

VYSÍLÁNÍ DO NĚMECKA PO LÉTĚ 2020 NÁVRH ZÁKONA PRO TRANSPOZICI SMĚRNICE (AKTUÁLNÍ SMĚRNICE PRO VYSÍLÁNÍ: EU 2018/957)

Spolková vláda schválila dne 12. 02. 2020 návrh zákona k transpozici směrnice o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb. Zaměstnanci vyslaní do Německa by měli v budoucnu ve větší míře než dosud profitovat z pracovních podmínek, které stanovují německé právní a správní předpisy i obecně závazné kolektivní smlouvy.

1. Do budoucna budou zahrnuty všechny složky odměny

V budoucnu by již neměly být zahrnuty pouze předpisy o „minimální mzdě“, ale spíše všechny prvky „odměny“. V budoucnu tak bude nutné vyplácet všem zaměstnancům pracujícím v Německu sazby za práci přesčas, příspěvek na Vánoce a dovolenou, příplatky (např. příspěvky za znečištění a nebezpečnou práci) a věcná plnění zaměstnavatele.

Předpisy ohledně zaměstnaneckého penzijního pojištění však nejsou součástí návrhu zákona. Odměnu lze navíc ve větší míře diferenciovat podle činnosti, kvalifikace a odborné praxe. Návrh zákona také upravuje požadavky na ubytování, které zaměstnavatel poskytuje, popř. musí poskytnout. To musí splňovat minimální požadavky obsažené v nařízení o pracovištích, tj. musí být zejména podle obsazenosti vybaveno obývacím a spacím prostorem (postele, skříňe, stoly, židle), jídelním prostorem a sociálním zařízením.

Je vyjasněna použitelnost směrnice o vysílání na konkrétní konstelace dočasného přidělení zaměstnanců a jsou zaváděny určité informační povinnosti pro přijímajícího zaměstnavatele, například ohledně podstatných pracovních podmínek, které platí v provozu přijímajícího zaměstnavatele pro srovnatelné zaměstnance přijímajícího zaměstnavatele včetně odměňování (§ 15a návrhu).

2. Převzetí nákladů, nezapočítávání příplatků za vysílání

Zaměstnavatelé v rámci EU nesmějí svým zaměstnancům ukládat povinnost uhradit náklady na ubytování, cestovní náklady či stravné ani je strhávat ze mzdy. Náklady spojené s vysíláním by proto měl vždy nést zaměstnavatel podle pravidel platných v zemi původu zaměstnanců. Kromě toho musí být pracovníkům vyslaným do Německa proplaceny cestovní náklady, náklady na ubytování a stravné, pokud nejsou dočasně využíváni v místě svého bydliště v Německu. Zaměstnavatelé se sídlem v zahraničí si musí dát pozor na to, že peníze, které vyslaný pracovník obdrží na úhradu svých výdajů souvisejících s vysíláním (ubytování, cestovní náklady, stravné), nesmějí být ani na základě zákona započítávány na mzdu. Příspěvky za vysílání lze započíst na mzdu pouze tehdy, je-li zřejmé, že by ve skutečnosti neměly kompenzovat náklady na vysílání pracovníků v rámci EU v souvislosti s vysíláním, což se předpokládá (§ 2b návrhu).

3. Pracovní podmínky musejí odpovídat určitým kolektivním smlouvám

V případě, že jsou pracovní podmínky upravené v obecně závazných kolektivních smlouvách platných na celém území Spolkové republiky Německo, jsou do budoucna platné i pro vysílané zaměstnance ve všech oborech, ne - jako tomu bylo dosud - jen ve stavebnictví. Dodržování podmínek odměňování stanovených v takových kolektivních smlouvách kontrolují celní úřady.

4. Zaměstnanci se sídlem v zahraničí jsou povinni dodržovat všechny obecně závazné kolektivní smlouvy

Kromě toho platí do budoucna i pro dlouhodobě vyslané zaměstnance veškeré pracovní podmínky, které jsou v Německu předepsané. Jedná se o takové zaměstnance, kteří působí v Německu déle než 12 měsíců. V odůvodněných výjimečných případech mohou zaměstnavatelé požádat o prodloužení lhůty o šest měsíců.

VYSÍLÁNÍ DO NĚMECKA PO LÉTĚ 2020 - NÁVRH ZÁKONA PRO TRANSPOZICI SMĚRNICE (EU 2018/957)

„Předepsané pracovní podmínky“ přitom znamenají pracovní podmínky upravené jak zákonem, tak i obecně závaznými kolektivními smlouvami. Zaměstnavatelé se sídlem v zahraničí musejí pak dodržovat veškeré obecně závazné kolektivní smlouvy, tedy i obecně závazné kolektivní smlouvy s celoněmeckou nebo regionální platností (§ 13b návrhu).

5. Výjimky

Výjimky se vztahují na vysílání v rámci jednání a vyjednávání smluv, jakož i návštěvy veletrhů a odborných akcí. Vyloučení jsou také zaměstnanci vyslaní za účelem založení tuzemské společnosti a specialisté vyslaní v rámci interního rozšiřujícího vzdělávání v rámci koncernu v Německu. To platí opět pouze tehdy, pokud vyslání netrvá déle než 14 po sobě jdoucích dní a vyslaný pracovník nepracuje v Německu déle než třicet dní během dvanácti měsíců. Plánovaná úprava se také nevztahuje na řidiče dálkové dopravy. Sektor silniční dopravy je ze změn taktéž vyňat.

6. Účinná na konci července 2020, následky pro české a slovenské zaměstnavatele

Zákon má vstoupit v účinnost 30. července 2020 po skončení řízení v parlamentu. Pro české a slovenské zaměstnavatele tento zákon znamená dodatečné náklady na informační povinnosti atp. Kromě toho budou muset v budoucnu po 12 nebo 18 měsících dodržovat všechny pracovní podmínky zákonem stanovené.

7. Je Česká republika připravena na pravidla nové směrnice?

V souvislosti s transpozicí směrnice do českého právního řádu připravilo české Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh zákona, kterým novelizuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Změnu těchto zákonů spojilo MPSV s dlouho diskutovanou velkou novelou zákoníku práce, která mění např. pravidla ohledně dovolené. Novela je nyní v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky a je projednávána ve výborech. Další projednávání v rámci druhého čtení bude možné opět od 14. 4. 2020. Pokud bude legislativní proces včas dokončen, pak by potřebná změna zákoníku práce i zákona o zaměstnanosti měla být účinná v čase určeném směrnicí.

bpv Braun Partners s.r.o.
Palác Myslbek
Ovocný trh 8
110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000
Fax: (+420) 224 490 033
www.bpv-bp.com
info@bpv-bp.com

Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezohledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím.

Ipřespečlivésestavenítohotomateriálu nemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.