

SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA

1. Základní identifikační údaje

Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.	
Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí	Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti rozveďte: prvním den kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení
Implementace práva EU: <i>ANO</i>	
2. Cíl návrhu zákona	
Návrh zákona si klade za cíl předcházet a zamezit zneužívání a obcházení příslušných pravidel, kterého se dopouštějí zaměstnavatelé, kteří nekalým nebo podvodným způsobem využívají výhod volného pohybu služeb zakotveného ve Smlouvě o fungování Evropské unie a při provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.	
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): <i>Ne</i>	
3.4 Sociální dopady: <i>Ne</i>	
3.5 Dopady na životní prostředí: <i>Ne</i>	

Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace - RIA

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.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

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

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. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Definice problému

Smlouva o fungování Evropské unie stanovuje v čl. 56 a násl. zákaz omezení volného pohybu služeb uvnitř Evropské unie (dále jen „EU“) 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. Na unijní úrovni je problematika vysílání zaměstnanců zajišťujících tyto služby regulována směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice o vysílání pracovníků“), která 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 o vysílání 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. V současnosti lze kontrolovat a zejména inspekčními orgány členských států efektivně postihnout a prosadit dodržování právních předpisů regulujících tuto oblast velice obtížně, a to zejména s ohledem na nespolečnou spolupráci nadnárodních zaměstnavatelů s příslušnými inspekčními orgány hostitelských států, neexistenci pracovních dokladů vyslaných zaměstnanců v hostitelském státě, uplatňování principu teritoriality při kontrole údajných sídel nadnárodních zaměstnavatelů a při vymáhání případně ukládaných pokut, nebo na dosud neexistující spoluodpovědnost právnických nebo fyzických osob přijímajících na území České republiky nadnárodně poskytované služby za pracovní a mzdové podmínky nadnárodně vysílaných zaměstnanců.

V kontextu shora uvedeného byla přijata 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“], která je prostřednictvím navrhovaného zákona transponována do vnitrostátního práva České republiky.

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 pracovního vztahu samostatně. Ustanovení týkající se minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části a minimální mzdy, příslušné nejnižší úroveň 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, a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci

práce, ve znění pozdějších předpisů, který obsahuje skutkové podstaty přestupků a správních deliktů, které se obecně vztahují i na shora uvedená porušení zákoníku práce.

V zákoně o zaměstnanosti jsou pak zejména upraveny správní požadavky České republiky v této oblasti. Zejména, pokud podle § 87 odst. 1 tohoto zákona nastoupí do zaměstnání občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3 tohoto zákona, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až r), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy po dobu trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta nevyžaduje. V § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je též uvedeno, že povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU.

Podle informací, které jsou sdělovány Úřadu práce České republiky na základě § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, lze uvést, že například v měsíci červnu 2016 bylo deklarováno, že na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU bylo vysláno na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice o vysílání pracovníků“) přibližně 2560 zaměstnanců k poskytnutí služby u cca 160 tuzemských subjektů podnikajících napříč všemi sektory trhu práce. Navrhovaná právní úprava má též za cíl reagovat na aktuální situaci, kdy z 2560 zaměstnanců, kteří byli v červnu 2016 na území České republiky vysláni k výkonu práce v rámci uvedené směrnice, bylo cca 2450 zaměstnanců ukrajinské státní příslušnosti.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

Zákon se vztahuje na

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také jako „MPSV“),
- b) Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) a oblastní inspektoráty práce (dále také jako „OIP“),
- c) Úřad práce České republiky,
- d) zaměstnance nadnárodně vysílané na území České republiky, právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby, zaměstnavatele nadnárodně vysílající své zaměstnance v rámci poskytování služeb.

1.5 Popis cílového stavu

Cílem návrhu zákona je přijmout opatření, jejichž prostřednictvím dojde nejen k zintenzivnění spolupráce příslušných orgánů členských států EU za účelem efektivnějšího prosazení stávajících pravidel vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, ale též přijetí nástrojů nových, které napomohou podvodná jednání při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb odhalovat. Jak je ovšem uvedeno v bodě 4 odůvodnění uvedené směrnice, veškerá opatření zavedená na základě této směrnice, by měla být odůvodněná a přiměřená, aby nevytvářela administrativní zátěž a neomezovala potenciál zejména malých a středních podniků, vytvářet nová pracovní místa, a též aby současně byla zaručena ochrana pracovníků vyslaných zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU k plnění úkolů ze smlouvy mezi tímto zaměstnavatelem a právníkou nebo fyzickou osobou na území České republiky.

