

ROZDÍLOVÁ TABULKA NÁVRHU PRÁVNÍHO PŘEDPISU S PŘEDPISY EU

k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Změna zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení (část, §, odst. písm., apod.)	Obsah	Celex č.	Ustanovení (čl., odst., písm., bod., apod.)	Obsah
§ 309 odst. 9	<p>(9) Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾ na území jiného členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje o</p> <p>a) místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,</p> <p>b) druhu práce, který má vyslaný zaměstnanec vykonávat,</p> <p>c) datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance,</p> <p>d) předpokládané době vyslání zaměstnance a</p> <p>e) tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá¹¹⁶⁾.</p> <p>116) Článek 3 odst. 1a třetí pododstavec Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.</p>	32018L0957	Článek 1 odst.1 písm.c) bod ii) věta druhá	Uživatel informuje podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, jež pracovníka poskytl, včas před zahájením práce uvedené v druhém pododstavci.
§ 319 odst. 1 písm. c)	<p>c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,</p>	31996L0071	čl. 3 odst. 1 první pododstavec)	. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny: <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo — kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se

		32018L0957	Článek 1 odst. 2	<p>jinak použijí v souladu s odstavcem 8:</p> <p>a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;</p> <p>b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;</p> <p>c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;</p> <p>d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;</p> <p>e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;</p> <p>f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;</p> <p>g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;</p> <p>h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;</p> <p>i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.</p> <p>Článek 3 se mění takto:</p> <p>a) odstavec 1 se nahrazuje tímto:</p> <p>„1. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:</p> <p>— právními či správními předpisy nebo</p> <p>— kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8:</p> <p>a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;</p> <p>b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;</p> <p>c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;</p> <p>d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro</p>
--	--	------------	------------------	---

				<p>dočasnou práci;</p> <p>e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;</p> <p>f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;</p> <p>g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;</p> <p>h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;</p> <p>i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.</p>
§ 319 odst. 1 písm. h)	h) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.	31996L0071	čl. 3 odst. 1 první pododstavec)	<p>Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:</p> <p>— právními či správními předpisy nebo</p> <p>— kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8:</p> <p>a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;</p> <p>b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;</p> <p>c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopátrání v důchodu;</p> <p>d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;</p> <p>e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;</p> <p>f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;</p> <p>g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;</p> <p>h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;</p> <p>i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních</p>

		32018L0957	Článek 1 odst.2	<p>výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.</p> <p>Článek 3 se mění takto:</p> <p>a) odstavec 1 se nahrazuje tímto:</p> <p>„1. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo — kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8: <p>a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;</p> <p>b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;</p> <p>c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;</p> <p>d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;</p> <p>e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;</p> <p>f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;</p> <p>g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;</p> <p>h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;</p> <p>i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.</p>
§ 319a	<p>§ 319a</p> <p>(1) Přesáhne-li vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 dobu 12 měsíců, vztahují se na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě</p>	32018L0957	Článek 1 odst.2 písm.b)	<p>b) vkládají se nové odstavce, které znějí:</p> <p>„1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené</p>

	<p>první i ostatní podmínky pro zaměstnávání zaměstnance v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Ustanovení § 319 odst. 1 věty druhé a třetí platí obdobně.</p> <p>(2) Doba uvedená v odstavci 1 se prodlužuje na 18 měsíců, pokud zaměstnavatel uvedený v § 319 odst. 1 postupem podle § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti oznámí před uplynutím doby uvedené v odstavci 1, že vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 přesáhne tuto dobu a současně sdělí důvody jejího přesáhnutí.</p> <p>(3) Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud konají nebo konali práci stejného druhu na stejném místě, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavce 1 počítají.</p>			<p>v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo — kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8. <p>První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:</p> <ol style="list-style-type: none"> a postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek; b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu. <p>Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců.</p> <p>Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.</p> <p>Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.</p> <p>1b. Členské státy stanoví, že podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) zaručují vyslaným pracovníkům pracovní podmínky, které se podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES^(*) vztahují na zaměstnance agentur práce poskytnuté agenturami práce usazenými v členském státě, v němž je práce vykonávána.</p> <p>^(*) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).“;</p>
--	--	--	--	--

