



NÁZEV MATERIÁLU	Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Č. J.	2016/6
DATUM ZPRACOVÁNÍ	5. února 2016
KONTAKTNÍ OSOBA	JUDr. Jitka Hejduková, CSc.
TELEFON	225 279 301
E-MAIL	jhejdukova@spcr.cz

Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) prostudoval a posoudil předložený návrh zákona a zasílá k němu zde své připomínky.

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

SP ČR chápe důvody přijetí směrnice č. 2014/67/EU, kterou má návrh transponovat do českého právního řádu. SP ČR se však domnívá, že navrhovaný způsob transpozice do zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění (dále jen „ZoIP“) je nesprávný a nepřiměřený.

Pokud jde o zavedení odpovědnosti příjemce služby za vyplacení dlužné minimální mzdy vyslaného pracovníka, směrnice dává členským státům možnost (nikoliv povinnost)¹ přijmout „v zájmu boje proti podvodnému jednání a zneužívání předpisů /.../ nediskriminační a přiměřená dodatečná opatření, aby zajistily, že v subdodavatelských řetězcích může vyslaný pracovník činit vedle nebo místo zaměstnavatele i příjemce služby, jehož je zaměstnavatel /.../ přímým poskytovatelem, za veškeré neproplacené čisté odměny odpovídající minimální mzdě nebo nezaplaceným příspěvkům do společných fondů nebo institucím sociálních partnerů/.../“ (čl. 12 odst. 1 směrnice č. 2014/67/EU). SP ČR postrádá podrobnější informace o tom, že je navrhovaná opatření v České republice skutečně potřeba přijmout. Důvodová zpráva jednak zavádějícím způsobem vykládá výše zmíněnou možnost přijmout opatření jako povinnost (viz str. 3 důvodové zprávy, uprostřed) a pokud jde o existenci případného zneužívání, omezuje se na vágní konstatování existence zneužívání vysílání pracovníků některými zaměstnavateli např. zakládáním fiktivních sídel vysílajících zaměstnavatelů („letter box companies“), bez jakéhokoliv uvedení zjištěné či alespoň kvalifikovaně odhadované četnosti tohoto zneužívání a zejména bez jakékoliv zmínky, že a v jakém rozsahu dochází k nevyplácení mezd vysílaných pracovníků. Přitom právě toto protiprávní jednání resp. nezaplacené mzdové nároky vyslaných pracovníků, a to v subdodavatelských řetězcích, by mělo navrhované zavedení ručení příjemce služeb řešit. Bez řádného zdůvodnění lze pochybovat o tom, zda jde o přiměřené opatření, jak požaduje výše citované ustanovení směrnice č. 2014/67/EU.

¹ Srovnej text směrnice: „V zájmu boje proti podvodnému jednání a zneužívání předpisů /.../ mohou členské státy/.../ přijmout/.../, v AJ „In order to tackle fraud and abuse, Member States may/.../“).

Navrhované řešení již v českém právním řádu zdánlivě existuje – možné ručení příjemce plnění za úhradu uložené pokuty, potažmo za úhradu dlužné mzdy pracovníka subdodavatele obsahují ustanovení §§ 141a -b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „ZZam“), ve vztahu k umožnění výkonu nelegální práce podle §5 písm. e) bod 3. ZZam, tj. práce cizince bez potřebného povolení k pobytu na území ČR. Ručení vzniká v případě, že příjemce plnění o nelegální práci věděl nebo při vynaložení náležité péče věděl měl a mohl (§ 141a odst. 1 ZZam in fine). Účelem těchto připomínek není kritizovat správnost, účelnost nebo životaschopnost platného znění §§141a -b ZZam. SP ČR by však rád poukázal na důvody, pro které považuje za věcně nepřipadné, že předložený návrh zákona uvedené řešení v podstatě doslovně přejímá.

Pokud jde o teoretická východiska, lze ve vztahu k nelegální práci cizinců do určité míry chápat úvahu zákonodárce, že ví-li příjemce plnění o tom, že subdodavatel využívá k práci pro příjemce nelegálně pracující cizince, v podstatě jejich nelegální práci podporuje a může za ni být do určité míry spoluodpovědný. Zásadní je pak preventivní účinek § 141a ZZam, neboť působí na potenciální příjemce služeb při sjednávání obchodních smluv tak, aby je sjednávali pouze s dodavateli využívajícími legální pracovní sílu. Naproti tomu navrhovaná ustanovení §§ 37a a 37b ZoIP výše uvedený preventivní účinek postrádají (nelze předem vyloučit možnost, že konkrétní poskytovatel služby následně nevyplatí vyslanému zaměstnanci mzdu nikoliv úmyslně podvodně, ale např. z důvodu své platební neschopnosti nastalé v mezidobí²). Podle názoru SP ČR jde tedy návrh zákona nad rámec směrnice č. 2014/67/EU, neboť postihuje nejen podvodná jednání a zneužívání předpisů (viz návětí citovaného čl. 12 odst. 1 směrnice), ale do určité míry přenáší na příjemce služeb i riziko neúspěšného podnikání poskytovatele přeshraniční služby.

