

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.

Od 31. 7. 2019, kdy nabyl účinnost zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo k přenesení oznamovací povinnosti vůči Úřadu práce České republiky o nástupu zaměstnanců vyslaných v rámci poskytování služeb do zaměstnání na území České republiky dle § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti na unijního zaměstnavatele (nikoliv tzv. příjemce služby). K obdobné úpravě došlo také u evidenční povinnosti podle § 102 odst. 2 téhož zákona.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

Zákon se vztahuje na

a) zaměstnance – subjekty, jež jsou vysláni 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 inšpektoráty 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.

Transpozice Směrnice v české právní úpravě nalézají konkrétně svůj výraz v těchto **cílech**:

Zakotvení povinnosti uživatele v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie (tzv. double posting) o zahájení práce u uživatele, jakož i dalších informací vztahujících se k vyslání, včetně informace o datu zahájení výkonu práce tohoto vyslaného zaměstnance.

Zavedení režimu dalších pracovních podmínek, které se vztahují na pracovníky konající stejnou práci na stejném místě, než v případě kratšího vyslání, a to pro zaměstnance vyslané v rámci nadnárodního poskytování služeb na dobu přesahující 12 měsíců, resp. v případě podání odůvodněného oznámení 18 měsíců.

V tomto kontextu je dalším cílem umožnění podání odůvodněného oznámení zaměstnavateli nadnárodně poskytujícího na území České republiky své služby, a to Úřadu práce České republiky. 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).

Dalším cílem je rovněž ukotvení způsobu posuzování doby vyslání zaměstnanců v zákoníku práce v případě, že zaměstnavatel nahrazuje vyslaného zaměstnance jiným vyslaným zaměstnancem, který vykonává práci stejného druhu na stejném místě. V takovém případě bude celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných zaměstnanců považována za jedno vyslání (doby se budou sčítat).

Z důvodu transpozice článku 1 bodu 1 písm. c) bodů i) a ii) Směrnice [revidovaný čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice 96/71/ES] je také cílem jednoznačné určení vysílajícího subjektu (agentura práce) v případech nadnárodního vysílání agenturních zaměstnanců, kteří vykonávají závislou práci v rámci poskytované služby uživatelem.

Dále návrh zpřesňuje plnění informačních a evidenčních povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti, které nově plní zahraniční zaměstnavatel, který na území České republiky vysílá své zaměstnance.

V souladu se Směrnicí je cílem též rozšíření okruhu 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 vysláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb.

Dalším cílem je rovněž v souladu s požadavkem Směrnice rozšíření 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.

Konečně je cílem navrhované úpravy promítnutí rozšíření působnosti směrnice (EU) 2018/957 na odvětví silniční dopravy, k němuž má dojít na základě plánované změny směrnice 2006/22/ES.

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).

Určité riziko nepřijetí navrhované úpravy zřejmě pro tuzemské zaměstnavatele představuje neustálé zvyšování konkurence v České republice prostřednictvím poskytovatelů služeb usazených ve členských státech Evropské unie s nastavenou nižší úrovní mezd. Je tedy otázkou, zda jediným prostředkem jejich konkurence na tuzemských trzích je sociální dumping. Jedná se v daném případě o riziko na jedné straně a příležitost na straně druhé, protože může dojít ke snížení konkurenceschopnosti tuzemských poskytovatelů služeb, ovšem to zřejmě pouze těch poskytovatelů, kteří se orientují na poskytování služeb do těch členských států, které mají nastavenou vyšší úrovní mezd. Konkrétní dopady však nelze nyní predikovat.

S ohledem na povahu výše uvedených opatření požadovaných Směrnicí lze požadavky Směrnice naplnit pouze změnou výše uvedených předpisů, tj. zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti.

2. Návrh variant řešení

a) varianta I - „nulová“ - ponechání současného stavu

b) varianta II - transpozice Směrnice do právního řádu ČR

Pokud jde o vlastní variantu II, záměrem předkladatele bylo vyhnout se neminimalistické implementaci¹. tedy doplňování dalších nároků, resp. povinností určených adresátům nad rámec minimálních požadavků stanovených Směrnicí. Lze to doložit především navrženým řešením transpozice Směrnice požadovaných informačních povinností uživatele vůči agentuře práce. Jak již bylo uvedeno výše, do zákoníku práce se navrhuje doplnit výslovně jen povinnost uživatele

vůči agentuře práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, v dostatečném předstihu informovat agenturu o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb (tzv. double posting) včetně informace o zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance. Druhá informační povinnost uživatele vůči agentuře práce týkající se jeho pracovních a mzdových podmínek u uživatele je obsažena ve stávajícím ustanovení 308 odst. 1 spolu ve spojení s navazující úpravou přestupků v zákoně o inspekci práce (viz bod 1.3.)

