minimální mzdy, pro všechny státy, je podle mého názoru, velkým ekonomickým a hospodářským krokem. Tato směrnice samozřejmě ovlivní ve svém důsledku sociální situaci v celé Evropě a nepřímým vlivem také mimo Evropskou unii. Může se jednat o první větší krok k většímu nebo celkovému sjednocení úpravy pracovního práva pro všechny členské státy. Mohlo by se tak jednat o první velké právní odvětví, které bude primárně upraveno ne vnitrostátními předpisy, ale předpisy evropskými. Samozřejmě i nadále musíme počítat s velkými rozdíly mezi státy a jejich rozdíly

v pracovním právu. Přece jen, ale určitá integrace v tomto směru už započala, a to právě skrze zavedení „evropské“ minimální mzdy.

Co se týče české právní úpravy, musím na ní vyzdvihnout snahu o maximální implementaci evropského práva. Především musím kvitovat ustanovení o výhodnosti použití tohoto předpisu, který bude pro daného vyslaného zaměstnance výhodnější. Toto ustanovení zpřístupňuje český trh více pracovníkům, ze zahraničí. Také úprava bezpečnosti práce je na vysoké úrovni a chrání zaměstnance.

Během psaní diplomové práce jsem si uvědomil, že rozsah této problematiky je natolik obsáhlý, že jen stěží jej obsáhnout do této práce. Tématem samo o sobě je institut agenturního zaměstnávání, který jsem v této práci zmínil na pár stránek. Z hlediska právního se jedná o velice zajímavý institut, především z pracovněprávního pohledu ve vztahu k pracovněprávním vztahům mezi stranami. Toto téma je velice často i projednáváno v rámci evropské judikatury. I roztržitost problematiky vysílání pracovníků by zasloužilo nějakou kodifikaci nebo sjednocení do pár právních předpisů, i když vzhledem k rozšířenosti a obsáhlosti by se nejspíše jednalo o nadlidský úkol.

Resumé:

The diploma thesis „Legal status of EU citizens when posting to performance of work in the Czech Republic” focuses on European legislation and Czech legislation specific to this subject. The thesis looks at each legislation to determine which law is crucial for the legal status of EU citizens while being posted for work in the Czech Republic.

The thesis is divided into four chapters. The first chapter describes the European legislation, especially the directive 96/71/ES, that defines what posting of workers means. This chapter also lists all important legal institutes and makes references to other directives.

The following chapters deal with the Czech legislation that was heavily influenced by the European legislation and implemented to the Czech Labour Code. This part takes into consideration the most important aspects of the Czech legislation. The final portion of this thesis consists of practical examples, which are not fully covered by the European nor the Czech legislation.

Seznam použitých zdrojů:

Knihy a monografické publikace:

1. VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.
2. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.
3. BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
4. ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. C. H. Beck. Praha, 2009, 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.
5. PICHRT, Jan, Vladimír HEJDUK, Kristina KOLDINSKÁ, Jakub MORÁVEK a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Praha: C. H. Beck, 2013, 375 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
6. STÁDNÍK, Jaroslav, Petr KIELER a Martin ŠTEFKO. *Zákon o inspekci práce*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 316 s. ISBN 978-80-7478-934-1.
7. JOUZA, Ladislav a kol. *Zákoník práce: komentář – zaměstnávání judikatura, nařízení, příklady z praxe*. Český Těšín: Poradce, 2019, 608 s. ISBN: 978-80-7365-419-1.
8. KOTTNAUER, Antonín, Ladislav JOUZA, Petra HUŠKOVÁ, Václav SLÁDEK, Helena Úlehlová a Jan Vácha. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.
9. TICHÝ, Luboš, Arnold RAINER, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 5. přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 758 s. ISBN 978-80-7400-546-6.

Diplomové/rigorózní práce:

10. PTÁČKOVÁ, Leona. *Vysílání pracovníků v rámci Evropské unie* [online]. Praha, 2014. [cit. 2023-03-18]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/68138/150025833.pdf>

11. SMEJKAL, Ladislav. *Vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie* [online]. Brusel, 2007. [cit. 2023-03-16]. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/11579/150016162.pdf>

Evropská legislativa, směrnice a nařízení:

12. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=cs>
13. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=PL>
14. NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20130701&from=FR>
15. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=CS>
16. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=cs>
17. Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=CS>
18. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=CS>
19. SMĚRNICE RADY ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=CS>

20. Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=CS>
21. Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=CS>
22. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=cs>

Judikatura SDEU:

23. Deborah Lawrie-Blum proti spolkové zemi Bádensko-Württembersko. Věc 66/85. Recueil 1985, s. 2121. [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://isap.vlada.cz/Dul/JUDIKATY.nsf/9c363760d7ae8b9d80256dd00033eec7/f57f859a0f2dd6b9c125643900172734?OpenDocument>
24. Rozsudek ve věci C-215/01 ze dne 11. prosince 2003 ve věci Bruno Schnitzer [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:62001CJ0215>
25. Rozsudek ve věci C-456/02 ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS) [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0456&from=EN>
26. Rozhodnutí ze dne 18. prosince 2007 ve věci C341/05, Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet. [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=FD0EB412CB1EF87A72F0F4FA4BB358D8?text=&docid=71925&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=334992>
27. Rozsudek ve věci C-151/02 Landeshauptstadt Kiel a Norbert Jaeger [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0151&from=EN>
28. Rozhodnutím ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0518&from=cs>

29. Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. prosince 1995 ve věci C-415/93 Bosman [online]. [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0415&from=CS>

Judikatura České republiky:

30. Nález II. ÚS 1854/2020 [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2021/II._US_1854_20_an.pdf
31. Judikát NS 21 Cdo 4166/2015 [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo41662015>
32. Rozsudek Nejvyššího správního soudu čj. 5 As 222/2018-35 [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/DokumentOriginal/Html/651017>
33. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3004/2017 [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: https://www.nsound.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebPrint/19200CEF4E5EFBA4C1258339004CF748?openDocument

Zákony:

34. Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích.
35. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
36. Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.
37. Listina základních práv a svobod.
38. Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

Webové stránky:

39. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Minimální mzda* [online]. 16. 1. 2023 [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
40. EUR-lex. *Zvýšení prosazování právních předpisů EU o vysílání pracovníků* [online]. 13.10.2020 [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=CELEX:32020L1057>
41. EUROSTAT. Minimum wage statistics [online]. Leden 2023 [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

42. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Vysílání pracovníků zaměstnavatelem usazeným v EU na území ČR (podle směrnice 96/71/ES)* [online]. 25. 1. 2022 [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vysilani-pracovniku-zamestnavatelem-usazenym-v-eu-na-uzemi-cr-podle-smernice-96/71/es->

Odborné časopisy:

43. RANDLOVÁ, Nataša a Vojtěch KALINA. Zhodnocení rozporu zákoníku práce a české pracovněprávní judikatury s právem EU a judikaturou Soudního dvora EU. *Práce a mzda*. 2023, **71. ročník** (3), 29-42. ISSN 0032-6208.
44. HOLUB, Adam. Minimální mzda, nejnižší úrovně zaručené mzdy a úprava platových poměrů od 1. ledna 2023. *Práce a mzda*. 2023, **71. ročník** (2), 20-21. ISSN 0032-6208.
45. SEIDL, Petr a Aneta DVOŘÁKOVÁ. Dočasné přidělení při agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2022, **70. ročník** (12), 20-23. ISSN 0032-6208.