



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy České republiky k návrhu zákona, 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.	75/2019
DATUM ZPRACOVÁNÍ	29. července 2019
KONTAKTNÍ OSOBA	JUDr. Jitka Hejduková, CSc., Mgr. Renáta Zbranková, LL.M.
TELEFON	225 279 301, 225 279 304
E-MAIL	<a href="mailto:jhejdukova@spcr.cz">jhejdukova@spcr.cz</a> , <a href="mailto:rzbrankova@spcr.cz">rzbrankova@spcr.cz</a>

## OBEČNÉ PŘIPOMÍNKY

Dne 28.6.2019 předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR do meziresortního připomínkového řízení návrh novelizace zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) a dalších souvisejících zákonů, k 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 (dále jen „**transpoziční návrh novely**“). Svaz průmyslu a dopravy České republiky („**SP ČR**“) k transpozičnímu návrhu novely předkládá níže uvedené připomínky.

V prvé řadě SP ČR vyjadřuje své zklamání nad přístupem předkladatele. Na jednání Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody dne 25.3.2019 bylo dosaženo křehké kompromisní dohody o obsahu novelizace ZP, složitě meziresortně i tripartitně projednávané cca od září loňského roku. Součástí kompromisu byl také závazek všech zúčastněných stran, byť pouze ústní, nezasahovat v dalším legislativním procesu do dosaženého kompromisního návrhu a prosadit jeho přijetí právě v této kompromisní podobě. (SP ČR připomíná, že důvodem pro takovou dohodu byla zkušenost z projednávání ST 903 v minulém volebním období, který v důsledku množství předložených, mnohdy i zcela protichůdných, pozměňovacích návrhů v Poslanecké sněmovně neprošel ani 2. čtením, přestože některé změny obsažené ve vládní podobě ST 903 byly vnímány jako důležité a přínosné pro praxi.) Uvedený kompromisní novelizační návrh předkladatel dosud nepostoupil ani k projednání vládě, a podle informací SP ČR tak nehodlá ani učinit. Přesto nyní předložil do meziresortního připomínkového řízení transpoziční návrh novely, omezující se výlučně a pouze na změny podle předkladatele potřebné v souvislosti se závazkem ČR jako členského státu EU transponovat revidovanou směrnicí o vysílání do 30.7. 2020 do českého právního řádu.

**SP ČR v této souvislosti požaduje, aby byly do transpozičního návrhu novely doplněny veškeré novelizační body, které byly obsahem kompromisní dohody dosažené na Plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody dne 25.3.2019** (namátkou zpřesňující úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo prekluze v pracovněprávních vztazích, doplnění řešení problematiky prevence vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale i nová koncepce počítání dovolené nebo změny v doručování; dále jen „**kompromisní**

návrh novely“). SP ČR také připomíná, že nemá-li transpoziční návrh novely skončit stejně jako výše zmiňovaný ST 903, je potřeba dohody ohledně dalšího legislativního postupu novelizace stejná i ve vztahu k transpozičnímu návrhu novely.

V souvislosti s výše zmíněnými návrhy na doplnění mimo transpoziční novelizační ustanovení dále **SP ČR vyjadřuje podporu požadavku ČMKOS na změnu § 24 ZP ve smyslu doplnění podmínek, za jakých může kolektivní smlouvu uzavřít se zaměstnavatelem majoritní odborová organizace**, aby obstrukční jednání určité menšinové odborové organizace nemohlo zablokovat uzavření podnikové kolektivní smlouvy. **Současně SP ČR požaduje změnu § 25 ZP (jako podmínku *sine qua non* pro podporu změny § 24 ZP z jeho strany), jmenovitě § 25 odst. 2 písm. a) ZP (závažnost kolektivní smlouvy vyššího stupně na straně zaměstnavatelů) tak, aby byla KSVS závazná jen pro ty zaměstnavatele, za které příslušný svaz KSVS uzavřel.** Obdobně jako v případě § 24 ZP, je cílem této požadované změny v § 25 ZP řešit palčivé aktuální problémy, s nimiž se potýkají organizace zaměstnavatelů v praxi – v důsledku stávajícího znění § 25 ZP mnoho zaměstnavatelských svazů kolektivně nevyjednává, mnoho zaměstnavatelů není ochotno setrvat v organizaci zaměstnavatelů nebo do ní vstoupit a je tak ohrožena samotná existence zaměstnavatelských organizací potažmo existence funkčního sociálního dialogu. Pro podrobnější zdůvodnění tohoto novelizačního návrhu, včetně odkazu na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 98, odkazuje SP ČR mj. na své stanovisko ze 14. září 2018 a také na několik kol tripartitních jednání o kompromisním návrhu novely v průběhu letošní zimy a jara.