Přestože jsou v současnosti zejména zákoníkem práce stanoveny základní právní normy regulující danou problematiku, je zapotřebí s ohledem na ochranu vysílaného pracovníka a vzhledem ke skutečnostem uvedeným v bodě A) Zhodnocení platného právního stavu, včetně zhodnocení současného stavu ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen. Obecné části důvodové zprávy zejména legislativně ukotvit identifikaci skutečného vysílání pracovníka, rozšířit v tomto působnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce, založit vnitrostátní právní rámec unijní spolupráce orgánů inspekce práce a kontrolních orgánů ostatních členských států včetně zavedení mechanismu pro vymáhání pokut uložených orgány jiných členských států EU. Současně čl. 12 prosazovací směrnice stanoví požadavek zavést opatření, jehož prostřednictvím bude zaručeno, že v subdodavatelských řetězcích může vyslaný pracovník činit vedle nebo místo zaměstnavatele odpovědným i příjemce služby, jehož je zaměstnavatel (poskytovatel služby), na něhož se vztahuje čl. 1 odst. 3 směrnice o vysílání pracovníků, přímým poskytovatelem. Předmětný čl. také umožňuje jednotlivým členským státům zavést nediskriminační a přiměřená přísnější pravidla odpovědnosti ve vnitrostátním právu s ohledem na oblast a rozsah subdodavatelské odpovědnosti. Členské státy mohou rovněž v souladu s právem EU stanovit takovou odpovědnost v odvětvích, která nejsou uvedena v příloze směrnice o vysílání pracovníků.

1.6 Zhodnocení rizika

V případě nepřijetí navrhované změny zákona lze identifikovat následující rizika:

Prostřednictvím uvedeného zákona dochází k transpozici prosazovací 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 výše uvedené 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

Vzhledem ke skutečnosti, že v rámci implementace čl. 9 a čl. 12 předmětné směrnice byla dána České republice možnost diskrece, je zpracován i návrh variantních řešení.

2.1 varianta I – „nulová“

„Nulová“ varianta předpokládá ponechání stávající právní úpravy bez žádných změn. Tato varianta s ohledem na shora uvedené nepovede ke zvýšení ochrany pracovníků vyslaných do České republiky v rámci poskytování služeb.

2.3 varianta II - bude zavedeno ručení do zákona o inspekce práce

V případě varianty II bude ukotven institut ručení právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu za neposkytnutí mzdy nebo platu zaměstnavatelem vysílajícím své zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo platu ve stanovené výši, pokud tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče o této skutečnosti vědět měly a mohly, v zákoně o inspekci práce. Současně by byl příjemce služby povinen též hradit náklady spojené s doručením dlužné odměny dotčenému zaměstnanci. O tom, zda ručení vzniklo a kdo je ručitelem, by vydával Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který o uložení pokuty rozhodoval v prvním stupni, rozhodnutí. Takováto konstrukce ručení za neuhrazení pravomocně uložené pokuty má však odlišnou povahu, a to také vzhledem k tomu, že se jedná o úpravu ručení v právním předpisu veřejného práva. Právnická nebo fyzická osoba přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu by pak byla povinna uhradit vyslanému zaměstnanci dlužnou odměnu a náklady související s doručením dlužné odměny.

Současně by došlo k nutné úpravě vnitrostátních právních předpisů, které představují zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce. Jedná se o novelizaci těchto zákonů, kterou je nutné přijmout v souvislosti s plnou implementací prosazovací směrnice. Jedná se především o ukotvení nové části zákona o inspekce práce, která se věnuje kontrole a správní spolupráci při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb. Současně se navrhuje v této variantě novelizace § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a § 136 téhož zákona, jejichž prostřednictvím by se měla zefektivnit kontrola vyslání zaměstnance v rámci poskytování služeb.