	<p style="text-align: center;">Přechodná ustanovení</p> <p>1. Dotčená ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. ve znění tohoto zákona se na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaného k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahují ode dne nabytí účinnosti zákona, kterým se zpracovává v souladu s článkem 3 odst. 3 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 (Text s významem pro EHP) právní předpis Evropské unie.</p>	32018L0957	Čl. 3 odst. 3	Tato směrnice se vztahuje na odvětví silniční dopravy ode dne použitelnosti legislativního aktu, kterým se mění směrnice 2006/22/ES, pokud jde o požadavky na prosazování, a kterým se stanoví zvláštní pravidla ve vztahu ke směrnicím 96/71/ES a 2014/67/EU pro vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy.
	<p>2. Pro účely posouzení doby vyslání podle § 319a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. se vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, které započalo přede dnem 30. července 2020, považuje za vyslání započaté dnem 30. července 2020.</p>	32018L0957	Čl. 1 odst.2 písm.b)	<p>b) vkládají se nové odstavce, které znějí:</p> <p>„1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo — kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8. <p>První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:</p> <ul style="list-style-type: none"> a postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních) smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek; b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu. <p>Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců.</p> <p>Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných</p>

				<p>pracovníků.</p> <p>Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.</p> <p>Ib. Členské státy stanoví, že podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) zaručují vyslaným pracovníkům pracovní podmínky, které se podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES^(*) vztahují na zaměstnance agentur práce poskytnuté agenturami práce usazenými v členském státě, v němž je práce vykonávána.</p> <p>^(*) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).“;</p>
--	--	--	--	--

Změna zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení (část, §, odst. písm., apod.)	Obsah	Celex č.	Ustanovení (čl., odst., písm., bod., apod.)	Obsah
§ 3 odst. 1 písm. c)	<p>c) zaměstnavatelé⁴⁾; za zaměstnavatele se považuje rovněž odštěpný závod zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzická osoba oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů⁵⁾; pro účely § 87 odst. 1 a 3, § 93, § 102 odst. 2 a § 126 se za zaměstnavatele považuje rovněž</p> <p>1. odštěpný závod se sídlem na území České republiky, do něhož je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie vydaných podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen "karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance") nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo</p> <p>2. obchodní korporace se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na</p>	31996L0071 32014L0067	Čl. 1 odst. 4 Čl. 9 odst. 1	<p>Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.</p> <p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p> <p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p> <p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným</p>

	území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou ¹⁰¹⁾ nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládané stejnou ovládající osobou,			<p>vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p>
§ 5a	Za zaměstnání se pro účely § 87 odst. 1 a 3, § 89 odst. 4 a § 93 považuje vnitropodnikové převedení.	31996L0071 32014L0067	Čl. 1 odst. 4 Čl. 9 odst. 1	<p>Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.</p> <p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správné požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p> <p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p> <p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných</p>

				vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;
§ 14	<p>(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí</p> <p>a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,</p> <p>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 (dále jen „uživatel“),</p> <p>c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.</p> <p>(2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.</p> <p>(3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem</p> <p>a) krajské pobočky Úřadu práce,</p> <p>b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“).</p> <p>(4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených¹⁷⁾ za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojedinele¹⁸⁾ tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána, splněním této povinnosti nejsou dotčeny povinnosti těchto osob podle § 87 odst. 2 až 4.</p> <p>(5) Zaměstnanec, který byl dočasně přidělen svým zaměstnavatelem, jenž je oprávněn v souladu s právními předpisy jiného členského státu Evropské unie zprostředkovávat zaměstnání, k výkonu práce u uživatele usazeného v tomto nebo jiném členském státě Evropské unie, a který byl dále vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb¹⁸⁾ na území České republiky, se</p>	32018L0957	Čl. 1 odst. 3 písm. c)	<p>3. Tato směrnice se použije, pokud podniky uvedené v odstavci 1 učiní některé z následujících nadnárodních opatření:</p> <p>c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky poskytnou pracovníka uživateli usazenému nebo působícímu na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na jedné straně a pracovníkem na straně druhé</p> <p>„Pokud má pracovník, který byl poskytnut uživateli uvedenému v písmenu c) podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky, vykonávat svou práci v rámci nadnárodního poskytování služeb ve smyslu písmen a), b) či c) uživatelem na území jiného členského státu, než ve kterém pracovník pro podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky či pro uživatele obvykle pracuje, považuje se tento pracovník za vyslaného na území daného členského státu podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky, s nímž je v pracovním poměru. Podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky se považuje za podnik uvedený v odstavci 1 a musí plně dodržovat příslušná ustanovení této směrnice a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ^(*).</p> <p>Uživatel informuje podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, jež pracovníka poskytl, včas před zahájením práce uvedené v druhém pododstavci.</p> <p>^(*) 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 (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“) (Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11).</p>

