

## DŮVODOVÁ ZPRÁVA

### Obecná část

#### A. Zhodnocení platného právního stavu

Důvodem zpracování návrhu zákona je transpozice (transpoziční lhůta do 30. 7. 2020) 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 (dále jen „Směrnice“).

Předmětná směrnice byla přijata na unijní úrovni mimo jiné s ohledem na dlouhou dobu trvání některých vyslání, přičemž v případě vyslání na dobu delší než dvanáct měsíců by měly hostitelské členské státy zajistit, aby podniky vysílající pracovníky na jejich území zaručily těmto pracovníkům dodatečný soubor pracovních podmínek, které jsou povinně použitelné na pracovníky v členském státě, ve kterém je práce vykonávána. Proto Směrnice nově zavádí rozlišení mezi tzv. krátkodobým vysláním do 12, resp. 18 měsíců a tzv. dlouhodobým vysláním, přičemž, jejich rozlišení má zásadní vliv na okruh práv zaměstnance dlouhodobě vyslaného na území České republiky. Zákoník práce oproti Směrnici neobsahuje ochranu dlouhodobě vyslaných zaměstnanců z hlediska srovnání jejich pracovních podmínek s pracovními podmínkami zaměstnanců obecně podle tohoto zákona, nýbrž jim přiznává jen katalog pracovních podmínek uvedených v § 319 odst. 1.

Z hlediska zákona o zaměstnanosti doposud sice nebylo nutné posuzovat dobu trvání vyslání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb, avšak nyní bude nutné umožnit tomuto zaměstnavateli, aby mohl Úřadu práce České republiky podat odůvodněné oznámení za účelem prodloužení režimu tzv. krátkodobého vyslání, a to až na 18 kalendářních měsíců.

Z tohoto důvodu budou v zákoně o zaměstnanosti ukotvena pravidla, podle kterých bude předmětné oznámení podáváno (zejména stran způsobu a náležitostí podání). Rovněž bude nutné ukotvit způsob posuzování doby vyslání zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel nahrazuje vyslaného zaměstnance jiným vyslaným zaměstnancem, který koná nebo bude konat práci stejného druhu na stejném místě. V takovém případě bude za jedno vyslání považována celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných zaměstnanců.

Dále Směrnice zpřesňuje podmínky vyslání agenturami práce, na což je potřeba v rámci zákona o zaměstnanosti též reagovat.

Pokud jde o informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce, stávající úprava zákoníku práce spolu ve spojení se zákonem 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje informační povinnost na straně uživatele, která odpovídá Směrnici stanovené povinnosti informovat agenturu práce o pracovních a mzdových podmínkách u uživatele. V zákoníku práce však není v rozporu se Směrnici v současné době výslovně

upravena povinnost uživatele vůči agentuře práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, v dostatečném předstihu informovat o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu prací v rámci nadnárodního poskytování služeb (tzv. double posting) o tomto vyslání a zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance.

Směrnice rozšiřuje poskytování odměny za práci na všechny povinné složky mzdy nebo platu vyplácené v souvislosti s vysláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a dále rozšiřuje povinnosti zaměstnavatele o povinnost poskytovat vyslanému zaměstnanci náhrady cestovních výdajů při cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním ve smyslu § 152 zákoníku práce. Obojí bude třeba promítnout do české právní úpravy, která oproti Směrnici vychází pouze z úrovně minimální mzdy, resp. příslušné úrovně zaručené mzdy a nezahrnuje sem rovněž ani poskytování náhrady cestovních výdajů při cestách v souvislosti s výkonem práce.

Z důvodu transpozice článku 1 odst. 3 písm. c) Směrnice je také nutné jednoznačně určit vysílající subjekt v případech nadnárodního vysílání agenturních zaměstnanců, kteří vykonávají závislou práci v rámci nadnárodně poskytované služby uživatelem.