Záměrem předkladatele zřejmě bylo transponovat i čl. 12 odst. 5 směrnice č. 2014/67/EU („*Členské státy mohou v případech uvedených v odstavcích 1, 2 a 4 stanovit, že příjemce služeb, který splní povinnost vynaložit náležitou péči stanovenou ve vnitrostátním právu, není odpovědný*“). Navrhovaná „liberace“ (ručení vzniká pouze pokud příjemce plnění o nevyplacení mzdy příjemce služby věděl nebo při vynaložení náležité péče vědět měl a mohl, viz navrhované ustanovení §37b odst. 3 ZoIP) je však pouze zdánlivá, protože jakmile zaměstnavatel/subdodavatel z jakéhokoliv důvodu nezaplatí vyslanému zaměstnanci mzdu a příjemce služeb se to dozví (tedy např. stačí, aby mu to oznámil zaměstnanec subdodavatele), nemá možnost vzniku ručení zabránit – kromě podmínky existence rozhodnutí o udělení pokuty zaměstnavateli/subdodavateli nedává návrh zákona SUIP nebo příslušnému OIP, který vznik ručení svým rozhodnutím konstatuje, diskreci, zda rozhodnutí o vzniku ručení vydat či nikoliv a jelikož nejde o správní delikt samotného příjemce (žádnou právní povinnost neporušil), není možné uvažovat o jeho skutečné liberaci podle § 36 ZoIP. Pokud jde o navrhované ručení za uloženou pokutu (navrhovaný §37a odst. 1 ZoIP), neobsahuje předložený návrh dokonce ani tuto zdánlivou liberaci, což SP ČR považuje za zcela nepřipustné.

Cílem opatření uvedených v čl. 12 odst. 1 směrnice 2014/67/EU je chránit zaměstnance, kterým nebyla uhrazena ani minimální mzda/nebylo za ně odvedeno pojistné, nikoliv chránit stát před neuhrazením pokuty za správní delikt spáchaný poskytovatelem služby, jak efektivně činí navrhované znění §37a ZoIP. I v tomto ohledu jde předložený návrh zákona podle názoru SP ČR nad rámec směrnice.

SP ČR se dále obává, že přijetí návrhu v předloženém znění by dokonce mohlo mít za následek nepřipustné

² Je otázkou, zda mu jako obrana bude stačit ustanovení §36 odst. 3 ZoIP.

omezení volného pohybu služeb.

V neposlední řadě je předložený návrh zákona jazykově komplikovaný až nesrozumitelný a měl by být zásadně přepracován už jen z tohoto důvodu.

Tyto připomínky jsou zásadní.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

1. K části druhé, čl. III bod 1. (změna § 1 ZoIP):

SP ČR se domnívá, že primárním obsahem ZoIP je zřízení a úprava postavení, působnosti a příslušnosti orgánů inspekce práce, jejich práv a povinností při kontrole a sankcí za porušení stanovených povinností a teprve doplňkově i zapracování předpisů Evropské unie.

Tato připomínka je doporučující.

2. K části druhé, čl. III bod 2. (doplnění §§ 37a a 37b ZoIP):

Kromě obecných koncepčních připomínek uvedených výše poukazuje SP ČR na tomto místě zejména na naprostou nesrozumitelnost navrhovaného §37a odst. 1 ZoIP a § 37b odst. 3 ZoIP. Má-li být obsahem prvního z těchto ustanovení sdělení, že za úhradu pokuty uložené zahraničnímu zaměstnavateli za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) ručí „česká“ právnická nebo fyzická osoba, k níž byl zaměstnanec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k plnění úkolů ze smlouvy uzavřené mezi tímto zahraničním zaměstnavatelem a českou osobou, a obsahem druhého z nich obdobně, že uvedená „česká“ právnická nebo fyzická osoba dále ručí vyslanému zaměstnanci za vyplacení dlužné minimální/příslušné zaručené mzdy namísto jeho zahraničního zaměstnavatele, nelze tato sdělení z navržených formulací seznat (např. chybí „subjekt“ vyslání k ručící právnické nebo fyzické osobě; namísto „tyto osoby“ by mělo být použito „tato osoba“) a podle názoru SP ČR je nutné tyto formulace zásadně přepracovat.

Jakým způsobem bude dále zohledněn § 319 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), tj. že na zaměstnance vyslané z jiného státu EU do ČR v rámci nadnárodního poskytování služeb na dobu vyslání nepřesahující 30 dnů v kalendářním roce³ se ustanovení o české minimální mzdě/příslušné zaručené mzdě či příplatcích za práci přesčas nevztahují? Je v tomto kontextu relevantní i neposkytnutí platu? Proč návrh zákona nereflektuje více terminologii ZP (např. „výkon práce v rámci nadnárodního poskytování služeb“) ani existenci subdodavatelského řetězce?

Tyto připomínky jsou zásadní.

³ Česká republika uplatnila výjimku v souladu s čl. 3 odst. 3 směrnice č. 96/71/ES.