

SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA

1. Základní identifikační údaje

Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.	
Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí	Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti rozved'te: 30. července 2020
Implementace práva EU: <i>ANO</i>	
2. Cíl návrhu zákona	
<p>Návrh zákona si klade za cíl provést transpozici 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).</p> <p>Změny ve směrnici 96/71/ES bude třeba při transpozici promítnout do stávající úpravy podmínek vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, jak je obsažena především v § 319 zákoníku práce.</p> <p>Do právního řádu bude třeba zavést povinnost uživatele v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnace vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie o zahájení práce u uživatele, jakož i dalších informací vztahujících se k vyslání.</p> <p>Pro zaměstnance vyslané v rámci nadnárodního poskytování služeb na dobu přesahující 12 měsíců, resp. v případě odůvodněného oznámení 18 měsíců, bude třeba do právního řádu zavést další pracovní podmínky, které se vztahují na pracovníky konající stejnou práci na stejném místě, než v případě kratšího vyslání.</p> <p>Směrnice rozšiřuje poskytování odměny za práci, a to na všechny povinné složky mzdy nebo platu, vyplácené v souvislosti s vysláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, což je třeba promítnout do právní úpravy ČR.</p> <p>Směrnice nově rozšiřuje povinnosti zaměstnavatele o povinnost poskytovat vyslanému zaměstnanci z jiného členského státu Evropské unie náhrady cestovních výdajů při cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním ve smyslu § 152 zákoníku práce, což je třeba promítnout do právní úpravy.</p> <p>V souvislosti s rozšířením působnosti směrnice (EU) 2018/957 na odvětví silniční dopravy, k němuž má dojít na základě plánované změny směrnice 2006/22/ES, bude třeba promítnout tuto skutečnost do právní úpravy ČR.</p>	
3. Agregované dopady návrhu zákona	
3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: <i>Ne</i>	
3.2 Dopady na podnikatelské subjekty: <i>Ano</i>	

3.3 Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje): *Ne*

3.4 Sociální dopady: *Ano*

3.5 Dopady na životní prostředí: *Ne*

Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace - RIA

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), upravuje práva a povinnosti zaměstnanců v soukromoprávních vztazích.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Předkládaný návrh zákona necílí na uvedené oblasti upravené dotčenými právními předpisy, ale upravuje pouze níže uvedené základní problémy.

1. Důvod předložení a cíle

1.1 Název

Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Definice problému

Dne 28. června 2018 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Text s významem pro EHP) (dále jen „Směrnice“).

Pokud jde o vysílání zaměstnanců, jedná se o projev realizace jedné ze svobod garantovaných přímo primárním právem EU, konkrétně volného pohybu služeb, jako jedné ze zásad vnitřního trhu. Smlouva o fungování Evropské unie stanovuje v čl. 56 a násl. zákaz omezení volného pohybu služeb uvnitř Evropské unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb (dále také „právnícká nebo fyzická osoba přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby“). Tato svoboda poskytovat služby nadnárodně na vnitřním trhu EU mimo jiné znamená, že jejich poskytovatel může provozovat svou činnost v kterémkoli jiném členském státě, za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu. Poskytování služeb může spočívat také v provedení prací podnikem na jeho účet a pod jeho vedením, na základě smlouvy uzavřené mezi tímto podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny, nebo v poskytnutí pracovníků pro jejich využití podnikem v rámci veřejné či soukromé zakázky. Tato situace vede stále větší počet

podniků k vysílání zaměstnanců, aby dočasně pracovali na území jiného členského státu, než ve kterém svou práci vykonávají obvykle.

Směrnice 96/71/ES upravuje na unijní úrovni problematiku vysílání zaměstnanců zajišťujících tyto služby a také ukotvuje z důvodu rozdílné dílčí úpravy pracovního práva v jednotlivých členských státech minimální standard ochrany vysílaných pracovníků. K tomuto standardu patří podmínky, které musí být vysílanému pracovníku zaručené dle práva státu, na jehož území byl vyslán, přičemž se jedná o podmínky v oblasti maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální délky dovolené za kalendářní rok, minimální mzdy, včetně odměny za přesčasy, podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím agentur práce, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, rovného zacházení pro muže a ženy a obecně ustanovení o zákazu diskriminace.