Třebaže současné české pracovní právo v České republice nestanoví podmínky pro poskytnutí ubytování zaměstnanci za strany zaměstnavatele v případě zajišťování ubytování zaměstnavatelem na jeho náklady, platí v tomto případě obecné odpovědnostní vztahy dle soukromého práva a obecné právní předpisy ukotvující podmínky ubytování (viz smlouva ubytování podle § 2326 – 2331 občanského zákoníku). Česká republika tedy v této otázce naplňuje požadavky směrnice fakticky. (Podrobněji viz též část V. materiálu - Shrnutí závěrečné zprávy RIA (bod 1.2))

Z důvodu naplnění podmínky již stanovené v čl. 1 odst. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, který stanovuje, že podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení než podnikům usazeným v některém členském státě, bude nutné přenést informační a evidenční povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, které doposud musela plnit tuzemská přijímající fyzická nebo právnická osoba, na zahraničního zaměstnavatele (tedy také zaměstnavatele usazeného v tzv. třetím státě) vysílajícího své zaměstnance k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území České republiky. V této souvislosti dojde ke zpřesnění povinnosti uchovávat v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovního vztahu, která bude nově vztažena na všechny zahraniční zaměstnavatele vysílající své zaměstnance k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území České republiky. Obdobně tomu bude v případě povinnosti vést evidenci vybraných údajů o zaměstnancích, kteří byli vysláni v rámci nadnárodního poskytování služeb. Navrhuje se, aby tuto evidenci vedl vysílající zaměstnavatel, a to na pracovišti v České republice.

V souvislosti s rozšířením působnosti Směrnice na odvětví silniční dopravy, k němuž má dojít na základě plánované změny Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/22/ES ze dne 15. března 2006 o minimálních podmínkách pro provedení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o předpisech v sociální oblasti týkajících se činností v silniční dopravě a o

zrušení směrnice Rady 88/599/EHS (Text s významem pro EHP; dále jen „Směrnice 2006/22/ES“) bude třeba promítnout tuto skutečnost do právní úpravy ČR.

## **Přehled stávajících právních předpisů pro oblast vysílání zaměstnanců v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí**

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

### **B. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy**

Důvodem předložení návrhu je s o hledem na požadavky Směrnice (viz část A. výše) potřeba novelizovat nebo nově vložit zejména následující ustanovení výše uvedených zákonů:

- § 309 zákoníku práce, a to zavedení nové povinnosti uživatele s dostatečným předstihem informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom že vyšle tohoto zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie (tzv. double posting) a dalších informací vztahujících se k vyslání,
- § 319 odst. 1 písm. c) a h), a to rozšíření okruhu srovnatelných pracovních podmínek nově o všechny povinné složky mzdy nebo platu vyplácené v souvislosti s vysláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a o náhrady cestovních výdajů při cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním ve smyslu § 152 zákoníku práce,
- nový § 319a, zakotvující výslovnou zvýšenou ochranu zaměstnanců, jejichž vyslání podle § 319 odst. 1 přesáhne dobu 12 měsíců (tzv. dlouhodobé vyslání), na tyto zaměstnance se na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě první budou vztahovat i ostatní podmínky pro zaměstnávání zaměstnance v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou právní úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dále možnost prodloužení této doby na 18 měsíců v případě tzv. kvalifikovaného oznámení a konečně sčítání dob vyslání v případě vyslání jiného zaměstnance k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 zaměstnavatelem,
- legislativní zpřesnění pojmu „jiný členský stát Evropské unie“ v novém § 350b,
- vynětí oblasti silniční dopravy z působnosti úpravy vysílání zaměstnanců zákoníku práce do přijetí předpisu EU, jímž bude v souvislosti s rozšířením působnosti Směrnice (na odvětní silniční dopravy, k němuž má dojít na základě plánované změny směrnice 2006/22/ES,

- stanovení fikce pro účely posuzování doby dlouhodobých vyslání započatých přede dnem účinnosti navrhované novely,
- § 14 zákona o zaměstnanosti stran jednoznačného určení subjektu, který nadnárodně vysílá své zaměstnance v případech tzv. agenturního zaměstnávání, kdy závislou práci budou vykonávat agenturní zaměstnanci vyslaní v rámci nadnárodně poskytované služby na území České republiky uživatelem,
- § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, neboť prostřednictvím tohoto ustanovení dochází mimo jiné k ukotvení institutu tzv. odůvodněného oznámení a ukotvení pravidla pro posuzování tzv. dlouhodobého vyslání,
- - § 87, § 102 a § 136 zákona o zaměstnanosti z důvodu přenesení a zpřesnění informačních a evidenčních povinností na zahraničního zaměstnavatele, který vysílá své zaměstnance na území České republiky.