V neposlední řadě SP ČR **apeluje na předkladatele, aby při vzájemných bilaterálních a multilaterálních jednáních s představiteli jiných členských států EU důsledně upozorňoval a vyžadoval informace o konkrétní podobě transpozice této směrnice do jejich vnitrostátních předpisů v rámci mantinelů nastavených revidovanou směrnicí o vysílání pracovníků.** SP ČR upozorňuje, že dopady této směrnice nejsou dány pouze touto předkládanou novelou zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, protože tato úprava se týká zaměstnavatelů, kteří zaměstnance přijímají a předložený návrh jednotlivé pracovní právní nároky vyslaných zaměstnanců k výkonu práce k zaměstnavatelům v ČR například v oblasti odměňování přesně definuje a činí předvídatelné. V této souvislosti SP ČR požaduje doplnit transpoziční návrh novely, popř. důvodovou zprávu, o jasné sdělení ohledně neaplikace nároků z kolektivních smluv vyššího stupně nebo doplňkových pojistných systémů (vizte čl. 3 odst. 1a druhý pododstavec revidované směrnice o vysílání; podrobněji k těmto požadavkům na doplnění/vysvětlení vizte dále v textu). Velké problémy lze ale očekávat na straně těch zaměstnavatelů, kteří vysílají své zaměstnance k výkonu práce k zaměstnavatelům usazeným v jiném členské státě (Německo, Polsko, Rakousko, Francie, aj.). Transpoziční návrh novely se předkládá bez znalosti transpozice této směrnice do vnitrostátních úprav jednotlivých členských zemí a není ani zřejmé, nakolik tzv. „Guidance“ k vysílání pracovníků, připravované Evropskou komisí, pomohou ke správné interpretaci směrnice a jejímu konkrétnímu promítnutí do národních úprav, aby nároky vysílaných a přijímaných zaměstnanců mezi jednotlivými členskými zeměmi byly pro zaměstnavatele porovnatelné. **SP ČR požaduje, aby k zohlednění odlišností jednotlivých systémů cestovních náhrad předkladatel zvažil a předložil k diskusi a zapracování do transpozičního návrhu novely úpravy cestovních náhrad ZP tak, aby alespoň některé z nich (např. kapesné) bylo možné pro účely naplnění směrnice považovat za součást odměny ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) revidované směrnice o vysílání.**

SP ČR v této souvislosti také požaduje, aby případně ČR z podnětu předkladatele iniciovala řízení před EK/SD

EU v případě podezření na překročení mantinelů stanovených předmětnou směrnicí.

Výše uvedené připomínky jsou zásadní.

#### KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY K TRANSPOZIČNÍMU NÁVRHU NOVELY

##### 1. K ČÁSTI PRVNÍ (Změna zákoníku práce), bodu 2. (§ 309 odst. 9 ZP)

Text nově navrhovaného ustanovení § 309 odst. 9 ZP navrhujeme v tomto znění (změny oproti transpozičnímu návrhu novely jsou vyznačeny revizními značkami):

*„(9) Uživatel je povinen 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; informace musí obsahovat alespoň údaje o*

*a) místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,*

*b) **druhu označení** práce, **kteřý kterou** má vyslaný zaměstnanec vykonávat **v jiném členském státě Evropské unie,***

*c) datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance **v jiném členském státě Evropské unie,***

*d) předpokládané době vyslání zaměstnance a*

*e) tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá.“*

#### Odůvodnění:

Podle § 34 odst. 1 písm. a) ZP „pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat.“ Podle § 308 odst. 1 písm. b) ZP „dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce.“ Podle § 319a odst. 3 ZP „vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud konají nebo konali práci stejného druhu na stejném místě, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavci 1 sčítají.“

V článku 3 odst. 1a Směrnice 96/71/ES ve znění Směrnice 2018/957 je uvedeno kromě jiného následující: „Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává **stejnou činnost na stejném místě**, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.“, a dále „Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.“

Druh práce podle § 34 odst. 1 písm. a) ZP a podle § 308 odst. 1 písm. b) ZP může být sjednán i široce (např. programátor), přičemž zaměstnavatel má pak možnost udělovat zaměstnanci konkrétní pracovní

úkoly. Pojem „stejná činnost“ podle Směrnice 96/71/ES ve znění Směrnice 2018/957 nemůže být dle našeho názoru ztotožňován s druhem práce podle ZP.

Pokud bude ponecháno v § 309 odst. 9 ZP pouze spojení „druhu práce“, dojde k rozšíření dopadů zamýšlených článkem 3 odst. 1a Směrnice 96/71/ES ve znění Směrnice 2018/957 a § 319a odst. 3 ZP nad rozsah požadavků Směrnice 2018/957. Tato skutečnost může mít za následek, že ukončení jedné činnosti vykonávané v zahraničí a pokračování na to navazující činnosti zcela jiného druhu bude mít za následek sčítání dob výkonu práce nad rámec Směrnice 96/71/ES ve znění Směrnice 2018/957.

