

Vládní návrh

ZÁKON

ze dne 2016,

**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**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. I

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 437/2012 Sb., zákona č. 505/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 219/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 203/2015 Sb., zákona č. 314/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb. a zákona č. .../2016 Sb., se mění takto:

1. V § 1 se slova „v souladu s právem Evropské unie¹⁾“ nahrazují slovy „zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾“.

2. Poznámka pod čarou č. 1 zní:

- „¹⁾ Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 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“).“

32002L0073, 32003L0109, 32004L0038, 32005L0036, 32006L0054, 32008L0104, 32009L0050, 32009L0052, 32010L0041, 32011L0098, 32014L0067

3. V § 102 odst. 2 větě třetí se slova „Evidence obsahuje“ nahrazují slovy „Zaměstnavatel uvedený ve větě první vede evidenci obsahující“ a na konci odstavce se doplňuje věta „V případě, že právnická nebo fyzická osoba uvedená ve větě druhé uzavřela smlouvu se zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, na jejímž základě byly fyzické osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy pro tuto právnickou nebo fyzickou osobu, má tato právnická nebo fyzická osoba povinnost vést evidenci obsahující 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 Evropské unie.“.

CELEX 32014L0067

4. V § 136 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Povinnost podle odstavce 1 věty první má na území České republiky i zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, který v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do České republiky, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka.“.

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

CELEX 32014L0067

5. V § 139 odst. 1 písm. d) a v § 140 odst. 1 písm. c) se slova „2, nebo“ nahrazují textem „2,“.
6. V § 139 odst. 2 se na konci textu písmene f) doplňují slova „nebo 2“.

CELEX 32014L0067

7. V § 140 odst. 2 se na konci textu písmene e) doplňují slova „nebo 2“.

CELEX 32014L0067

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o inspekci práce

Čl. II

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 382/2008 Sb.,

zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 247/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 81/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 88/2016 Sb. a zákona č. .../2016 Sb. se mění takto:

1. V § 1 se slova „Tento zákon“ nahrazují slovy „Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie⁷⁸⁾ a“.

Poznámka pod čarou č. 78 zní:

„⁷⁸⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 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“).“.

CELEX 32014L0067

2. V § 3 se za odstavec 2 vkládá nový odstavec 3, který včetně poznámky pod čarou č. 79 zní:

„(3) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁷⁹⁾, přičemž ve vzájemné souvislosti posuzují zejména následující skutečnosti:

a) za účelem zjištění skutečného místa výkonu činnosti zaměstnavatele v České republice, úřad a inspektoráty provedou celkové posouzení všech skutečností charakterizujících činnosti, jež provádí zaměstnavatel v České republice, popřípadě též v jiném členském státě Evropské unie, v němž je usazen, přičemž se vezme v úvahu období 5 let předcházející vyslání zaměstnance; při tomto posouzení jsou zohledněny zejména následující skutečnosti:

1. místo, kde má zaměstnavatel své sídlo, popřípadě kde má administrativní zázemí,
2. místo, kde zaměstnavatel platí daně a příspěvky sociálního pojištění,
3. členský stát, který vydal zaměstnavateli povolení k výkonu příslušné činnosti, případně kde je zaregistrován u obchodní komory nebo jiných profesních subjektů v souladu s právem daného členského státu,
4. místo, kde zaměstnavatel vykonává hlavní předmět podnikání, a kde zaměstnává zaměstnance vykonávající administrativní práce,
5. místo, kde zaměstnavatel přijímá zaměstnance do pracovněprávního vztahu a odkud jsou zaměstnanci vysíláni,
6. rozhodné právo, kterým se řídí pracovněprávní vztahy uzavřené mezi zaměstnavatelem a vysílanými zaměstnanci,
7. objem zaměstnavatelem realizovaných nadnárodních služeb nebo výše obratu uskutečněného v jiném členském státě Evropské unie s přihlédnutím ke specifické situaci zejména nově založených podniků a malých a středních podniků,

b) za účelem zjištění, v jakém členském státě Evropské unie zaměstnanec dočasně vyslaný k výkonu práce v České republice obvykle koná práci, se zkoumají veškeré skutečnosti charakterizující tuto práci a zaměstnance, přičemž je zkoumáno zejména

1. zda zaměstnanec vykonává práci v České republice po omezenou dobu,
2. místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) nebo podle Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva),
3. datum, ke kterému bylo vyslání zaměstnance zahájeno,
4. zda se zaměstnanec po skončení vyslání vrací do jiného členského státu Evropské unie, ze kterého byl vyslán, anebo má v tomto jiném členském státě Evropské unie pokračovat ve výkonu práce,
5. povaha vykonávaných činností,
6. skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který zaměstnance vysílá, a způsob jejich poskytování nebo proplácení,
7. zda pracovní místo bylo opakovaně obsazované týměž nebo jiným zaměstnancem.