### **C. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku**

Cílovým stavem navrhované právní úpravy je dosažení harmonizace s unijním právem a optimalizace administrativních opatření, která byla v České republice v souvislosti s vysíláním zaměstnanců v rámci poskytování služeb zavedena, takovým způsobem, aby při snížení administrativní zátěže tuzemských subjektů byly reflektovány požadavky na efektivní kontrolu dodržování dotčených právních předpisů státních orgánů.

### **D. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky**

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není ani v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

### **E. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie**

Materii, kterou upravuje návrh právního předpisu, neregulují mezinárodní smlouvy, jimiž by byla Česká republika vázána. Návrh zákona je v souladu se závazky přijatými členstvím České republiky v Evropské unii. Vychází z požadavků Směrnice, kterou transponuje do českého právního řádu. Na rovni primárního práva EU je právním základem článek 56

Smlouvy o fungování Evropské unie. Na úrovni práva sekundárního směrnice se návrh týká směrnice Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a rovněž Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU 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“) a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Návrh zákona není rovněž v rozporu ani s judikaturou soudních orgánů Evropské unie.

## **F. Předpokládané dopady navrhované právní úpravy**

### **Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty a na podnikatelské prostředí**

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na státní rozpočet ani ostatní veřejné rozpočty.

### **Vliv na podnikatelské prostředí České republiky**

Navrhovaná právní úprava snižuje administrativní zátěž tuzemských subjektů, jež přijímají nadnárodně poskytované služby. Dojde k přenesení notifikačních a evidenčních povinností na zahraniční zaměstnavatele, kteří ponесou plnou zodpovědnost za jejich dodržování. Lze rovněž předpokládat určitou míru zvýšení regulatorní zátěže pro zahraniční poskytovatele služeb, kteří se budou muset detailněji seznamovat s českou právní úpravou, především v případech dlouhodobého vyslání.

### **Sociální dopady včetně dopadů na rodiny a dopadů na specifické skupiny obyvatel**

Navrhovaná úprava posiluje právní postavení a pracovněprávní nároky zejména u tzv. dlouhodobě vyslaných zaměstnanců, kteří v rámci poskytování služeb dočasně pracují na území hostitelského státu.

### **Vliv na životní prostředí**

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na životní prostředí.

### **Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů**

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady. Analýza dopadů zřizovaných evidencí v oblasti ochrany osobních soukromí a osobních údajů je podrobně popsána v části V. materiálu - Shrnutí závěrečné zprávy RIA (bod 8.8).

Nepředpokládají dopady na spotřebitele ani dopady na životní prostředí, ani na rovnost žen a mužů. Navrhovaná úprava nebude mít dopad na výkon státní statistické služby, ani na územně samosprávné celky.

### **Vliv na rovnost mužů a žen**

Na rovnost mužů a žen nemá unijní právní úprava přímé ani zprostředkované dopady, nevede k diskriminaci pohlaví, nerozlišuje ani nezvýhodňuje jedno z nich, nestanovuje pro ně odlišné podmínky, a rovněž ve vztahu k zákazu diskriminace z jakéhokoli jiného důvodu nemá jiný dopad.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

### **G. Zhodnocení korupčních rizik**

Předkladatel provedl zhodnocení korupčních rizik ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. i) Legislativních pravidel vlády. Návrh je svým rozsahem přiměřený cílům, k nimž je předkládán.

Navrhovaná právní úprava zasahuje do pracovního práva hmotného v zákoníku práce a oblasti zaměstnanosti. V hmotněprávní rovině lze konstatovat, že návrhem dotčené soukromoprávní instituty, jako odměna za práci vysílaných pracovníků, nové rozšíření standardu garantovaných pracovních podmínek o poskytování náhrad cestovních výdajů při cestách v souvislosti s výkonem práce i nové informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce nejsou doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost sama o sobě zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik.

V oblasti zaměstnanosti naproti tomu sice již orgány veřejné správy provádějí svou rozhodovací činnost. Tato skutečnost přináší nebezpečí nárůstu případných korupčních rizik, nikoli však v oblastech upravených návrhem zákona. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

### **H. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu**

Navrhovaná právní úprava nebude mít dopad na bezpečnost nebo obranu státu.

## **Zvláštní část**

### **K Čl. I – změna zákoníku práce**

## **K bodu 1**

Jedná se o legislativně technickou úpravu související s transpozicí Směrnice.