Dochází tak zpravidla ke střetu právního řádu státu, na jehož území je (někdy i dlouhodobě) vykonávána práce, s právním řádem státu, kterým se pracovněprávní vztah vyslaného zaměstnance řídí. Čl. 3 směrnice 96/71/ES sice zaručuje standart minimální ochrany vysílaného zaměstnance, ale tato „kolizní úprava“ také otevírá široký prostor pro zaměstnavatele nadnárodně vysílajícího své zaměstnance k úpravám pracovních a mzdových podmínek těchto zaměstnanců. Zmínit lze zejména fiktivní vysílání zaměstnanců nebo také záměrnou volbu členského státu EU, odkud jsou zaměstnanci v rámci poskytování nadnárodních služeb vysíláni.

Ačkoliv vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb je na unijní úrovni stále spíše druhotný způsob zaměstnávání rezidentů ostatních členských států (v roce 2014 bylo v Evropské unii realizováno přes 1,9 milionu vyslání), lze hovořit o jeho postupném nárůstu.

Důvodem přijetí Směrnice byly zkušenosti z praxe v oblasti vysílání pracovníků. Po více než dvaceti letech od přijetí směrnice 96/71/ES se ukázala nezbytnost na úrovni Evropské unie dosáhnout lepší rovnováhy mezi potřebou podpory volného pohybu služeb a zajištěním rovných podmínek na jedné straně a potřebou ochrany práv vyslaných pracovníků na straně druhé, a to i po přijetí směrnice 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“) [dále jen „prosazovací směrnice“].

Praktické zkušenosti s aplikací obou výše zmíněných směrnic ukázaly mimo jiné nutnost zajištění větší ochrany pracovníků pro zabezpečení volného pohybu služeb na spravedlivém základě, a to především i pokud jde o tzv. dlouhodobě vysílané pracovníky (na dobu delší než dvanáct, resp. osmnáct měsíců), to vše za slučitelnosti s volným pohybem. Podle nové směrnice by 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.

Větší ochrana se bude též vztahovat i na pracovníky agentur práce vyslané na území jiného členského státu – v rámci zde zpřesnění podmínek pro tuto oblast, včetně dostatečného informování agentury práce či vysílajícího podniku uživatelem o vyslaných pracovnících, s cílem uplatnění pracovních podmínek pro vysílaného pracovníka výhodnějších.

Zásadní změnou, kterou Směrnice přináší, je dále nový standard v oblasti odměňování za práci vyslaných pracovníků. Oproti dosavadní úpravě garantující úroveň minimální mzdy se do pojmu „odměna“ nově zahrnují všechny povinné složky mzdy nebo platu vyplácené v souvislosti s vysíláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb.

Nově má být vyslaným pracovníkům přiznáno právo i na příspěvky nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů, pokud pracovní cestu podniknou v rámci svého vyslání do jiného členského státu.

Směrnice v čl. 1 odst. 2 (revidovaný čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES) rozšiřuje nepodkročitelný katalog pracovních podmínek (viz výše) také o povinnost vysílajícího zaměstnavatele zaručit vysílaným pracovníkům podmínky ubytování, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce (revidovaný čl. 3 odst. 1 písm. h).

Přestože současné pracovní právo v ČR nestanoví podmínky pro poskytnutí ubytování zaměstnanci za strany zaměstnavatele (tedy, pokud ubytování zajišťuje zaměstnavatel pro zaměstnance na své náklady), je třeba konstatovat, že ČR požadavky předmětného ustanovení Směrnice fakticky naplňuje. V případě, kdy je ubytování poskytováno přímo zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce, platí obecné odpovědnostní vztahy podle soukromého práva a obecné právní předpisy upravující podmínky ubytování (viz smlouva ubytování podle § 2326 – 2331 občanského zákoníku), tj. ve smyslu požadovaného standardu.

V případě zakotvení takovéto výslovné úpravy do zákoníku práce pro zaměstnance vyslané z jiného členského státu na území ČR by navíc vznikla neodůvodněná nerovnost oproti zaměstnancům, kterým v rámci pracovní cesty (nebo sjednaných více míst výkonu práce včetně míst mimo bydliště zaměstnance) poskytuje ubytování zaměstnavatel.

Účelem transpozice Směrnice není donutit členský stát zavést úpravu i mimo oblast regulovanou směrnicí tam, kde není z praxe poptávka (předmětný postup v ČR nečiní v praxi potíže).

Při vypracování úvodní srovnávací tabulky ke Směrnici zpracovatel vyhodnotil, že některá její ustanovení nejsou transponována do právního řádu ČR. Česká republika musí v souladu

s článkem 3 nové směrnice transponovat tuto směrnici do svého právního řádu do 30. července 2020.