⁷⁹⁾ Například § 319 zákoníku práce.“.

Dosavadní odstavec 3 se označuje jako odstavec 4.

CELEX 32014L0067

3. V § 4 odst. 2 písm. b) se za slova „bezpečnosti práce“ vkládají slova „, pracovněprávních vztahů“.
4. V § 4 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena g) až i), která včetně poznámky pod čarou č. 80 znějí:

„g) podává příslušnému orgánu jiného členského státu Evropské unie (dále jen „příslušný cizí orgán“) žádosti o pomoc, informace, oznámení nebo vymáhání pokuty nebo jiné sankce na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie⁸⁰⁾, přičemž žádost úřadu o vymáhání pokuty nebo jiné sankce, jakož i oznámení rozhodnutí, na jehož základě je příslušná pokuta nebo jiná sankce ukládána, obsahuje alespoň:

1. jméno a známou adresu zaměstnavatele a veškeré ostatní příslušné údaje nebo informace nezbytné pro jeho identifikaci,
2. shrnutí skutečností a okolností, na jejichž základě došlo k závěru o možném porušení právních předpisů, povahu tohoto porušení a výčet příslušných právních předpisů,
3. nástroj umožňující vymahatelnost v České republice (vykonatelné rozhodnutí) a veškeré další příslušné informace nebo doklady, včetně informací a dokladů právní povahy, které se týkají související pohledávky, pokuty nebo jiné sankce,
4. v případě oznámení rozhodnutí účel oznámení a lhůtu pro jeho provedení,

5. v případě žádosti o vymáhání pokuty, jiné sankce nebo související pohledávky či její složky, datum, kdy se stalo rozhodnutí vykonatelným, celkovou vymáhanou částku, veškeré informace důležité pro její vymáhání, včetně skutečnosti zda, a případně jak bylo rozhodnutí zaměstnavateli doručeno, včetně sdělení úřadu, zda proti uložení pokuty nebo jiné sankce lze podat další opravný prostředek.

- h) sděluje příslušnému cizímu orgánu skutečnosti naznačující porušování právních předpisů v oblasti vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a informuje Evropskou komisi o přetrvávajících problémech při výměně informací s jinými členskými státy Evropské unie v této oblasti,
- i) poskytuje na svých internetových stránkách v českém jazyce a v dalších jazycích nejčastěji používaných dočasně vysílanými zaměstnanci aktuální informace o pracovních podmínkách zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tyto informace úřad zpřístupní i jinými vhodnými způsoby, a na žádost osoby se zdravotním postižením také v podobě, v níž se s nimi tato osoba může seznámit.

⁸⁰⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a o zrušení rozhodnutí Komise 2008/49/ES („nařízení o systému IMI“), v platném znění.“.

CELEX 32014L0067

5. Poznámka pod čarou č. 10 zní:

„¹⁰⁾ § 105 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.“.

6. V § 5 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno n), které zní:

„n) prostřednictvím úřadu informuje příslušný cizí orgán oprávněný podle práva jiného členského státu Evropské unie poskytovat nebo požadovat přeshraniční spolupráci, doručovat a vymáhat rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce při kontrole dodržování právních předpisů upravujících vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnanců, v případě, že má pochybnosti o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnance z jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v České republice v rámci nadnárodního poskytování služeb.“.