## **K bodu 2 (§ 309 odst. 9)**

Z důvodu Směrnicí posilované ochrany vysílaných zaměstnanců a jejich právní jistoty se navrhuje v § 309 doplnění nového odstavce, upravujícího informační povinnost uživatele vůči agentuře práce v případě tzv. double postingu. Jedná se o situaci, kdy uživatel zaměstnance k němu dočasně přiděleného agenturou práce dále vyšle k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb ve smyslu Článku 56 Smlouvy o fungování Evropské unie. Uživatel bude povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce o tom, že tohoto zaměstnance vyšle na území jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb a o datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance. Tato informace bude muset obsahovat povinné údaje, např. o místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie, druhu práce, datu zahájení výkonu práce, atd. Jedná se o transpozici Článku 1 odst. 1 písm. c) bod ii věta druhá (čl. 1 odst. 3 třetí pododstavec). Směrnice totiž nově výslovně považuje pracovníky vyslané uživatelem v rámci tzv. double postingu (viz výše) rovněž za vyslané pracovníky ve smyslu směrnice 96/71/ES a agentury práce za vysílající podniky se všemi právy a povinnostmi s tím spojenými.

Znění poznámky pod čarou č. 91 je legislativně technickým zpřesněním odůvodněným správným odkazem na příslušný článek Smlouvy o Evropské unii.

## **K bodu 3 [§ 319 odst. 1 písm. c)]**

Článek 1 odst. 1 písm. c) bodu i) Směrnice (čl. 1 odst. 3 směrnice 96/71/ES) rozšiřuje poskytování odměny za práci na všechny povinné složky mzdy nebo platu vyplácené v souvislosti s vysíláním pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb, proto se nadále nevztahuje povinnost rovného zacházení pouze na minimální mzdu, příslušné úrovně zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas. Transpozice tohoto článku Směrnice vyžaduje v podmínkách české právní úpravy v § 319 odst. 1 písm. c) rozšíření této odměny na všechny povinné složky mzdy nebo platu, vyplácené v souvislosti s vysíláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb. Mzda nebo plat jsou peněžité plnění (a u mzdy plnění peněžité hodnoty) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Do mzdy nebo platu se zahrnují veškeré složky mzdy nebo platu, které zaměstnanci přísluší za předpokladu splnění podmínek stanovených zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy. Mzda nebo plat se uvádí v hrubé výši, neboť čistá výše mzdy nebo platu je proměnlivá, např. mohou být každý měsíc sraženy ze mzdy nebo platu i jiné srážky/zálohy než pravidelné odpočty pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecném zdravotním pojištění a zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Zaměstnavatel bude v konkrétním případě muset porovnat, zda poskytovaná odměna za práci dosahuje úrovně minimální, příp. zaručené mzdy. Dále bude muset posoudit, zda za dobu práce vykonávané za určitých specifických režimů odpovídá zvýšení odměny za práci. S ohledem na skutečnost, že zákoník práce stanoví skutkové podmínky pro poskytnutí dalších obligatorních složek mzdy nebo platu jednoznačně (např. práce v noci, ve svátek), lze

povinný rozsah jejich poskytování v konkrétním případě přesně stanovit. Takto získaná částka bude moci být porovnána s celkovou hrubou výší odměny zaměstnance, který je do ČR vyslán ve smyslu recitálu 18 Směrnice.

Zákoník práce umožňuje důsledně rozlišit složky odměny za práci od poskytovaných cestovních náhrad; i v současnosti je zcela konformní s ustanovením Čl. 3 odst. 7 Směrnice.

#### **K bodu 4 [§ 319 odst. 1 písm. h)]**

Směrnice nově v článku 1 odst. 2 písm. a) (čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 96/71/ES) rozšiřuje povinnosti zaměstnavatele o povinnost poskytovat vyslanému zaměstnanci z jiného členského státu Evroské unie náhrady cestovních výdajů při cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním ve smyslu § 152 zákoníku práce. Podle článku 1 odst. 2 písm. a) (čl. 3 odst. 1 druhý pododstavec směrnice 96/71/ES) se tato úprava vztahuje výlučně na cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování vynaložené vyslanými pracovníky, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysláni, nebo z tohoto místa, pokud jsou z tohoto obvyklého místa výkonu práce posláni na jiné místo výkonu práce. Z tohoto důvodu je v § 319 odst. 1 navrženo doplnění o náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky. Je však třeba podotknout, že jiné typy plnění (zejména příspěvky poskytované v souvislosti s vysláním) uvedené v příslušném článku Směrnice, český právní řád neupravuje. Úprava tuzemských cestovních náhrad je z pohledu státní příslušnosti zaměstnance nediskriminační a její uplatnění respektuje podmínky vymezené v recitálu 8 Směrnice 2018/957. Česká právní úprava neumožňuje při tuzemské pracovní cestě poskytovat náhrady při zahraniční pracovní cestě - duplicita nemůže tedy vzniknout. V případě kolize cestovních náhrad poskytovaných podle zákoníku práce s cestovními náhradami poskytovanými podle předpisů jiného členského státu se uplatní úprava výhodnější pro vyslaného zaměstnance, ani tehdy však nedochází k duplicitě.