1.3 Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Těžiště soukromoprávní úpravy pro oblast vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb je ukotveno v § 319 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Pokud je podle uvedeného ustanovení zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců, rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace, pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání. Tato pravidla se však nepoužijí, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně. Ustanovení týkající se minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části a minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas 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. Kontrola dodržování těchto povinností, včetně možnosti orgánů inspekce práce za jejich nesplnění ukládat sankce, je realizovaná zejména na základě zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění zákona č. 183/2017 Sb. a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, který obsahuje skutkové podstaty přestupků, které se obecně vztahují i na shora uvedená porušení zákoníku práce. Pokud jde tedy o odměňování, současná úprava zákoníku práce vychází oproti Směrnici pouze z úrovně minimální mzdy, resp. příslušné úrovně zaručené mzdy a nezahrnuje sem rovněž ani poskytování náhrad cestovních výdajů při cestách v souvislosti s výkonem práce.

Pokud jde o Směrnici stanovené informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce, stávající úprava zákoníku práce (308 odst. 1) spolu ve spojení s navazující úpravou přestupků v zákoně 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 práce v rámci nadnárodního poskytování služeb (tzv. double posting) o tomto vyslání a zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance.

V zákoně o zaměstnanosti jsou pak zejména upraveny správní požadavky České republiky v této oblasti. Současná právní úprava v zákoně o zaměstnanosti rovněž nerozlišuje mezi krátkodobým a dlouhodobým vysláním zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb tudíž ani způsob prodloužení režimu tzv. krátkodobého vysílání. Nyní není v zákoně o zaměstnanosti zcela jednoznačně stanoveno, kdo je vysílajícím subjektem v případě, že zahraniční agentura práce dočasně přidělí svého zaměstnance k uživateli a tento jej následně vyšle na území České republiky za účelem nadnárodního poskytování služeb.

Současná právní úprava stanoví pro příjemce služby nadnárodně poskytované na území České republiky povinnost oznámit vyslání zaměstnanců na území České republiky dle § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a evidenční povinnost dle § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Dle § 136 odst. 2 zákona o zaměstnanosti má zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, který v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do České republiky, povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

Zákon se vztahuje na

a) zaměstnance – subjekty, jež jsou vyslány v souvislosti s volným pohybem služeb a k ochraně jejich práv je právní úprava navržena,

b) zaměstnavatele:

1. subjekty, které vysílají své zaměstnance v rámci volného pohybu služeb, a to včetně agentur práce, které v rámci vysílání dočasně přidělují agenturní zaměstnance k uživateli,

2. subjekty se sídlem mimo EU, které vysílají své zaměstnance k subjektům na území ČR.

c) uživatele – subjekty, které zprostředkování zaměstnání a agenturní zaměstnávání využívají. Pokud se týká přímo agenturního zaměstnávání, pak tento způsob zaměstnávání se od jeho legislativního zavedení neustále rozrůstá, v současnosti činí cca 2 % na celkovém trhu práce ČR,

d) Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inpektoráty práce – orgán kontroly, prevence a dohledu, jakož i orgán, který zpřístupňuje informace o pracovních podmínkách zaměstnanců vyslaných na území ČR v rámci nadnárodního poskytování služeb a kontroluje plnění informačních a evidenčních povinností,

e) Úřad práce České republiky – orgán, který je písemně informován o nástupu vyslaných zaměstnanců k výkonu práce na území České republiky, a v případě potřeby zaměstnavatele informován o vylání zaměstnanců přesahující dobu 12 měsíců.

1.5 Popis cílového stavu

Cílem návrhu zákona je přijmout opatření, k uvedení právní úpravy České republiky do souladu s požadavky Směrnice, tedy provést její transpozici.

Změny ve směrnici 96/71/ES bude třeba při transpozici promítnout do stávající úpravy podmínek vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, jak je obsažena především v § 319 zákoníku práce.

V případech, kdy uživatel tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie (tzv. double posting) navíc- vedle informace o tomto vyslání - rovněž poskytne informaci o datu zahájení výkonu práce tohoto vyslaného zaměstnance.