CELEX 32014L0067

7. Za část čtvrtou se vkládá nová část pátá, která včetně nadpisu zní:

„ČÁST PÁTÁ

KONTROLA A SPRÁVNÍ SPOLUPRÁCE PŘI VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V RÁMCI NADNÁRODNÍHO POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB

§ 37a

Přístup k informacím a správní spolupráce

(1) Úřad ve spolupráci s inspektoráty na základě odůvodněné žádosti příslušného cizího orgánu nebo Evropské komise podané na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie⁸⁰⁾, která se týká zaměstnavatele usazeného v České republice, bezplatně

a) poskytne příslušnému orgánu informace za účelem identifikace vyslání a kontroly dodržování právních předpisů upravujících postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb,

b) prošetří skutečnosti související s vysláním zaměstnance,

c) poskytne písemnosti související s vysláním zaměstnance.

(2) Úřad poskytne informace podle odstavce 1 písmene a)

a) v odůvodněných naléhavých případech vyžadujících nahlížení do příslušných rejstříků bez zbytečného odkladu, nejvýše však do 2 pracovních dnů,

b) v ostatních případech nejpozději do 25 pracovních dnů od obdržení žádosti.

(3) Nelze-li žádost podle odstavce 1 vyřídit, informuje o tom úřad příslušný cizí orgán. Úřad bez zbytečného odkladu informuje příslušný cizí orgán o skutečnostech souvisejících s vysláním, pokud jsou pochybnosti o dodržování pracovních a mzdových podmínek.

(4) Úřad může požádat příslušný cizí orgán o poskytnutí přeshraniční spolupráce v rozsahu podle odstavce 1 písm. a), b) a c) která se týká zaměstnavatele usazeného v jiném členském státě Evropské unie. Informace poskytnuté příslušným cizím orgánem na základě této žádosti může úřad využít pouze za účelem kontroly dodržování právních předpisů upravujících vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb.

CELEX 32014L0067

§ 37b

Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie a její vymáhání

(1) Rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce a s ním související písemnosti doručuje úřad a inspektorát zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie, který vysílá zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb

na území České republiky, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo prostřednictvím příslušného orgánu státní správy pověřeného k doručování písemností do ciziny. Pokud se tímto způsobem nepodaří písemnost zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie doručit, požádá úřad na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie⁸⁰⁾ příslušný cizí orgán o doručení písemností podle věty první.

(2) Pokud zaměstnavatel usazený v jiném členském státě Evropské unie, který vysílá zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, nesplnil dobrovolně povinnost na základě pravomocného a vykonatelného rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce v České republice v určené lhůtě, požádá úřad na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie⁸⁰⁾ o výkon rozhodnutí příslušný cizí orgán. Přijetím žádosti příslušného cizího orgánu podle věty první zaniká pohledávka České republiky.

(3) V případě, že rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce, o jehož výkon úřad požádal podle odstavce 2, bylo napadeno v souladu s právními předpisy České republiky, oznámí úřad tuto skutečnost bezodkladně příslušnému cizímu orgánu.

CELEX 32014L0067

§ 37c

Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v České republice a její vymáhání

(1) Úřad na základě žádosti příslušného cizího orgánu podané na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie⁸⁰⁾

- a) doručí zaměstnavateli usazenému v České republice vysílajícímu zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie rozhodnutí o uložení pokuty vydané v jiném členském státě Evropské unie, nebo
- b) zabezpečí výkon pravomocného a vykonatelného rozhodnutí vydaného v jiném členském státě Evropské unie podle právních předpisů České republiky.

(2) Úřad bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 1 měsíce od přijetí žádosti podle odstavce 1 doručí zaměstnavateli usazenému v České republice vysílajícímu zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie rozhodnutí o uložení pokuty a doručí podle odstavce 1 písm. b) obecnému správci daně podle zvláštního právního předpisu žádost o vymáhání pokuty.

(3) Úřad odmítne žádost podle odstavce 1, pokud žádost obsahuje takové formální nebo obsahové vady, pro něž je třeba ji považovat za zmatečnou, anebo pokud zjevně neodpovídá příslušnému rozhodnutí. Úřad může odmítnout žádost, pokud je zjevné, že vymáhání pokuty či jiné správní sankce by bylo nehospodárné.

(4) Pokuta uložená v jiném členském státě Evropské unie je příjmem státního rozpočtu, který spravuje a vymáhá obecný správce daně podle jiného právního předpisu. Vykonatelné rozhodnutí cizího orgánu přiložené k této žádosti je exekučním titulem.

(5) Úřad informuje bez zbytečného odkladu příslušný cizí orgán o

a) úkonech, které byly uskutečněny na základě jeho žádosti podle odstavce 1 a datu doručení rozhodnutí.

b) důvodech odmítnutí žádosti.