2.2 varianta III - bude přijata úprava odpovědnosti příjemce nadnárodně poskytované služby v zákoníku práce

Varianta III představuje zavedení ručení právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu za neposkytnutí mzdy nebo platu zaměstnavatelem vysílajícím své zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb ve výši minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas, pokud tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče o této skutečnosti vědět měly a mohly, za předpokladu, že zaměstnavateli usazenému v jiném členském státu EU

zaměstnanci vysílajícímu v rámci nadnárodního poskytování služeb své zaměstnance do České republiky byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce resp. správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) téhož zákona, přičemž o neposkytnutí odměny podle věty první tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.

Jednalo by se o úpravu odpovědnosti příjemce nadnárodně poskytované služby jako zcela nového soukromoprávního institutu tak, aby vyslaní zaměstnanci mohli činit odpovědným vedle nebo místo zaměstnavatele také příjemce služby za dodržování práv vyslaných pracovníků, avšak až poté, co by skutečnost, že nadnárodní zaměstnavatel neposkytl vyslanému zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši, konstatoval pravomocným rozhodnutím orgán inspekce práce.

Obdobně jako u varianty II, se navrhuje přijetí dalších opatření, která zajišťují plnou implementaci prosazovací směrnice a také novelizace § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a § 136 téhož zákona.

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 - bude zavedeno ručení do zákona o inspekce práce

Na základě varianty II by byla zavedena nová působnost orgánů inspekce práce k rozhodování o vzniku ručení právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu za neposkytnutí mzdy nebo platu zaměstnavatelem vysílajícím své zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo platu ve stanovené výši, pokud tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče o této skutečnosti vědět měly a mohly. Toto ručení by pak bylo ukotveno do zákona o inspekci práce, a vztahovalo by se na veškeré právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu (včetně těch činností, které nejsou uvedeny v příloze směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb).

c) varianta III - bude přijata úprava odpovědnosti příjemce nadnárodně poskytované služby v zákoníku práce

Schválení varianty III navrhované právní úpravy představuje zavedení soukromoprávního institutu ručení, který by svou povahou nutně musel být včleněn do zákoníku práce. Takový institut by se vztahoval na všechny vysílané zaměstnance a činil by ze zákona odpovědným též právnickou nebo fyzickou osobu přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu.

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. V souvislosti s přijetím navrhovaného zákona se neplánuje navýšení počtu inspektorů. Neočekává se ani výrazný nárůst žádostí o spolupráci od příslušných orgánů jiných členských států, a to ani formou kontroly nebo žádosti o doručení pokuty nebo jiné sankce, případně vymáhání pokut již pravomocně uložených. Ačkoliv pokuta uložená v jiném členském státě EU vymáhaná v České republice bude příjmem státního rozpočtu, nelze ani v tomto ohledu očekávat pozitivní vliv na státní rozpočet, neboť se bude jednat o jednotky, nejvýše několik desítek případů v České republice vymáhaných pokut ročně.

Vliv na podnikatelské subjekty

Navrhovaný zákon má dopad na právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby, neboť za navrhovaným zákonem stanovených podmínek může těmto příjemcům služeb vzniknout ručení za úhradu minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, pokud by nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena. Potenciální náklady, které takovýmto způsobem mohou právnické nebo fyzické osobě přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby vzniknout však nelze reálně predikovat. Bude záležet na jednotlivých subjektech, jak odpovědně přistoupí k výběru svých obchodních partnerů s cílem eliminovat toto riziko. Současně nelze predikovat, kolik zaměstnavatelů nadnárodně poskytujících své služby dostojí mzdovým závazkům vůči nadnárodně vyslaným zaměstnancům. Lze připomenout, že na základě již uvedené statistiky za měsíc červen 2016 byli nadnárodně vysláni na území České republiky zaměstnanci k 160 právnickým nebo fyzickým osobám.

Současně navrhovaná úprava představuje zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele nadnárodně poskytující své služby v České republice, kterou představuje zavedení povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, a to přeložené do českého jazyka. Stanovení této povinnosti je nezbytné pro zachování efektivity prováděných kontrol. Orgány inspekce práce si tak budou moci ověřit nejen existenci pracovněprávního vztahu, ale též další podmínek, za nichž je vykonáván.

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.

Ostatní vlivy

Navrhovaná právní úprava posiluje informovanost nadnárodně vyslaných zaměstnanců o jejich pracovních právech a povinnostech v České republice a přispěje tak i ke zvýšení jejich pracovněprávních jistot.