Pro zaměstnance vyslané v rámci nadnárodního poskytování služeb na dobu přesahující 12 měsíců, resp. v případě odůvodněného oznámení 18 měsíců, bude třeba do zákoníku práce zavést další pracovní podmínky, které se vztahují na pracovníky konající stejnou práci na stejném místě, než v případě kratšího vyslání. V tomto kontextu bude třeba umožnit zaměstnavateli nadnárodně poskytujícího na území České republiky své služby, aby mohl Úřadu práce České republiky podat toto odůvodněné oznámení. Proto budou v zákoně o zaměstnanosti ukotvena pravidla, podle kterých bude předmětné oznámení podáváno (zejména stran způsobu podání, důvodu poskytování služby a identifikace příjemce nadnárodně poskytované služby). Rovněž je nutné v zákoníku práce ukotvit způsob posuzování doby vyslání zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel nahrazuje vyslaného zaměstnance jiným vyslaným zaměstnancem, který vykonává práci stejného druhu na stejném místě. V takovém případě bude za jedno vyslání považována celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných zaměstnanců (doby se budou počítat).

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 poskytované služby uživatelem.

Z důvodu naplnění podmínky stanovené čl. 1 odst. 4 směrnice 96/71/ES, který stanoví, že podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení než podnikům usazeným v některém členském státě, budou informační a evidenční povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, které doposud musela plnit tuzemská přijímající fyzická nebo právnická osoba, tímto návrhem přeneseny na zahraničního zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území České republiky. Dále dojde ke zpřesnění evidenční povinnosti týkající se povinnosti uchovávat v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, která bude nově výslovně vztahena na všechny zahraniční zaměstnavatele vysílající své zaměstnance k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území České republiky. (Pozn. Pokud bude ST 203 ve znění PN posl. Kolovratníka, je možné tento bod vypustit)

Směrnice rozšiřuje okruh srovnatelných pracovních podmínek pro dotčenou skupinu zaměstnanců i o „odměny“, což v podmínkách českého právního řádu znamená poskytování všech povinných složek mzdy nebo platu, vyplácených v souvislosti s vysíláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb. Nově Směrnice rozšiřuje povinnosti

zaměstnavatele o povinnost poskytovat vyslanému zaměstnanci z jiného členského státu Evropské unie náhrady cestovních výdajů při cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním ve smyslu § 152 zákoníku práce. Obojí je nutné promítnout do zákoníku práce. Je však třeba podotknout, že jiné typy plnění (zejména příspěvky poskytované v souvislosti s vysláním) uvedené v příslušném článku nové směrnice, český právní řád neupravuje.

V souvislosti s rozšířením působnosti směrnice (EU) 2018/957 na odvětví silniční dopravy, k němuž má dojít na základě plánované změny směrnice 2006/22/ES, bude třeba promítnout tuto skutečnost do právní úpravy ČR.

1.6 Zhodnocení rizika

V případě nepřijetí navrhované změny zákona lze identifikovat následující rizika:

Prostřednictvím uvedeného zákona dochází k transpozici Směrnice. Závazek harmonizovat vnitrostátní právo České republiky s unijním právem řádně a včas vyplývá ze Smlouvy o přistoupení České republiky k EU. V případě nepřijetí navrhovaného zákona hrozí České republice ze strany Evropské komise zahájení několikastupňového řízení o porušení povinnosti z důvodu netranspozice Směrnice (tzv. infringement), za což může být uložena České republice významná pokuta. Dalším negativním dopadem může být poškození subjektivních práv občanů EU (zaměstnanců vyslaných k příjemci služeb na území České republiky).

2. Návrh variant řešení

- a) varianta I - „nulová“ - ponechání současného stavu**
- b) varianta II - transpozice Směrnice do právního řádu ČR**

3. Identifikace nákladů a přínosů

a) varianta I – „nulová“

Nulová varianta řešení znamená ponechání současného vnitrostátního právního stavu v oblasti vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

b) varianta II

Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Navrhovaná novela zákona nebude mít hlubší hospodářský ani finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty.

Vliv na podnikatelské subjekty

Navrhovaný zákon povede ke zvýšení právní jistoty podnikatelských subjektů, po nichž nebude dokládání zvýšených správních nákladů dožadováno, neboť bude odstraněn nadbytečný výčet nákladů, které lze podřadit pod zvýšené správní náklady. Dále lze očekávat snížení administrativní zátěže českých subjektů – příjemců služeb, a to v důsledku přenesení informační a evidenční povinnosti na vysílající subjekty.

Vliv na územní samosprávné celky (obce, kraje)

Navrhované změny zákona nemají žádný vliv ani dopad na samosprávné celky.

Vlivy na životní prostředí

Navrhované změny zákona nemají žádný vliv ani dopad na životní prostředí.

