



Jak vyslat zaměstnance do zahraničí?

Za jakých podmínek lze vyslat zaměstnance vykonávat práci do zahraničí? Jaké povinnosti musí zaměstnavatel splnit?

Přeshraniční vysílání zaměstnanců je v poslední době hojně diskutovaným tématem. Vzhledem k jeho rozsáhlosti si dovoluujeme omezit se v následujícím článku výhradně na základní informace, doplněné o případné odkazy, usnadňující orientaci v problematice.

Úvodem je třeba poznamenat, že pakliže se zaměstnavatel rozhodne vyslat své pracovníky k poskytování služeb do zahraničí, musí se jednat o **dočasné vyslání a příležitostné**. Pokud by podnikatel měl v úmyslu vysílat pracovníky do jiných členských států pravidelně/trvale, musí si zde zřídit živnost (OSVČ), nebo založit například pobočku, či podnik.

Vyslání zaměstnance do zahraničí má dopady do roviny pracovněprávních předpisů, ale zejména pak do oblasti daňové, či oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Co se týče pracovněprávních předpisů, zde platí pro zaměstnavatele základní pravidlo – zaměstnavatel musí dodržovat legislativu hostitelského státu, pokud je pro zaměstnance výhodnější. Jako příklad lze uvést situaci, kdy bude zaměstnanec vyslán do jiného členského státu, který přiznává zaměstnanci delší dobu odpočinku mezi dvěma směnami. V takovém případě se použije zahraniční právní úprava a zaměstnavatel je povinen rozvrhnout zaměstnanci směny tak, aby ji řádně dodržel. Pokud by byla situace opačná, tj. zahraniční právní úprava by dobu odpočinku mezi dvěma směnami zkracovala, použije se český zákoník práce.

Komplikovanější a administrativně náročnější jsou však povinnosti z oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Podle evropských nařízení zaměstnanec může podléhat v jednom okamžiku právním předpisům pouze jednoho státu, je tedy třeba určit, zda se bude jednat o české právní předpisy, či o předpisy hostitelské země. Dle **základního pravidla** platí, že zaměstnanec podléhá právním předpisům toho členského státu, v němž vykonává činnost. Tak tomu je ve chvíli, kdy „český“ zaměstnanec vykonává práci na území České republiky. Při vyslání do zahraničí se aplikují **zvláštní pravidla**, dle kterých se na zaměstnance až po dobu 24 měsíců vztahují předpisy vysílajícího státu, tj. České republiky. Zaměstnanec je v takovém případě povinen opatřit si tzv. **přenosný dokument A1**, který vystaví příslušná Česká správa sociálního zabezpečení. Tento dokument osvědčuje, že daný zaměstnanec podléhá českým právním předpisům sociálního zabezpečení. Pozor, žádost o tento formulář je nutno podat na zvláštním tiskopise! Při případné kontrole v hostitelské zemi musí mít zaměstnanec u sebe vedle formuláře A1 rovněž Evropský průkaz zdravotního pojištění.

Podrobně je vysílání zaměstnanců upraveno směrnicí EP a Rady 96/71/ES: <http://bit.ly/2Fly2sj>

Pravidla pro určování příslušnosti:

<http://bit.ly/2FkCJmn>

Postup při uplatnění žádosti o vydání osvědčení A1:

<http://bit.ly/2AK58P3>

Žádost OSVČ:

<http://bit.ly/2FnIz7o>

Společná žádost zaměstnavatele a zaměstnance:

<http://bit.ly/2DgIjAV>

Německo:

<http://bit.ly/2mdYyuU>

Rakousko:

<http://bit.ly/2CXgch2>

Slovensko:

https://www.ip.gov.sk/?id_af=514&ins=nip

V souvislosti s vysláním je zaměstnavatel povinen notifikovat (nahlásit) vyslané zaměstnance, doklad o notifikaci jim předat a poučit je, aby jej měli u sebe. Notifikace musí být provedena nejpozději těsně před vysláním. Každý z členských států má vlastní systém (formuláře) pro splnění notifikační povinnosti, může se lišit i lhůta, v jaké je třeba notifikaci provést. Doporučujeme vše předem ověřit. V dnešní době lze již většinou k notifikaci využít online přihlašovací formuláře, které jsou dostupné ve více jazykových verzích (zejména v anglickém a francouzském jazyce), příkladem uvádím odkazy v tabulce. Pozor, v případě nesplnění notifikační povinnosti hrozí zaměstnavatelům vysoké pokuty!

Závěrem si dovoluujeme informovat o tom, že v rámci Evropské unie jsou zřízena tzv. kontaktní místa, která jsou schopna poskytnout vysílajícím zaměstnavatelům základní právní poradenství a pomoc. Rovněž mohou poskytnout informace o pracovních podmínkách v hostitelských zemích.

ODBOR LEGISLATIVY, PRÁVA A ANALÝZ

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

PRAHA, LEDEN 2018