V tomto ohledu je nutné zvlášť upozornit na vliv navrhované úpravy na navazování nadnárodních obchodněprávních vztahů a s tím spojenou odpovědnost za úhradu minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, pokud nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena. Tento fakt nepochybně přispěje k vyšší kultivaci nadnárodně realizovaných obchodních vztahů mezi podnikateli.

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 prosazovací 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 zavedeno ručení do zákona o inspekce práce

Přijetím navrhované varianty dojde k naplnění požadavků práva EU, přičemž současně dojde k výrazným právním a ekonomickým zásahům do stability právních vztahů v rámci dodavatelsko-odběratelské spolupráce českých právnických nebo fyzických osob přijímajících na území České republiky nadnárodně poskytované služby. O vzniku ručení by rozhodovaly orgány inspekce práce, které by mohly posoudit opodstatněnost zaměstnanci vznášeného nároku, a to i za přispění nově legislativně ukotvené spolupráce v rámci systému IMI. Ačkoliv povinnost České republiky přijmout opatření, která zajistí, aby mohli vyslaní pracovníci činit odpovědným vedle nebo místo zaměstnavatele i příjemce služby, se vztahuje pouze k činnostem uvedeným v příloze směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, bylo navrženo, že ručení dopadá na právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby bez ohledu na povahu činností, které jsou v jejich prospěch vykonávány, a to zejména z důvodu uvedeného v bodě 1. 3 této zprávy.

Předmětné řešení by předpokládalo další personální zapojení orgánů inspekce práce, neboť příslušné správní řízení zahajované z moci úřední, ve kterém by se tzv. ručení právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu za nesplacené mzdové pohledávky určilo. Současně vzhledem ke konstrukci předmětného řešení se jeví jako poměrně problematická aplikace tohoto ustanovení a to, vzhledem k délce trvání správních řízení a následujících soudních řízení.

Pokud se týká případného zavedení této varianty, lze sdělit, že přináší zvýšené náklady státního rozpočtu. Náklady mohou také vzniknout právnickým nebo fyzickým osobám přijímajícím na území České republiky nadnárodně poskytované služby jako účastníku řízení o určení ručení.

b) varianta III - bude přijata úprava odpovědnosti příjemce nadnárodně poskytovaných služeb v zákoníku práce

Přijetím navrhované varianty dojde k naplnění požadavků práva EU, přičemž však současně dojde k výrazné úpravě odpovědnostních vztahů v rámci nadnárodního poskytování služeb, kdy v zákoníku práce vznikne institut soukromoprávního ručení. Na území České republiky nadnárodně vyslaní zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel, jemuž byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) téhož zákona, nevyplatil dlužnou mzdu nebo plat do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas by se tak mohly se svým požadavkem obracet přímo na fyzickou nebo právnickou osobu přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu. Předmětné ručení by tak vznikalo přímo ze zákona (za předpokladu splnění dalších zákonem stanovených podmínek). Zaměstnancům, kteří by na základě předmětného ručení za nevyplacenou mzdu podle předchozí věty uplatňovali svůj nárok vůči domácímu příjemci nadnárodně poskytovaných služeb, by však mohly potenciálně vznikat náklady v souvislosti s požadavkem na úhradu soudních poplatků a nákladů soudního řízení. Vzhledem ke skutečnosti, že v současnosti není znám počet zaměstnavatelů nadnárodně poskytujících své služby v České republice, kteří svým zaměstnavatelům nevyplácí mzdy, nelze předmětné náklady blíže kvantifikovat. Nesporným přínosem této varianty je pozitivní vliv na kultivaci obchodních vztahů vznikajících při nadnárodním poskytování služeb, neboť riziko vzniku předmětného ručení příjemce nadnárodně poskytované služby povede k tlaku na výběr seriózních obchodních partnerů.

V případě zavedení této varianty, lze sdělit, že nepřináší zvýšené náklady státního ani veřejných rozpočtů. Náklady mohou vzniknout právnickým nebo fyzickým osobám přijímajícím na území České republiky nadnárodně poskytované služby, pokud by byly naplněny zákoníkem práce stanovené podmínky.