Sociální dopady

V případě přijetí transpoziční právní úpravy lze očekávat pozitivní dopad na zaměstnance zaměstnavatelů nadnárodně vysílajících své zaměstnance na tuzemský trh práce, neboť dojde k rozšíření práv zaměstnanců i na další oblasti (zejména v oblasti agenturního zaměstnávání), což povede ve svém důsledku zejména ke snížení tlaku na nízkou úroveň mezd ostatních zaměstnanců na tuzemském trhu práce.

Právní úprava též přinese zvýšení ochrany agenturních zaměstnanců, kteří jsou v rámci přeshraničního poskytování služeb dočasně přidělováni k uživateli do ČR.

Dojde k posílení rovného zacházení, pokud se jedná o srovnatelné zaměstnance.

Vyhodnocení nákladů a přínosů variant

a) varianta I – „nulová“

Variantu ponechání současného právního stavu nelze přijmout z hlediska nutné harmonizace vnitrostátního práva s právem EU. Tato varianta představuje zásadní riziko porušení Smlouvy o přistoupení České republiky k EU. V případě, že nová směrnice nebude řádně a včas implementována, má Evropská komise právo zahájit vůči České republice zvláštní několikastupňové řízení, jehož cílem je dosáhnout nápravy ze strany členského státu, případně uložení peněžité sankce.

b) varianta II - bude provedena transpozice Směrnice do právního řádu ČR

Přijetím navrhované varianty dojde k naplnění požadavků práva EU.

4. Návrh řešení

4.1 Stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

Aby se Česká republika vyhnula postihu ze strany Evropské komise za neprovedení transpozice Směrnice, nemá jinou možnost, než přijmout odpovídající transpoziční právní úpravu, jedinou možnou se tedy jeví varianta II, neboť znamená naplnění požadavků práva EU.

5. Implementace doporučené varianty a vynuovení jejího plnění

Orgánem odpovědným za implementaci navrhované novely zákona je MPSV. Dalšími orgány veřejné správy, které dohlíží nad dodržováním povinností, jsou SÚIP a OIP a Úřad práce České republiky. Vynuovení zákonem stanovených povinností prostřednictvím zákonných nástrojů, např. pokut, zajišťují SÚIP a OIP. Vnitrostátní orgán České republiky, vůči němuž se plní informační povinnost podle § 87 zákona o zaměstnanosti, je Úřad práce České republiky.

Pro zajišťování dodržování právní úpravy ze strany povinných subjektů budou využívány také stávající mechanismy, tj. možnost sankcionování subjektů v případech nedodržování stanovených zákonných povinností, a to na základě skutkových podstat přestupků nebo správních deliktů.

6. Přezkum účinnosti regulace

Přezkum účinnosti implementace novely zákona provede MPSV v rámci zpětné vazby metodické činnosti vůči dalším orgánům veřejné správy (SÚIP a OIP, ÚPČR). ÚPČR vede statistiky o počtu zaměstnanců vyslaných na území České republiky za účelem nadnárodního poskytování služeb. SÚIP je orgánem, který je na národní úrovni primárně odpovědný za vymáhání pravidel vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a v plánu kontrol je pamatováno na systematické provádění kontrol dodržování pracovních podmínek vysílaných zaměstnanců.

7. Konzultace

Uvedená problematika transpozice směrnice byla konzultována s dotčeným Státním úřadem inspekce práce, Úřadem práce České republiky a současně se sociálními partnery v rámci Rady hospodářské a sociální dohody.

8. Dopady navrhované úpravy

8.1 Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

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

8.2 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 zaměstnavatele usazené v jiném členském státě EU, kteří ponese plnou zodpovědnost za jejich dodržování. Lze rovněž předpokládat určitou míru zvýšení regulační zátěže pro zahraniční poskytovatele služeb, kteří se budou muset detailněji seznamovat s českou právní úpravou, především v případech dlouhodobého vysílání.

8.3 Sociální dopady

Navrhovaná právní úprava pozitivně posílí práva nadnárodně vyslaných zaměstnanců na jejich mzdu. 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. Jinak se nepředpokládá ani negativní dopad na specifické skupiny obyvatel.

8.4 Na životní prostředí

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

8.5 Na územní samosprávné celky

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na územní samosprávné celky.

8.6 Na spotřebitele

Navrhovaná úprava nebude mít žádné dopady na spotřebitele.

8.7 Ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu rovnosti mužů a žen

Pokud jde o všechny náměty, navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení. Obecná definice a podmínky jejího naplnění se budou aplikovat u všech dotčených fyzických osob.