	<p>považuje za vyslaného na území České republiky svým zaměstnavatelem, s nímž uzavřel pracovněprávní vztah.</p> <p>(6) Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).</p> <p>(7) Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a).</p>	32014L0067	Čl. 9 odst. 1	<p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p> <p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p> <p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p>
§ 87	<p style="text-align: center;">Informační povinnost zaměstnavatele § 87</p> <p>(1) Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) a l) až s) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky</p>	31996L0071 32014L0067	Čl. 1 odst. 4 Čl. 9 odst. 1	<p>4. Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.</p> <p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p>

	<p>nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje.</p> <p>(2) Nastoupí-li k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb¹⁸⁾ zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a to nejpozději v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnavatel uvedený ve větě první může do uplynutí 12 měsíců od zahájení poskytování služby vyslaným zaměstnancem na území České republiky podat krajské pobočce Úřadu práce České republiky písemné oznámení s uvedením důvodů a identifikace právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byl zaměstnanec vyslán na území České republiky svým zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb, že doba poskytování služeb na území České republiky překročí 12 měsíců. Pro účely posouzení lhůty uvedené ve větě druhé se v případě nahrazení zaměstnance uvedeného ve větě první jiným zaměstnancem vyslaným k výkonu práce stejného druhu na stejném místě jednotlivé doby vyslání počítají.</p> <p>(3) Písemná informace podle odstavce 1 a odstavce 2 věty první obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2 nebo 3. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.</p> <p>(4) Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky osob uvedených v odstavci 1 a 2 věty první; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným.</p>	32018L0957	Čl. 3 odst. 1a	<p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p> <p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p> <p>1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo — kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8. <p>První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:</p> <p>a) postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních) smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;</p> <p>b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.</p>
--	--	------------	----------------	---

				<p>Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců.</p> <p>Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.</p> <p>Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.</p>
§ 98 písm. k)	Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie ¹⁸⁾ .	31996L0071	Čl. 1 odst. 1	1. Tato směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb v souladu s odstavcem 3 pracovníky na území jiného členského státu.
§ 102	<p>(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, kteří nastoupili do zaměstnání, evidenci cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, evidenci cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, a evidenci cizinců, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e) a j) až s) a v § 98a. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 92 odst. 3 a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání.</p> <p>(2) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a evidenci cizinců, které zaměstnává. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.</p> <p>(3) Zahraniční zaměstnavatel, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo</p>	31996L0071 32014L0067	Čl. 1 odst. 4 Čl. 9 odst. 1	<p>4. Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.</p> <p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správné požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p> <p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p> <p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti,</p>

	<p>fyzickou osobou, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 2 nebo § 95 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen mít v místě pracoviště evidenci těchto osob obsahující údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e), dále pohlaví těchto fyzických osob, den nástupu a den skončení výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.</p> <p>(4) Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu³⁾ cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky a dobu 3 let od skončení zaměstnávání nebo výkonu práce tohoto cizince na území České republiky.</p> <p>(5) Údaje o fyzických osobách uvedených v odstavci 1 a vedených v evidenci krajské pobočky Úřadu práce nebo v evidenci zaměstnavatele lze sdělovat, jen dají-li k tomu tyto osoby písemný souhlas, nebo v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.</p> <p>³⁾ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.</p>			<p>včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p>
§ 136	(2) Povinnost podle odstavce 1 věty první má na území České republiky i zahraniční zaměstnavatel, který vyslal svého zaměstnance k výkonu práce na území České republiky, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka.	31996L0071	Čl. 1 odst. 4	Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.

Číslo předpisu EU (kód celex)	Název předpisu EU
32018L0957	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 (Text s významem pro EHP)
32014L0067	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 (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)
31996L0071	Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb