



Maximální délka dočasného přidělení a omezení při jeho prodlužování

Zdroj: shutterstock.com

Dočasné přidělení jako institut změny obsahu pracovněprávního vztahu, konkrétně změny místa výkonu práce, je upraven v § 43a zákoníku práce[1].

Ačkoli se jedná o institut, v jehož samotném názvu je explicitně vyjádřena dočasnost, ustanovení zákona maximální délku dočasného přidělení neupravuje. Je však třeba vycházet z jazykového a teleologického výkladu, ze kterého vyplývá, že v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o dočasném přidělení musí být sjednána doba, na kterou má být zaměstnanec přidělen k jinému zaměstnavateli, a to na dobu určitou.

Vedle toho v praxi často dochází k sjednávání dočasného přidělení na dobu nejvýše 12 měsíců, neboť i zaměstnavatelé a jejich právní zástupci jsou si vědomi mezery v zákoně týkající se délky dočasného přidělení a snaží se tak vyhnout potenciálním sporům.

Stejně jako absentuje maximální doba dočasného přidělení, v zákoně nenalezneme ani omezení pro opakované sjednávání dočasného přidělení. Taková úprava tak nabízí prostor, aby strany opakovaně uzavíraly dohodu o dočasném přidělení, ačkoliv tak může dojít k řetězení původně krátkodobě zamýšleného institutu na několik let.

Výše zmíněné informace vycházejí z odborné literatury[2] publikované na dané téma. K dané problematice zatím neexistují soudní rozhodnutí, nelze tedy vyloučit, že soudy nebo inspekce práce by zastávaly odlišný názor.

Nadále však musejí být dodržovány předpisy o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění, proto by zaměstnankyně neměly být vyslány na dobu delší než 24 měsíců, neboť se jedná o maximální dobu vyslání podle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Zároveň je však třeba oznámit příslušným německým úřadům prodloužení vyslání z 12 na max. 24 měsíců. V případě vyčerpání maximální doby 24 měsíců musí být vyslání přerušeno alespoň na dvouměsíční období, jestliže má být zaměstnankyně následně opět vyslána.

Dále je třeba dodržet Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Ta je do českého právního řádu implementována v § 319 a § 319a zákoníku práce. Tato Směrnice stanoví, že vyslání je omezeno na maximální dobu 12 měsíců. Doba může být prodloužena na maximálně 18 měsíců, a to postupem uvedeným v § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel je tedy povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce 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, o tom, že doba vyslání přesáhne 12 měsíců. Zaměstnavatel musí učinit takové oznámení před uplynutím 12 měsíců od zahájení poskytování služby vyslaným zaměstnancem. Obdobné povinnosti existují ve všech členských státech Evropské unie, tj, rovněž ve Spolkové republice Německo.

Vzhledem k výše uvedenému je zřejmé, že úpravy dle Nařízení[3] a Směrnice[4] se neshodují v omezení maximální doby.

Zde je nutno dodat, že jestliže doba vyslání přesáhne 12 měsíců, vztahují se na vyslaného pracovníka veškeré právní předpisy Spolkové republiky Německo, s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, jak je obdobně upraveno v § 319a odst. 1 českého zákoníku práce.

V případě, kdy je vyčerpáno období 18 měsíců, a strany trvají na pokračování poskytování služeb u přijímajícího zaměstnavatele, dochází zpravidla k uzavření „lokální smlouvy“ mezi přijímajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem, která se řídí právním řádem dle místa výkonu práce. Tím však nedochází k přerušení pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a domovským zaměstnavatelem. Ten se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí neplaceného pracovního volna, kdy součástí dohody je doložka, která zaručuje zaměstnanci přidělení na původní pracovní pozici, nebo jinou vhodnou práci dle druhu sjednaného v pracovní smlouvě, po ukončení pracovního poměru u zahraničního zaměstnavatele (v Německu se pro takovou dohodu mezi domovským zaměstnavatelem a zaměstnancem používá výraz „Stammhausbindungsvertrag“). Zaměstnanci je tak poskytnuta záruka, že po skončení výkonu práce u přijímajícího zaměstnavatele se bude moci vrátit k výkonu práce u domovského zaměstnavatele.

Ačkoliv Nařízení i Směrnice upravují vyslání zaměstnanců do jiného členského státu a jedná se tedy o odlišný (nicméně v mnoha aspektech podobný) institut, dle ustálené judikatury Soudního dvora^[5] se použijí pravidla vyslání i na zaměstnance, kteří jsou dočasně přiděleni k zaměstnavateli v zahraničí. Soudní dvůr tak judikoval již ve svém rozhodnutí z roku 1970 ve věci Manpower.^[6]

Eurokonformním výkladem § 43a českého zákoníku práce pak lze dojít k závěru, že dočasné přidělení dle § 43a českého zákoníku práce je minimálně v přeshraničních případech v rámci Evropské unie omezeno na 12 měsíců, přičemž toto období může být prodlouženo pouze jednou o maximálně šest měsíců s příslušným odůvodněním. Jako důvod pro jednorázové prodloužení připadá v úvahu například nedokončení zakázky v Německu. Naopak jako důvod nelze uvést, že v České republice není pro tyto zaměstnankyně dostatek práce.

Na závěr je důležité uvést, že výše zmíněné informace zohledňují právní předpisy České republiky a Evropské unie, nereflektují však úpravu dle německého práva.

JUDr. Thomas Britz, Ass. jur.,
advokát
Associate Partner