Tabulka hodnocení dopadů na rovnost mužů a žen

Název a jednací číslo materiálu
Název návrhu zákona: Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Č. j.: MPSV-2019/18635-521
Stručný popis materiálu
Návrh zákona předpokládá provedení věcných změn v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti, a to zejména Do právního řádu bude třeba zavést povinnost uživatele v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnace vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie (tzv. double posting). Pro zaměstnance vyslané v rámci nadnárodního poskytování služeb na dobu přesahující 12 měsíců, resp. v případě odůvodněného oznámení 18 měsíců, bude třeba do právního řádu zavést další pracovní podmínky, které se vztahují na pracovníky konající stejnou práci na stejném místě, než v případě kratšího vyslání. V tomto kontextu bude třeba umožnit zaměstnavateli nadnárodně poskytujícího na území České republiky své služby, aby mohl Úřadu práce České republiky podat toto odůvodněné oznámení. Proto budou ukotvena pravidla, podle kterých bude předmětné oznámení podáváno (zejména stran způsobu podání, důvodu poskytování služby a identifikace příjemce nadnárodně poskytované služby). Rovněž

je nutné ukotvit způsob posuzování doby vyslání zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel nahrazuje vyslaného zaměstnance jiným vyslaným zaměstnancem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě. V takovém případě bude za jedno vyslání považována celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných zaměstnanců.

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 poskytované služby uživatelem.

Z důvodu naplnění podmínky stanovené čl. 1 odst. 4 směrnice 96/71/ES, který stanoví, že podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení než podnikům usazeným v některém členském státě, budou informační a evidenční povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, které doposud musela plnit tuzemská přijímající fyzická nebo právnická osoba, tímto návrhem přeneseny na zahraničního zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území České republiky. Dále dojde ke zpřesnění evidenční povinnosti týkající se povinnosti uchovávat v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, která bude nově výslovně vztažena na všechny zahraniční zaměstnavatele vysílající své zaměstnance k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území České republiky.

Směrnice rozšiřuje poskytování odměny za práci, a to na všechny povinné složky mzdy nebo platu, vyplácené v souvislosti s vysíláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, což je třeba promítnout do právní úpravy ČR.

Směrnice nově rozšiřuje povinnosti zaměstnavatele o povinnost poskytovat vyslanému zaměstnanci z jiného členského státu Evropské unie náhrady cestovních výdajů při cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním ve smyslu § 152 zákoníku práce, což je třeba promítnout do právní úpravy.

V souvislosti s rozšířením působnosti směrnice (EU) 2018/957 na odvětví silniční dopravy, k němuž má dojít na základě plánované změny směrnice 2006/22/ES, bude třeba promítnout tuto skutečnost do právní úpravy ČR.

1. Týká se materiál fyzických osob?	
× ANO	<input type="checkbox"/> NE
	Hodnocení
	Materiál se netýká postavení fyzických osob a nemá dopad na rovnost žen a mužů.
Analýza a popis stávajícího stavu - odůvodnění dopadu na fyzické osoby	
Vzhledem ke skutečnosti, že právní úprava se také vztahuje na právní postavení pracovníků vyslaných k výkonu práce na území České republiky v rámci směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, lze konstatovat, že se materiál týká mimo jiné i fyzických osob.	
2. Je postavení žen a mužů v oblasti, které se materiál dotýká, rovné?	
× ANO → 3a	<input type="checkbox"/> NE
Analýza a popis výchozího stavu	
S odkazem na bod 1.4 Identifikace dotčených subjektů Závěrečné zprávy o hodnocení	

dopadů regulace je možné stanovit dopad na fyzické osoby. Účastníky právních vztahů upravených zákonem o zaměstnanosti mohou být kromě jiného fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, zaměstnavatelé, tedy i fyzické osoby, a právnické a fyzické osoby vykonávající činnosti podle zákona o zaměstnanosti. Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zákona o zaměstnanosti jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Zaměstnanci, jako subjekty individuálních pracovněprávních vztahů, mají již v současnosti zákoníkem práce garantováno rovné zacházení se všemi zaměstnanci a dále zákoník práce explicitně stanoví, že je jakákoliv diskriminace zakázána.

Podle § 319 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, pokud je zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace. S ohledem na uvedené lze považovat postavení žen a mužů v oblasti zaměstnanosti a v oblasti pracovněprávní za rovné.

Zákon o zaměstnanosti i zákoník práce předpokládá, že jejich ustanovení budou obecně aplikována jak na ženy, tak na muže. V pracovněprávní oblasti jsou rozdíly činěny v případě, že je konkrétní problematika považována za hodnou ochrany ze strany veřejného zájmu (zejm. v záležitostech vyplývajících ze zdravotních dopadů s ohledem na vykonávanou práci a rozdílnou fyziologii žen a mužů - např. zvláštní ochrana těhotných žen atd.). Taková úprava je součástí zákoníku práce také z důvodu plnění mezinárodních závazků a závazků vůči EU.