Doplnění pojmů „v jiném členském státě“ představuje zpřesnění textu právního předpisu.

**Tyto připomínky jsou zásadní.**

## **2. K ČÁSTI PRVNÍ (Změna zákoníku práce), bodům 3. a 4. (§ 319 odst. 1 písm. h) ZP)**

Úpravou znění § 319 odst. 1 písm. c) ZP a doplněním nového písm. h) dostává podle SP ČR zcela nový smysl závěrečná část uvedeného odstavce, konkrétně „*Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, 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.*“ Bez těchto úprav lze v principu v praxi hovořit o tom, že půjde o porovnávání „mezi jednotlivými písmeny“, tj. např. zda je bude mít německý vyslaný zaměstnanec právo na delší minimální dovolenou nebo na minimální dobu odpočinku mezi dvěma směnami podle německých nebo podle českých předpisů. I u porovnávání výší minimální/zaručené mzdy včetně příplatků za práci přesčas může jít ještě o relativně jednoduché počty.

Po změnách a doplnění, které přináší transpoziční návrh novely, by však bylo takové posuzování výhodnosti německé nebo české úpravy daleko složitější: doslovně vyloženo by si měl vysílající zaměstnavatel udělat „checklist“ minimálně všech zákonných německých a českých příplatků ke mzdě/platu a cestovních náhrad (včetně podmínek, za jakou služební cestu zaměstnanci přísluší a za jakou nikoliv) a srovnávat. Tj. pokud by např. německá zákonná úprava neznala příplatek za práci v sobotu, bylo by nutné při takovém porovnávání tento český příplatek fiktivně zaměstnanci do kalkulace zahrnout, stejně jako jiný příplatek ke mzdě náležející podle německé právní úpravy, který zase nezná úprava česká. Stejně tak by bylo nutné porovnat cestovní náhrady; pokud by na některou z nich zaměstnanec měl nárok podle právní úpravy jednoho státu a podle právní úpravy druhého státu ne a u jiné náhrady *vice versa*, byl by každý takový nárok posuzován samostatně a tedy by byla pro zaměstnance výhodnější vždy ta úprava, která by ho přiznávala). Takové posuzování se podle názoru SP ČR míjí se zněním i účelem směrnice. SP ČR proto požaduje, aby byla citovaná část odst. 1 upravena tak, aby se porovnávala vždy celková (hrubá) částka, která vyslanému zaměstnanci přísluší podle právní úpravy jeho „domovského“ státu a která by mu za stejné situace příslušela podle právní úpravy hostitelského státu.

**Tato připomínka je zásadní.**

### 3. K ČÁSTI PRVNÍ (Změna zákoníku práce), k § 319 odst. 2 ZP

SP ČR navrhuje za stávající bod 4. transpozičního návrhu novely doplnit nový bod č. 5 tohoto znění:  
„5. V §319 odst. 2 se text „písm. b) a c)“ nahrazuje textem „písm. b), c) a h)“.“

#### Odůvodnění:

Jestliže se u vyslání do 30 dnů neprovádí porovnávání minimálních mzdových/platových podmínek (tj. doposud jediný finanční nárok plynoucí z výčtu obsaženého v § 319 ZP) nedává smysl u takových krátkodobých vyslání srovnávat a aplikovat ani podmínky pro poskytování cestovních náhrad.

**Tato připomínka je zásadní.**

### 4. K ČÁSTI PRVNÍ (Změna zákoníku práce), k bodu 5. (§ 319a odst. 1 ZP)

Text nově navrhovaného ustanovení § 319a odst. 1 ZP zní: „*Přesáhne-li vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 dobu 12 měsíců, vztahují se na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě první i ostatní podmínky pro zaměstnávání zaměstnance v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Ustanovení § 319 odst. 1 věty druhé a třetí platí obdobně.*“

V článku 3 odst. 1a Směrnice 96/71/ES ve znění Směrnice 2018/957 je uvedeno kromě jiného následující:  
„*První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:*

- a) postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;*
- b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.***

Doplňkovými podnikovými systémy zaopatření v důchodu lze zřejmě v kontextu ČR rozumět penzijní připojištění resp. příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci do tohoto systému. Nejde o pracovní právní nárok, přesto SP ČR doporučuje výslovně zmínit v důvodové zprávě, že se na tyto příspěvky směrnice nevztahuje.