4. Návrh řešení

4.1 Stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

1. varianta III
2. varianta II
3. varianta I

Vzhledem k neexistenci dalších statistických zjištění v této oblasti nelze dopad navržených variant přesně kvantifikovat. V roce 2014 bylo na základě směrnice o vysílání pracovníků na území České republiky vysláno necelých 20.000 zaměstnanců¹. Hlavní kritérium použité při výběru nejvhodnější varianty tedy spočívá v zajištění ochrany alimentární funkce mzdy nadnárodně vyslaných zaměstnanců, přičemž byla zásadní způsobem zohledněna také nutnost

¹ Commission Staff Working Document Impact Assessment Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services,, staženo dne 18. 10. 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016SC0052>

zamezit zneužívání takto poskytnuté ochrany a zájem na minimalizaci zásahů do volného poskytování služeb v rámci EU.

Nejvhodnější na základě shora uvedeného je varianta č. III, neboť znamená naplnění požadavků práva EU, přičemž zaváděným ručením minimálně zasahuje do sféry právnických nebo fyzických osob přijímajících na území České republiky nadnárodně poskytované služby. K tomu, aby vnitrostátnímu příjemci vzniklo ručení za úhradu dlužné mzdy nebo platu do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas nadnárodně vyslaného zaměstnance, musí být ze zákona dány další předpoklady, jakými zejména je skutečnost, že o neposkytnutí odměny vysílanému zaměstnanci příjemce nadnárodně poskytované služby věděl nebo při vynaložení náležité péče vědět měl a mohl, nebo skutečnost, že nadnárodnímu zaměstnavateli byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) téhož zákona.

5. Implementace doporučené varianty a vynuovení jejího plnění

Orgánem odpovědným za implementaci navrhované novely zákona je MPSV. Dalšími orgány veřejné správy, které dohlížejí 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). Prostřednictvím statistik vedených zejména SÚIP bude průběžně vyhodnocována navržená úprava a to zejména s porovnáním na zjištění počtu nadnárodně vyslaných zaměstnanců, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas. Současně bude vyhodnocována intenzita a formy spolupráce s příslušnými orgány jiných členských států, na jejímž základě by nejen mělo dojít k užší spolupráci při provádění kontrol, ale také ke spolupráci při doručování pokut a s ní souvisejících dokumentů, případně spolupráci při vlastním vymáhání pokut. Tato statistická zjištění pak budou součástí každoroční kontrolní zprávy SÚIP. Taktéž dojde k pravidelnému vyhodnocení statistických zjištění Úřadu práce České republiky vyplývajících z navrženého § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

7. Konzultace

Uvedená problematika transpozice prosazovací směrnice byla průběžně diskutována zejména na pravidelně se konající bruselské Expertní skupině pro transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU (TREND) o prosazování směrnice 96/71/ES k vysílání pracovníků. Pokud se týká nejvíce diskutovaného čl. 12, pak ten byl (spolu s články 9 až 11) na pořadu jednání dne 21. 5. 2015, kdy Komise opakovaně zdůrazňovala, že přijetí opatření zavádějících odpovědnost podle článku 12 odst. 2 prosazovací směrnice, tj. jde-li o činnosti uvedené v příloze k směrnici o vysílání pracovníků – v podstatě veškeré činnosti v odvětví stavebnictví, je jednoznačnou povinností členských států. Nahrazeno může být pouze jinými vhodnými donucovacími opatřeními. Naproti tomu pro rozšíření takových opatření na jiná, popř. všechna odvětví a případné zavedení přísnějších opatření, pokud jde o jejich obsah a rozsah, se může členský stát rozhodnout dobrovolně, přičemž musí být nediskriminační a přiměřená.

Se zástupci zaměstnavatelů byla navrhovaná právní úprava konzultována v průběhu obou předchozích připomínkových řízení, přičemž zejména v souvislosti se způsobem transpozice čl. 12 prosazovací směrnice nebyl shledán konsenzus. Navrhované řešení odpovědnosti totiž dopadá na veškeré příjemce nadnárodně poskytovaných služeb napříč všemi sektory, a to přesto, že směrnice umožňuje toto opatření vztáhnout pouze na oblast stavebnictví. Navrhovaná úprava však byla koncipována zejména s ohledem na absenci statistických či jiných zjištění o tom, že předmětné porušování právních předpisů se dopouštějí pouze nadnárodní zaměstnavatelé ve stavebnictví. Na okraj se podotýká, že smyslem původního návrhu, který byl podroben „prvnímu“ mezirezortnímu připomínkovému řízení, byl minimální zásah do současné legislativy. Na základě připomínek ostatních připomínkových míst musel být tento návrh přepracován.