Na unijní úrovni představuje zásada rovnosti a zákazu diskriminace jednu ze základních hodnot, na kterých je právo EU postaveno. Čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU stanoví zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

V sekundárním právu je oblast ochrany před diskriminací upravena především ve směrnici, které představuje zejména Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

3a. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti rovné, přináší materiál zhoršení výchozího stavu?			3b. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti nerovné, přináší materiál zlepšení výchozího stavu?		
<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zhoršení.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zlepšení.	<input checked="" type="checkbox"/> NE Postavení žen a mužů se nemění.	<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zlepšení.	<input type="checkbox"/> NE Postavení žen a mužů se nemění.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zhoršení.
Hodnocení					
Materiál má negativní dopad na rovnost	Materiál má pozitivní dopad na rovnost	Materiál má neutrální dopad na rovnost	Materiál má pozitivní dopad na rovnost	Materiál má neutrální dopad na rovnost	Materiál má negativní dopad na rovnost

žen a mužů.	žen a mužů.	žen a mužů.	žen a mužů.	žen a mužů, neřeší však stávající nerovnosti a tím přispívá k zachování nežádoucího stavu.	žen a mužů.
Analýza a popis případných změn materiálu					
Navrhovaná úprava zejména dopadá, jak bylo výše uvedeno, na pracovníky vykonávající práci na území České republiky v rámci směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování nadnárodních služeb. Z Důvodové zprávy i ze Závěrečné zprávy hodnocení dopadů regulace vyplývá, že nedochází k dopadům do rovnosti žen a mužů. Standart ochrany rovného zacházení, ani zákazu diskriminace se nesnižuje.					
Další poznámky a připomínky					
×					

8.8 Na ochranu soukromí a osobních údajů

Odměňování za práci předpokládá zpracovávání osobních údajů, kterými jsou údaje o finančních částkách, které zaměstnanec obdrží jako odměnu za práci nebo za pracovní pohotovost nebo o částkách, které jsou zaměstnanci sraženy z příjmu. Uvedené osobní údaje podléhají plně režimu ochrany podle zákona 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

Navržené změny v oblasti odměňování vysílaných pracovníků (rozšíření poskytování odměny za práci na všechny povinné složky mzdy nebo platu) nemění dosavadní režim používání uvedených osobních údajů, a proto není ani ohrožena ochrana soukromí a osobních údajů.

9. Zhodnocení korupčních rizik – CIA

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti pracovního práva, řeší soukromoprávní institut odměny za práci vysílaných pracovníků, jejího rozšíření o všechny povinné složky mzdy nebo platu a dále nově rozšiřuje standard garantovaných pracovních podmínek o poskytování náhrad cestovních výdajů při cestách v souvislosti s výkonem práce. Rovněž zavádí povinnost uživatele informovat agenturu práce, která vysílá agenturního zaměstnance k uživateli, o zahájení práce, pracovních podmínkách a odměňování u uživatele. Tato sféra práva není doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost sama o sobě zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik.

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti zaměstnanosti. Tato sféra práva je doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost přináší nebezpečí nárůstu případných

korupčních rizik, nikoliv však v oblastech upravených návrhem zákona. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

Cíl

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

Zhodnocení korupčních rizik provedené dle metodiky CIA:

Zásady:

