



**Informace k povinnosti týkající se vysílaných zaměstnanců ze zemí EU v rámci poskytování služeb do České republiky**

---

**Information on the obligation regarding posted employees from the EU countries in the framework of provision of services to the Czech Republic**

---

**Informationen zur Pflicht betreffend der entsendeten Arbeitnehmer aus den EU-Ländern im Rahmen der Erbringung der Dienstleistungen in die Tschechische Republik**

---

**Information de l'obligation concernant des employés délégués des pays d'UE dans le cadre de la prestation des services dans la République tchèque**

---

**Státní úřad inspekce práce  
Česká Republika**



**State Labour Inspection Office  
Czech Republic**

## Informace k povinnosti týkající se vysílaných zaměstnanců ze zemí EU v rámci poskytování služeb do České republiky

V České republice je od 1. 4. 2017 platný zákon č. 93/2017 Sb., kterým je transponována směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o **vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb**.

Na základě toho je v § 136 zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti od 1. 4. 2017 zakotvena pro zaměstnavatele z jiného členského státu EU, který vysílá své zaměstnance do ČR povinnost:

**Uchovávat v místě aktuálního pracoviště kopie dokladů prokazujících pracovní právní vztah, a to přeložených do českého jazyka.**

Tímto dokladem je typicky pracovní smlouva či obdobná dohoda dle práva státu, kde zaměstnanec obvykle pracuje.

Tuto povinnost kontrolují v ČR orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a příslušné oblastní inspektoráty práce, které mohou vysílaného zaměstnance legitimovat, požadovat předložení uvedené pracovní smlouvy v českém jazyce a požadovat další informace pro provedení kontroly. Orgány inspekce práce jsou oprávněny vyhotovit kopie těchto dokladů a shromažďovat potřebné osobní údaje.

V případě, že orgánům inspekce práce nebudou tyto dohody předloženy, nebo bude zjištěno, že vysílaný zaměstnanec nemá k dispozici pracovní smlouvu v českém jazyce, lze **vysílajícímu zaměstnavateli (nadmárodním poskytovateli služeb) orgány inspekce práce uložit pokutu do výše 500.000,- Kč (tj. cca € 20 000).**

Mimoto v případě vysílaného zaměstnance, který **není občanem některého členského státu EU**, je inspekce práce oprávněna po takovémto zaměstnanci vyžadovat **doklad o pobytovém oprávnění**.

Bližší informace je možno rovněž najít na [www.suip.cz](http://www.suip.cz).

Mgr. Ing. Rudolf Hahn  
generální inspektor  
Státní úřad inspekce práce  
České republiky

## Information on the obligation regarding posted employees from the EU countries in the framework of provision of services to the Czech Republic

---

In the Czech Republic Act no. 93/2017 Coll. came into effect on 1 April 2017 by which the European Parliament and the Council Directive 2014/67/EU has been transposed, concerning enforcement of Directive 96/71/ES **on the posting of workers in the framework of provision of services.**

Based on this, there has been an obligation, included in Section 136 of Act No. 435/2004 Coll, on employment since 1 April 2017, for employers from another EU member state who post their employees in the Czech Republic. The obligation is:

**to keep a copy of documents proving labour relations in the current workplace, where the documents have been translated into the Czech language.**

This document is typically an employment contract or similar agreement in accordance with the legislation of the state where the employee usually works.

Labour inspection authorities in the Czech Republic, i.e. the State Labour Inspection Office and respective regional labour inspectorates, which may require a posted employee to prove their identity, to submit the said employment contract in the Czech language and to provide additional information for the purpose of the inspection and check whether this obligation is adhered to. The labour inspection bodies are authorized to make a copy of these documents and to gather necessary personal details.

In the event that the agreements/contracts are not submitted to these labour inspection bodies, or it is found that the employment contract is not available for the posted employee in the Czech language, **the posting employer (a transnational service provider) may be required to pay a fine up to the amount of CZK 500,000.- (i.e., approximately €20, 000).**

Apart from the above, in the event that a posted employee is **not a citizen of any EU member state**, the labour inspection is entitled to require a document from such an employee **proving their permission of residency.**

For further information please go to [www.suip.cz](http://www.suip.cz).

Mgr. Ing. Rudolf Hahn  
Inspector General  
State Labour Inspection Office  
of the Czech Republic

## **Informationen zur Pflicht betreffend der entsendeten Arbeitsnehmer aus den EU-Ländern im Rahmen der Erbringung der Dienstleistungen in die Tschechische Republik**

In der Tschechischen Republik ist seit 1.4.2017 das Gesetz Num. 93/2017 Slg. gültig, durch das die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2014/67/EU **um die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/ES um die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung der Dienstleistungen** transportiert wird.