8. Dopady navrhované úpravy

8.1 Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Navrhované změny nebudou mít hlubší hospodářský ani finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty. V této souvislosti by mohlo dojít pouze k marginálnímu pozitivnímu dopadu při vymáhání pokut uložených příslušnými orgány jiného členského státu EU dožádaným orgánem České republiky. Nicméně, to bude záviset na počtu případů spolupráce SÚIP s příslušnými orgány jiných členských států, které nelze v současnosti predikovat. Tato spolupráce mimo jiné souvisí s vymáháním pokut uložených příslušným orgánem jiného členského státu, přičemž výnos z těchto pokut pak bude příjmem státního rozpočtu České republiky.

8.2 Na podnikatelské prostředí České republiky

Navrhovaný zákon bude mít dopad na subjekty, které přijímají nadnárodně poskytované služby s tím, že jim může nově vzniknout povinnost úhrady vyslanému zaměstnanci dlužnou mzdu nebo plat do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci. Tímto dojde k větší kultivaci podnikatelského prostředí, kdy cílem navrhované právní úpravy je eliminace takových zaměstnavatelských subjektů, které si neplní své

povinnosti vyplatit svým zaměstnancům mzdu a subjektů, které takovéto jednání vědomě tolerují. Počet takovýchto případů však nelze předem kvantifikovat, nicméně lze očekávat zvýšenou obezřetnost při uzavírání příslušných obchodních smluv domácích subjektů se zaměstnavateli nadnárodně poskytujících služeb. Náklady vzniknou též v souvislosti se zabezpečením povinnosti nadnárodního zaměstnavatele, mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu přeložené do českého jazyka, nicméně smluvně mohou být náklady související se splněním této povinnosti přeneseny na příjemce přeshraničně poskytovaných služeb. Patrně se však bude jednat pouze o okrajový náklad, a to s ohledem na charakter konkrétního pracoviště. Jinak na podnikatelské prostředí České republiky se taktéž žádný negativní hospodářský a finanční dopad nepředpokládá.

8.3 Sociální dopady

Navrhovaná právní úprava pozitivně posílí práva nadnárodně vyslaných zaměstnanců na jejich mzdu, současně díky spolupráci příslušných orgánů členských států EU dojde k důslednějšímu potírání porušování právních předpisů při vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb a zefektivnění vymáhání uložených sankcí v této oblasti. Současně dojde k posílení nároku zaměstnanců nadnárodně vyslaných v rámci poskytování služeb k příjemci těchto služeb usazenému v České republice na výplatu mzdy. 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. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Č. j.: MPSV-2015/4459-52
Stručný popis materiálu
Návrh zákona předpokládá provedení věcných změn v zákoně o zaměstnanosti, a to zejména

zavedení povinnosti poskytovatele nadnárodně poskytované služby mít v místě pracoviště kopii dokladu prokazující existenci pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem vyslaným k výkonu práce do České republiky v rámci nadnárodního poskytování služeb a zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU.

Zároveň se do zákoníku práce zavádí nový institut ručení právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu za úhradu vyslanému zaměstnanci dlužné mzdy nebo platu do výše minimální mzdy, příslušné nejvyšší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci.

V rámci stanovení pravidel správní spolupráce mezi příslušnými orgány dotčených členských států EU se vkládá celá nová část do zákona o inspekce práce. Základním nástrojem pro tuto spolupráci je systém pro výměnu informací IMI. V rámci předmětné spolupráce, včetně provádění příslušných kontrol, jsou pak ukotvena příslušná pravidla, včetně stanovení lhůt.

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 vyplývající 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 žen a mužů.	Materiál má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů, neřeší však stávající nerovnosti a tím přispívá k zachování nežádoucího stavu.	Materiál má negativní dopad na rovnost 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

Předně je navrhována změna § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Tato úprava sice má dopad do oblasti ochrany osobních údajů zaměstnanců vysílaných na území ČR, ale to pouze takovým způsobem, že se jedná o zúžení Úřadem práce České republiky požadovaných informací. Nově by tak pro tuto skupinu zaměstnanců byly vyžadovány pouze údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e), dále pohlaví těchto fyzických osob, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU, což jsou údaje, které jsou nezbytně nutné k identifikaci a řádné kontrole předmětného vyslání.