1. Přiměřenost

Opatření jsou navržena tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zasahování do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů. Při opatřeních spočívajících ve snaze o řádnou transpozici požadavků práva EU i při opatřeních vyplývajících z požadavků praxe bylo použito pouze prostředků nutných k dosažení jejich účelu s tím, že snahou předkladatele je v co nejmenší možné míře zasahovat do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů. Návrhem nedochází k neúměrnému rozšiřování kompetencí příslušných orgánů veřejné správy. Nová informační povinnost uživatele vůči agentuře práce, která v rámci nadnárodního poskytování služeb vysílá agenturního zaměstnance k uživateli (tzv. double posting) z hlediska svého rozsahu je nezbytná za účelem transpozice standardu prosazovaného Směrnicí, tedy ochranou těchto zaměstnanců a rovněž zpřesněním podmínek pro agentury práce. Nové opatření v oblasti odměňování za práci, vysílání pracovníků, tj. rozšíření poskytování odměny na všechny povinné složky mzdy nebo platu vyplácené v souvislosti s vysíláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb (včetně rozšíření o poskytování náhrad cestovních výdajů při cestách v souvislosti s výkonem práce) je navrženo tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zasahování do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů. Návrhem opatření v této oblasti se blíže specifikuje minimální sociální standard v případech, kde dosavadní praxe vykazovala vyšší míru nejistot. Na celkovém nastavení systému hmotněprávní ochrany pracovních podmínek vysílaných pracovníků v zákoníku práce se jinak nic nemění. Opatření byla navržena tak, aby prosazovala dodržování základního souboru jasně definovaných pracovních a mzdových podmínek, které musí dodržovat poskytovatel služeb v členském státě, do kterého jsou pracovníci vysláni, aby byla zajištěna minimální ochrana dotčených vysílaných pracovníků a to pouze v míře, která je nezbytná. Lze hovořit o transpozici, jejímž cílem není nadměrně zatěžovat tuzemské zaměstnavatele a právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby.

2. Efektivita

Navržený zákon odpovídá požadavku na efektivitu. Ke kontrole dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, včetně povinností v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce, je podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění

pozdějších předpisů, příslušný Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Vynucování plnění výše uvedených povinností bude ponecháno na soudech, protože pracovněprávní vztahy jsou součástí soukromoprávních vztahů.

3. Odpovědnost

Navrhovaným zákonem nedochází k hlubší změně vymezení odpovědnosti. Je z něho zřejmé, kdo je v dané věci kompetentní rozhodovat a provádět kontroly. Navrhovaná právní úprava činí odpovědnými v pracovněprávních vztazích i nadále zaměstnavatele i zaměstnance, a to včetně oblasti odměňování za práci. Tyto sféry jsou součástí soukromého práva a nevede se o nich řízení.

4. Opravné prostředky

Při uplatňování navržených opatření v oblasti hmotněprávní úpravy v zákoníku práce včetně nelze předpokládat jakékoliv zásahy orgánů veřejné správy, nevede se řízení, a proto není třeba stanovovat prostředky účinné obrany. K prostředkům ochrany proti porušení zákonné úpravy slouží z titulu soukromoprávních vztahů poškozené straně řádné či mimořádné opravné prostředky uplatněné u věcně a místně příslušného soudu.

5. Kontrolní mechanismy

Kritérium korupčních příležitostí

Navrhovaná úprava nepřináší žádná nová korupční rizika či příležitosti. Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti zaměstnanosti. Tato sféra práva je doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost přináší nebezpečí nárůstu případných korupčních rizik, nikoliv však v oblastech upravených návrhem zákona.

Transparence a otevřená data

Navrhovaná právní úprava nemá vliv na dostupnost informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Srovnání se stávající legislativou

Prostřednictvím navrhovaného zákona dojde ke zlepšení úrovně ochrany v oblasti vysílání pracovníků což je jednoznačně deklarováno transponovanou Směrnicí.

Systematický sběr dat

Data o zjištěných korupčních rizicích budou průběžně vyhodnocována.

Závěr

Vyhodnocením poznatků podle metodiky CIA bylo zjištěno, že navrhovaná novela nepřinese navýšení korupčních rizik. Vzhledem k základním principům správního řízení a důsledně uplatňovaným rozhodovacím a kontrolním mechanismům na dotčených správních úřadech, nezávislosti a nestrannosti justice a kritériím a limitům upraveným v zákoně o inspekci práce lze předpokládat, že dojde k minimalizaci potenciálních korupčních rizik.

10. Dopady na bezpečnost nebo obranu státu

Vzhledem k povaze navrhovaných změn lze konstatovat, že návrh zákona nemá dopady na bezpečnost nebo obranu státu, a to i s odkazem na bod 1.4 Identifikace dotčených subjektů Závěrečné zprávy o hodnocení dopadů regulace, podle něhož je možné přesně stanovit, které subjekty a oblasti navrhovaná úprava ovlivňuje.

11. Kontakt na zpracovatele RIA

JUDr. Karolina Gritzerová
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor pracovněprávní legislativy
Telefon: 221 992 402
E-mail: karolina.gritzerova@mpsv.cz

Mgr. Michaela Kulhánková
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor pracovněprávní legislativy
Telefon: 221 922 641
E-mail: michaela.kulhanek@mpsv.cz

JUDr. Petr Seidl
Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor služeb trhu práce
Telefon: 950 193 384
E-mail: petr.seidl@mpsv.cz