Auf Grund dessen ist in § 136 Gesetzes Num. 435/2004 Slg., um die Beschäftigung, seit 1.4.2017 für den Arbeitnehmer aus einem anderen Teilnehmerstaat EU, der seine Arbeitgeber in die Tch.R. entsendet, folgende Pflicht verankert:

**Am Ort des aktuellen Arbeitsplatzes die Kopien der Dokumente beweisend das arbeitsrechtliche Verhältnis aufzubewahren, und zwar übersetzte in die tschechische Sprache.**

Dieses Dokument ist Arbeitsvertrag oder ähnliche Vereinbarung laut Recht des Staates, wo der Arbeitnehmer gewöhnlich arbeitet.

Diese Pflicht kontrollieren in der Tsch.R. die Organe der Inspektion der Arbeit, d.h. der Staatsamt der Inspektion der Arbeit und die entsprechenden regionalen Inspektorate der Arbeit, die den entsendeten Arbeitnehmer legitimieren können, die Vorlage des angegebenen Arbeitsvertrags in der tschechischen Sprache fordern können und weitere Informationen für die Kontrolledurchführung fordern können. Die Organe der Inspektion sind berechtigt die Kopien dieser Dokumente auszufertigen und notwendige persönliche Angaben zu sammeln.

Im Falle, dass diese Vereinbarungen den Organen der Inspektion der Arbeit vorgelegt nicht werden, oder festgestellt wird, dass der entsendete Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag in der tschechischen Sprache zur Verfügung nicht hat, ist es möglich **dem entsendenden Arbeitgeber (dem übernationalen Erbringer der Dienstleistungen) von den Organen der Inspektion der Arbeit die Geldstrafe in der Höhe bis die Höhe 500.000,- CZK (d.h. cca € 20 000) zu verhängen.**

Außerdem im Falle des entsendeten Arbeitnehmer, der **kein Bürger eines EU-Teilnehmerstaates ist**, ist die Inspektion berechtigt von einem solchen Arbeitnehmer **das Dokument von der Aufenthaltsgenehmigung** anzufordern.

Nähere Infos ist es möglich auch auf [www.suip.cz](http://www.suip.cz) zu finden.

Mgr. Ing. Rudolf Hahn  
Generalinspektor  
Staatsbehörde für Arbeitsinspektion der  
Tschechischen Republik

## Information de l'obligation concernant des employés délégués des pays d'UE dans le cadre de la prestation des services dans la République tchèque

En République tchèque il y a depuis le 1 avril 2017 la loi N° 93/2017 du Journal officiel valable, par laquelle la directive du Parlement européen et du Conseil 2014/67/UE de faire valoir la directive 96/71/CE de **la délégation des employés dans le cadre de la prestation des services** est transposée.

Sur la base de cela il y a ancrée dans § 136 de la loi N°435/2004 du Journal officiel, de l'emploi depuis le 1 avril 2017 pour l'employeur de l'autre état de l'UE, qui délègue ses employés en République tchèque l'obligation:

**Tenir sur la place de lieu de travail actuel les copies des documents lesquelles justifient la relation prud'homale, traduites en tchèque.**

Ce document est typiquement le contrat de travail ou l'accord analogue d'après le droit d'état dans lequel l'employé travaille d'habitude.

Ce sont les organes de l'inspection de travail en République tchèque, c'est-à-dire le Bureau public d'inspection de travail et les inspectorats régionaux de travail qui contrôlent cette obligation; ils peuvent légitimer l'employé délégué, demander la présentation du contrat de travail en tchèque et exiger les autres informations pour la réalisation du contrôle. Les organes d'inspection peuvent faire les copies de ces documents et rassembler les dates personnelles nécessaires.

Dans le cas que ces documents ne sont pas présentés aux organes d'inspection de travail ou l'on trouve que l'employé délégué n'a pas le contrat de travail en tchèque, **les organes d'inspection de travail peuvent infliger à l'employeur déléguant (à la personne – prestataire supranational des services) une amende jusqu'à 500.000,- couronnes tchèques (cca € 20 000).**

En plus, dans le cas de l'employé délégué qui **n'est pas le citoyen d'un état de membre de l'UE**, l'inspection de travail peut exiger **le document de l'autorisation de séjour** de cet employé.

On peut trouver les informations plus proches aussi à [www.suip.cz](http://www.suip.cz)

Mgr. Ing. Rudolf Hahn  
inspecteur général  
Le Bureau de l'inspection du travail  
de la République tchèque



[www.suip.cz](http://www.suip.cz)