

VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ SÍDLÍ MIMO ČESKOU REPUBLIKU, K VÝKONU PRÁCE DO ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁKLADNÍ INFORMACE

§ 319 Zákoník práce (ZP)

(1) **Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu** Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o

- a) **maximální délku pracovní doby** a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální **délku dovolené** za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální **mzdu**, příslušnou nejnižší úroveň zaručeného platu, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135 (ZP)
- d) **bezpečnost a ochranu zdraví při práci**,
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) **rovné zacházení** se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) **pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání**,
- h) **podmínky ubytování**, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,
- 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.

Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovního vztahu samostatně.

(2) **Ustanovení odstavce 1 písm. b) a c) se nepoužijí**, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

(3) Ustanovení odstavce 1 a odstavce 2 věty první platí obdobně, jde-li o

cizince, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance¹¹⁵⁾ a cizince uvedeného v § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti. Pro odměňování cizinců uvedených ve větě první platí § 43a odst. 6 obdobně.

§ 319a ZP

(1) **Přesáhne-li vyslání zaměstnance** podle § 319 odst. 1 **dobu 12 měsíců, vztahuje se na něho** vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 věty první i **další úprava výkonu práce** v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Ustanovení § 319 odst. 1 vět druhé a třetí platí obdobně.

(2) **Doba uvedená v odstavci 1 se prodlužuje na 18 měsíců**, pokud zaměstnavatel uvedený v § 319 odst. 1 postupem podle § 101a zákona o zaměstnanosti oznámí před uplynutím doby uvedené v odstavci 1, že vyslání zaměstnance přesáhne tuto dobu a současně sdělí důvody jejího přesáhnutí.

(3) Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavci 1 nebo odstavci 2 sčítají. Plnění stejného úkolu na stejném místě se posuzuje s ohledem na povahu vykonávané práce, povahu poskytované služby a místo jejího výkonu.

§ 101a Zákon o zaměstnanosti

(1) Nastoupí-li k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, je tento zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu vyslaného zaměstnance k výkonu práce tuto skutečnost oznámit Státnímu úřadu inspekce práce prostřednictvím informačního systému, a to podle specifikace, ve formátu a struktuře zveřejněné tímto úřadem.

(2) Státní úřad inspekce práce vede pro účely plnění povinnosti podle odstavce 1 evidenci.

(3) V oznámení podle odstavce 1 zaměstnavatel uvede

- a) své identifikační údaje,
- b) členský stát, v němž je usazen,
- c) adresu sídla zaměstnavatele,
- d) své daňové identifikační číslo, a nemá-li přiděleno, číslo registrace zaměstnavatele v členském státě usazení,
- e) jméno a příjmení vyslaného zaměstnance,
- f) datum narození vyslaného zaměstnance,
- g) číslo průkazu totožnosti vyslaného zaměstnance,
- h) státní příslušnost vyslaného zaměstnance,
- i) údaj, zda zaměstnavatel vyslal svého zaměstnance

1. k právnické nebo fyzické osobě na základě smlouvy s touto právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy,

2. jako obchodní korporace s umístěním na území členských států Evropské unie z této obchodní korporace do odštěpného závodu s umístěním na území České republiky, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo jako obchodní korporace se sídlem na území České republiky, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou¹⁰¹⁾ anebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou,

3. jako agentura práce dočasně přidělil svého zaměstnance uživateli se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu Evropské unie na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti,

j) datum zahájení vyslání,

k) datum předpokládaného ukončení vyslání,

l) skutečnost, že doba poskytování služeb na území České republiky přesáhne 12 měsíců, včetně odůvodnění; pro účely posouzení této lhůty se v případě nahrazení zaměstnance uvedeného v odstavci 1 jiným zaměstnancem vyslaným k výkonu práce v rámci plnění stejného pracovního úkolu¹⁰⁷⁾ na stejném místě výkonu práce jednotlivé doby vyslání sčítají,

m) povahu poskytované služby nebo klasifikaci ekonomické činnosti,

n) údaje o příjemci služby, a to

- 1. název příjemce služby,
- 2. označení, zda se jedná o právnickou nebo fyzickou osobu,
- 3. adresu sídla nebo bydliště příjemce služby,
- 4. daňové identifikační číslo, a není-li přiděleno, identifikační číslo,
- 5. adresu pracoviště vyslaného zaměstnance, je-li odlišné od adresy sídla příjemce služby.

(4) Zaměstnavatel je povinen oznámit změnu údajů uvedených v odstavci 3 nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala, nebo kdy se o ní dozvěděl. Zaměstnavatel je dále povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů oznámit skončení vyslání zaměstnance na území České republiky; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li vyslání na území České republiky tohoto zaměstnance dnem původně zaměstnavatelem oznámeným. Tato oznámení zaměstnavatel činí způsobem podle odstavce 1.

(5) K oznámení je zaměstnavatel povinen předložit kopii dokladů prokazujících existenci pracovního vztahu vyslaného zaměstnance, a je-li v jiném než českém nebo slovenském jazyce, též překlad tohoto dokladu do českého jazyka. Za správnost překladu pracovní smlouvy do českého jazyka odpovídá zaměstnavatel.

Bližší informace naleznete na webu Státního úřadu inspekce práce.

Státní úřad inspekce práce
Kolářská 13, 746 01 Opava
© únor 2026
suip.gov.cz