#### **K bodu 5 (§ 319a)**

Jedná se o promítnutí článku 1 odst. 2 písm. b) (čl. 3 odst. 2 a 3 směrnice 96/71/ES) Směrnice zakotvující ochranu tzv. dlouhodobě vyslaných pracovníků (nad 12 měsíců skutečné doby vyslání). Nově Směrnice výslovně garantuje těmto pracovníkům kromě povinného standardu pracovních podmínek pro vyslané zaměstnance uvedených v článku 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES navíc i veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, kde je práce vysílaným pracovníkem vykonávána (až na stanovené výjimky). Směrnice zakotvuje nově institut odůvodněného tzv. kvalifikovaného oznámení, na jehož základě bude možno uvedenou dobu prodloužit na osmnáct měsíců, s tím, že se dob sčítání jednotlivých vysílaných pracovníků budou pro tyto účely sčítat.

Z důvodu transpozice se navrhuje vložení nového § 319a, podle něhož se v případě přesažení vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 doby 12 měsíců, budou na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě první vztahovat nově i ostatní podmínky pro zaměstnávání zaměstnance v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou právní úpravy týkající se



vzniku, změny a skončení pracovního poměru. I nadále se uplatní ustanovení § 319 odst. 1 věty druhé a třetí (přednosti výhodnější právní úpravy a samostatnost posuzování této výhodnosti). V případě, odůvodněného tzv. kvalifikovaného oznámení podaného zaměstnavatelem postupem nově upraveným v zákoně o zaměstnanosti se doba uvedená odstavci 1 se prodlužuje na 18 měsíců. 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 sčítají.

### **K bodu 6 (nový § 350b)**

Navrhuje se legislativní zpřesnění zohledňující skutečnost, že směrnice 96/71/ES je součástí přílohy XVIII Dohody o Evropském hospodářském prostoru, a měla by tak být implementována i ve vztahu k Islandské republice, Lichtenštejnskému knížectví a Norskému království. V současné době probíhá rovněž proces inkorporace Směrnice (doposud není dokončen, nicméně zahrnutí do přílohy Dohody o EHP lze předpokládat).

## **K Čl. II – Přejídné ustanovení**

### **K bodu 1**

Jedná se o promítnutí článku 3 odst. 3 Směrnice vyjímající z její použitelnosti odvětví silniční dopravy, a to do přijetí plánovaného předpisu EU rozšiřujícího působnost Směrnice i na tuto oblast. Navrhuje se, aby se ustanovení zákoníku práce dotčená tímto návrhem zákona vztahovala na zaměstnance vysílané na území ČR v oblasti silniční dopravy ode dne nabytí účinnosti zákona, který bude do právního řádu ČR transponovat předpis EU, jímž se působnost Směrnice rozšíří na oblast silniční dopravy.

### **K bodu 2**

Pro účely posouzení doby tzv. dlouhodobého vyslání započatého přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se navrhuje fikce považovat toto vyslání za započaté dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

## **K Čl. III – Změna zákona o zaměstnanosti**

### **K bodu 1**

Jedná se o legislativně technickou úpravu související s transpozicí Směrnice.

### **K bodu 2 [(§ 3 odst. 1 písm. c) a § 5a]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu související s přečíslováním odstavců v § 87.

### **K bodu 3 (§ 14 odst. 4)**

V § 14 odst. 4 se navrhuje doplnit skutečnost, že agentury práce, které vysílají své zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb, mají kromě notifikační povinnosti stanovené tímto ustanovením také povinnosti vyplývající z nově navrhovaného znění § 87 odst. 2 až 4.