Jak již bylo zmíněno výše, respektování principu minimalistické transpozice, jakož i jednoznačné požadavky Směrnice do značné míry limitují prostor pro vytváření dílčích variant v rámci stanovených cílů. Přesto byly v rámci varianty II u některých jednotlivých cílů i zvažovány subvarianty řešení (viz dále).

II.2.1. Zakotvení povinnosti uživatele v dostatečném předstihu informovat agenturu práce:

Subvarianta II. 2.1a:

Výslovné zakotvení obou informačních povinností uživatele vůči agentuře práce, tzn. jak v dostatečném předstihu informovat agenturu 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, tak i povinnosti uživatele vůči agentuře práce týkající se jeho pracovních a mzdových podmínek u uživatele.

Pokud jde o výše zmíněné zakotvení informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce, zvažovanou subvariantou bylo původně výslovné zakotvení obou povinností uživatele vůči agentuře práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, tzn. jak v dostatečném předstihu informovat agenturu 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, tak i povinnosti uživatele vůči agentuře práce týkající se jeho pracovních a mzdových podmínek u uživatele. Od této subvarianty bylo z výše uvedených důvodů upuštěno (viz bod 1.3.) S ohledem na skutečnost, že informační povinnost uživatele vůči agentuře práce týkající se jeho pracovních a mzdových podmínek u uživatele je obsažena ve stávajícím ustanovení § 308 odst. 1 spolu ve spojení s navazující úpravou přestupků v zákoně o inspekci práce (viz bod 1.3.), **byla zvolena subvarianta II. 2.1.b.**

Stran povinnosti členských států zveřejňovat v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi bez zbytečného odkladu a transparentním způsobem na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách informace o pracovních podmínkách, včetně složek odměny a všech pracovních podmínek nebyla shledána potřeba úpravy dosavadního § 4 odst. 2 písm. i) zákona o inspekci práce, neboť uvedené ustanovení odpovídá transpozičnímu požadavku.

Stejně tak, již v současnosti obsahuje zákon č. 250/2016 Sb., o přestupcích a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů, dostatečná kritéria, podle kterých se určuje odpovědnost za spáchaný přestupek, jakož i pro ukládání případného trestu. Požadavek unijního práva, aby byla

zohledněna skutečnost, že národní internetová stránka neobsahuje příslušné informace o pracovních podmínkách nebo tyto informace jsou nepřesné, je tedy dostatečně obsažen v českém národním právu. Proto nebyla ukotvena zvláštní úprava v této oblasti do zákona o inspekce práce, neboť by byla duplicitní, a to zejména k § 21 odst. 1, § 37 a § 43 shora uvedeného zákona.

Subvarianta II 2.1b:

Výslovné zakotvení povinnosti uživatele vůči agentuře práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, v dostatečném předstihu informovat agenturu 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.

II.2.2. Zlepšení právního postavení zaměstnanců vyslaných v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, a to rozšířením výčtu jejich práv a nároků (odměňování, cestovní náhrady, podmínky ubytování) upravených v zákoníku práce:

II.2.2.1. Rozšíření okruhu srovnatelných pracovních podmínek pro dotčenou skupinu zaměstnanců i o „odměny“, resp. o poskytování všech povinných složek mzdy nebo platu, vyplácených v souvislosti s vysláním zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb.

Subvarianta II.2.2.1a:

Použití explicitního výčtu obligatorních složek mzdy nebo platu, namísto obecného pojmu „odměna“

Směrnice obecný pojem „odměňování“ používá z toho důvodu, že každý členský stát má upravené obligatorní složky odměny odlišně. V návrhu byla použita varianta explicitního výčtu obligatorních složek mzdy nebo platu, namísto obecného pojmu „odměna“ (viz dále), neboť „odměna“ podle tuzemského právního řádu upravuje veškeré složky mzdy nebo platu, tzn. jak obligatorní, tak i fakultativní. Výčet obligatorních složek mzdy nebo platu tedy z hlediska systematiky tuzemského právního řádu lépe odpovídá smyslu směrnice. S ohledem na to, že Směrnice neumožňuje členským státům diskreci, nelze zvažovat ani jiné variantní řešení než ji pouze transponovat.

Subvarianta II.2.2.1b:

Použití obecného pojmu „odměna“

V návrhu byla použita varianta explicitního výčtu obligatorních složek mzdy nebo platu, namísto obecného pojmu „odměna“, a to z důvodů uvedených u subvarianty II.2.2.1a.

II. 2.2.2. Zakotvení standardu ubytování

Subvarianta II.2.2.2a

Doplnění výčtu § 319 odst. 1 o podmínky ubytování