Současně se ochrany osobních údajů dotýká navrhovaná povinnost zaměstnavatele, usazeného v jiném členském státu EU, jehož zaměstnanci byli vysláni na území České republiky k plnění pracovních úkolů, mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu přeložené do českého jazyka. Tato povinnost je pak pouhým rozšířením stávající povinnosti zaměstnavatelů na osoby, které se také pohybují na pracovišti právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu, kterou je typicky také tuzemský zaměstnavatel.

Nově se navrhuje ukotvit správní spolupráci příslušných orgánů členských států při vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb. Na základě takové spolupráce budou poskytovány přes elektronický systém IMI informace za účelem identifikace vyslání a kontroly dodržování právních předpisů upravujících postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, prošetření skutečností souvisejících s vysláním zaměstnance a poskytnutí dalších písemností souvisejících s vysláním zaměstnance. Sdělování těchto informací a nakládání s nimi však bude realizováno v rámci současných právních předpisů, zejména zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, a zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

9. Zhodnocení korupčních rizik – CIA

Hlavním cílem navrhované právní úpravy je předcházet a zamezit zneužívání a obcházení příslušných pravidel, kterého se dopouštějí zaměstnavatelé, kteří nekalým nebo podvodným způsobem využívají výhod volného pohybu služeb zakotveného ve Smlouvě o fungování EU a při provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Předmětným návrhem zákona se transponuje prosazovací směrnice, která harmonizuje naplnění tohoto cíle na unijní úrovni.

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 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 vyslaných 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. Zcela v kontextu čl. 12 prosazovací směrnice došlo k zavedení ručení právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby uhradit zaměstnanci vyslanému do České republiky za úhradu minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, pokud nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena, a to za splnění dalších podmínek stanovených navrhovaným zákonem. Tedy byla zvolena varianta III oproti zvažované variantě II.

3. Odpovědnost

Dochází k rozšíření zmocnění kontrolních orgánů tak, aby mohly po poskytovatelích nadnárodně poskytovaných služeb vyžadovat kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu osob vyslaných na území České republiky k plnění pracovních úkolů v českém jazyce. Navrhuje se též umožnit nadnárodně vyslaným zaměstnancům činit odpovědným za nedodržování pracovněprávních předpisů ve vybraných případech též právnické nebo fyzické osoby přijímající na území České republiky nadnárodně poskytované služby. Navrhovaným zákonem tedy dochází ke změně odpovědností soukromých subjektů – právnických nebo fyzických osob přijímajících na území České republiky nadnárodně poskytované služby.

4. Opravné prostředky

Zaměstnanci nadnárodně vyslaní, kterým jejich zaměstnavatel, jemuž byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) téhož zákona, nevyplatil dlužnou mzdu nebo plat do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas by se tak mohly se svým požadavkem obracet přímo na fyzickou nebo právnickou osobu přijímající na území České republiky nadnárodně poskytovanou službu. Takové ručení by při splnění dalších podmínek vznikalo přímo ze zákona, a o povinnosti příjemce nadnárodně poskytované služby vyplatit vyslanému zaměstnanci odměnu ve shora uvedené výši by mohl rozhodnout až příslušný soud, jehož rozhodnutí by představovalo exekuční titul. Prostředky ochrany proti rozhodnutí soudu v těchto věcech jsou řádné či mimořádné opravné prostředky.

5. Kontrolní mechanismy

Návrh zákona jednoznačně rozšiřuje kontrolní mechanismy orgánů inspekce práce a posiluje postavení nadnárodně vysílaných zaměstnanců a to zejména stran dodržování pracovněprávních předpisů na úseku odměňování zaměstnanců.

Kritérium korupčních příležitostí

Navrhovaná úprava nepřináší žádná nová korupční rizika či příležitosti. Navrhované legislativní řešení spočívá v ukotvení ručení za splnění dalších stanovených podmínek. Jednou z podmínek je také skutečnost, že nadnárodnímu zaměstnavateli byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) téhož 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 k prosazení dodržování stávající právní úpravy v oblasti vysílání pracovníků a ukotvení úpravy nové, 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

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