**Tato připomínka je doporučující.**

### 5. K ČÁSTI PRVNÍ (Změna zákoníku práce), k bodu 5. (§ 319a odst. 3 ZP)

Text nově navrhovaného ustanovení § 319a odst. 3 ZP navrhujeme v tomto znění (změny oproti transpozičnímu návrhu novely jsou vyznačeny revizními značkami):

„(3) Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud konají nebo konali **stejnou práci stejného druhu podle § 309 odst. 9 písm. b) a na stejném místě**, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavci 1 sčítají.“

#### Odůvodnění:

Vizte odůvodnění k připomínce k bodu 2. (§ 309 odst. 9 ZP).

**Tato připomínka je zásadní.**

#### **6. K ČÁSTI DRUHÉ (Změna zákona o zaměstnanosti), Čl. III, k bodům 5. až 13.**

Předkladatel pomíjí, že velká část navrhovaných změn ohledně informačních a evidenčních povinností ve vztahu k vyslaným zaměstnancům, již byla provedena (srovnejte text v podstatě všech těchto novelizačních bodů, s výjimkou bodu 9.) a tyto povinnosti (které dříve vázaly přijímající tuzemskou fyzickou nebo právnickou osobu) již byly přeneseny na vysílajícího zaměstnavatele, zákonem č. 176/2019 Sb., který nabývá účinnosti 31.7.2019 (jde sice primárně o novelu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, její součástí je však také novelizace zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). V tomto směru je tedy nutné transpoziční návrh novely i jeho důvodovou zprávu upravit. Je také potřeba zvážit, které z navrhovaných dalších změn již novelizovaných ustanovení budou skutečně nutné po cca roční(!) účinnosti zákona č. 176/2019 Sb.

**Tyto připomínky jsou zásadní.**

#### **7. NAD RÁMEC NÁVRHU:**

SP ČR připomíná, že součástí kompromisního návrhu novely ZP byla také úprava vylučující duplicitu vyplácení náhrady mzdy nebo platu za dovolenou v případě, že mu náhrada mzdy/platu za dovolenou přísluší podle právní úpravy jiného členského státu EU, do kterého byl vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb (tzv. dovolenkové pokladny, šlo o změnu navrhovanou v § 222a). Tuto úpravu SP ČR v transpozičním návrhu novely postrádá a požaduje její doplnění.

**Tato připomínka je zásadní.**

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění („ZoIP“), již na základě tzv. vynucovací směrnice (směrnice EP 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“) upravuje část informačních povinností ČR o pracovních podmínkách vyslaných zaměstnanců. Jde konkrétně o úpravu obsaženou v ustanovení § 4 odst. 2 písm. i) ZoIP, přičemž příslušné informace v několika jazycích jsou dostupné na [www.suip.cz](http://www.suip.cz). SP ČR se domnívá, že zmínka o této skutečnosti by se slušela uvést do důvodové zprávy, přispělo by to k zajištění lepší osvěty a informovanosti minimálně českých uživatelů práva.

**Tato připomínka je doporučující.**

SP ČR však také v transpozičním návrhu novely postrádá transpozici následujícího textu revidované směrnice o vysílání (součástí čl. 3 odst. 1): „*Pokud v rozporu s článkem 5 směrnice 2014/67/EU informace na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách neuvádějí, které pracovní podmínky se mají*

*použit, zohlední se tato okolnost v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi při vyměřování sankcí za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice, a to v rozsahu nezbytném k zajištění jejich přiměřenosti.“* Ustanovení § 3 odst. 3 ZoIP podrobně popisuje, co ÚP i OIP v souvislosti s vysíláním kontrolují, včetně odkazu na § 319 ZP, SP ČR proto požaduje doplnit výše uvedenou povinnost SP ČR do úpravy ukládání trestů za přestupky na tomto úseku (minimálně jako polehčující okolnost, důvod pro upuštění od potrestání nebo důvod pro mimořádné snížení výměry pokuty ve smyslu zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů).

**Tato připomínka je zásadní.**

Transpoziční návrh novely neobsahuje výslovnou zmínku o případné aplikaci ujednání týkajících se mzdových/platových tarifů a příplatků obsažených v kolektivních smlouvách vyššího stupně na vyslané zaměstnance. Z této skutečnosti SP ČR dovozuje, že předkladatel nepovažuje kolektivní smlouvy vyššího stupně za „všeobecně použitelné“ ve smyslu (revidované) směrnice o vysílání pracovníků. S tímto názorem SP ČR souhlasí, a to i pro případ, že dojde k rozšíření závaznosti KSVS v souladu s § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Nelze totiž pominout, že se ani rozšířená KSVS na mnohé zaměstnavatele nevztahuje, a to nejobecněji na zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci (srovnejte § 7a zmíněného zákona), což v mnoha odvětvích představuje podstatnou část pracovní síly. SP ČR však pro vyloučení pochybností požaduje zahrnout výslovnou zmínku v tomto smyslu do textu transpozičního návrhu novely, popř. alespoň do důvodové zprávy.

**Tato připomínka je zásadní.**