#### **K bodu 4 (§ 14 odst. 5)**

Do § 14 se navrhuje vložit nový odstavec 5, který stanoví, že pokud byl zaměstnanec dočasně přidělen svým zaměstnavatelem, který 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, dále vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, považuje se tento zaměstnanec za vyslaného na území České republiky svým zaměstnavatelem, s nímž uzavřel pracovněprávní vztah. Jedná se o transpozici článku 1 písm. b) prvního pododstavce Směrnice.

Změny označení odstavců jsou legislativně technickou změnou související s jejich přečíslováním. Znění poznámek pod čarou je legislativně technická úprava odůvodněná správným odkazem na příslušný článek Smlouvy o Evropské unii.

#### **K bodu 5 (§ 87 odst. 1)**

Vzhledem k vyčlenění notifikační povinnosti zaměstnavatelů vysílajících své zaměstnance v rámci poskytování nadnárodních služeb do odstavce 2 tohoto ustanovení je nutné upřesnit, že notifikační povinnost má i zahraniční zaměstnavatel zaměstnance dle § 95 zákona o zaměstnanosti. Dále se odstavec 1 upravuje tak, aby veškerá informační povinnost spadala pouze na zaměstnavatele, a to z důvodu potřeby naplnění čl. 1 odst. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, který stanoví, že podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.

#### **K bodu 6 (§ 87 odst. 2)**

Do § 87 se vkládá nový odstavec 2, ve kterém je stanoveno, že pokud nastoupí k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb 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. Vyčleněním uvedeného zaměstnavatele do samostatného odstavce dochází k zpřehlednění právní úpravy pro účely oznámení ukotvené v tomto odstavci.

Toto ustanovení, na které odkazuje § 319a odstavec 2 zákoníku práce, stanoví postup oznámení, jeho náležitosti a dobu, do které může být učiněno. Jedná se o transpozici článku 1 odst. 2 písm. b) druhého pododstavce Směrnice.

#### **K bodu 7 (§ 87 odst. 3)**

Větu první nově označeného § 87 odst. 3 (dosavadního § 87 odst. 2) se navrhuje upravit tak, že písemná informace podle odstavce 1 a 2 věty první obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2 nebo 3. Změny označení odstavců jsou legislativně technickou změnou souvisejících s jejich přečíslováním. Vzhledem k tomu, že veškerá informační povinnost spadá pouze na zaměstnavatele (viz výše), dochází i k úpravě, že právě zaměstnavatel je povinen oznámit změnu příslušných údajů.

#### **K bodu 8 [§ 87 odst. 4]**

Jedná se o úpravu vzhledem k novému znění § 87 odstavce 1 a odstavce 2, s tím, že předmětná ohlašovací povinnost dle § 87 odst. 4 je omezena na případy, kdy je den skončení vysílání odlišný ode dne, který byl uveden v ohlášení dle § 87 odst. 1 a 2.

#### **K bodu 9 [§ 98 písm. k)]**

Jedná se o legislativně technickou úpravu v souvislosti se sjednocením pojmu nadnárodního poskytování služeb užívaného v zákoníku práce.

#### **K bodu 10 (§ 102 odst. 2)**

Dochází k úpravě odstavce 1, a to vzhledem k přenesení evidenční povinnosti, kterou doposud musela plnit tuzemská přijímající fyzická nebo právnická osoba, na zahraničního zaměstnavatele (tedy také zaměstnavatele usazeného v tzv. třetím státě) vysílajícího své zaměstnance k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území České republiky, a vzhledem k ukotvení náležitostí této evidence v novém odstavci 3.

#### **K bodu 11 (§ 102 odst. 3)**

Jedná se o vyčlenění náležitostí evidence do zvláštního odstavce za účelem zpřehlednění právní úpravy. Tuto evidenci je povinen vést zahraniční zaměstnavatel, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo 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, a to v místě pracoviště na území České republiky.

Změny označení odstavců jsou legislativně technickou změnou souvisejících jejich přecíslováním.

#### **K bodu 12 (§ 102 odst. 4)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu výslovným ukotvením, že povinnost se týká zaměstnavatele, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo 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.

#### **K bodu 13 (§ 136 odst. 2)**

Jedná se o legislativně technickou úpravu výslovným ukotvením, že povinnost se týká zaměstnavatele, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo 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.

### **K Čl. IV - Účinnost**

Účinnost zákona je navržena v souladu s článkem 3 odst. 1 Směrnice na 30. července 2020, přičemž s ohledem na požadavek Směrnice na použití stávající úpravy nelze navrhnout datum ani dřívější ani pozdější.