(6) Pokud po přijetí žádosti podle odstavce 1 došlo k napadení rozhodnutí podle právních předpisů jiného členského státu Evropské unie, ve kterém byla pokuta uložena, a toto napadení má vliv na vykonatelnost rozhodnutí, je výkon tohoto rozhodnutí v České republice přerušen, dokud v této věci nerozhodne příslušný cizí orgán.

(7) Pokuta uložená cizím orgánem v jiné měně než je česká koruna se převede na české koruny podle kursů devizového trhu vyhlášených Českou národní bankou pro den uložení pokuty.“.

Dosavadní část pátá se označuje jako část šestá.

CELEX 32014L0067

ČÁST TŘETÍ

Změna zákoníku práce

Čl. III

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb. a zákona č. 298/2016 Sb. se mění takto:

1. Na konci poznámky pod čarou č. 1 se doplňuje věta „Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 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⁽⁶⁾“.

CELEX 32014L0067

2. V § 319 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Za výplatu mzdy nebo platu do výše podle odstavce 1 písm. c) zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, pokud

a) odměna za práci do výše podle odstavce 1 písm. c) nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena,

b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přešupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,

c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležitě péče vědět měla a mohla.

Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.“

CELEX 32014L0067

3. V § 319 odst. 3 písmeno b) zní:

„b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přešupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.“

CELEX 32014L0067“.

ČÁST ČTVRTÁ

ÚČINNOST

Čl. IV

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, s výjimkou ustanovení části třetí čl. III bodu 3, které nabývá účinnosti dnem 1. července 2017.

Důvodová zpráva

I. Obecná část

A) Zhodnocení platného právního stavu, včetně zhodnocení současného stavu ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Z věcného hlediska je podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. kompetenční zákon), Ministerstvo práce a sociálních věcí ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky. V okruhu této působnosti Ministerstvo práce a sociálních věcí mimo jiné zkoumá, analyzuje dosahované výsledky, činí opatření k řešení aktuálních otázek, pečuje o náležitou právní úpravu věcí patřících do působnosti České republiky a připravuje návrhy zákonů a jiných právních předpisů.

Důvodem zpracování návrhu zákona je implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014, 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“], přičemž tato směrnice byla přijata na unijní úrovni zejména za účelem předcházení, zamezení a boje proti zneužívání a obcházení příslušných pravidel, kterého se dopouštějí zaměstnavatelé nekalým nebo podvodným způsobem využívající 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 (dále jen „směrnice o vysílání pracovníků“). Pokud se týká předcházení zneužívání a obcházení směrnice o vysílání pracovníků, pak v některých případech dochází k podvodným praktikám zaměstnavatelů, kteří tento institut vysílání pracovníků zneužívají. Jedná se např. o zakládání fiktivních sídel vysílajících zaměstnavatelů (nazývaných taktéž „letter box companies“), což pak vede k obcházení zejména čl. 3 směrnice o vysílání pracovníků. Prostřednictvím implementované směrnice proto má dojít k bližší identifikaci skutečného vysílání pracovníka.

Za účelem efektivnější a účinnější kontroly dodržování pravidel, které stanovuje směrnice o vysílání pracovníků, vytváří prosazovací směrnice rámec pro užší spolupráci členských států, které si mají poskytovat bez zbytečného odkladu vzájemnou pomoc, aby usnadnily provádění, uplatňování a prosazování implementované směrnice a směrnice o vysílání pracovníků v praxi. Současně jsou však členské státy povinny zajistit vhodný a účinný systém kontroly a sledovacích mechanismů a provádění účinných a odpovídajících inspekcí s cílem kontrolovat a sledovat dodržování předpisů a pravidel stanovených ve směrnici o vysílání pracovníků. Zároveň mohou členské státy stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování

povinností stanovených implementovanou směrnicí a směrnicí o vysílání pracovníků, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie. V rámci boje proti podvodnému jednání a zneužívání předpisů stanoví implementovaná směrnice členským státům povinnost přijmout nediskriminační a přiměřená dodatečná opatření, aby bylo zajištěno, 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, za veškeré neproplacené čisté odměny odpovídající minimální mzdě nebo nezaplaceným příspěvkům do společných fondů nebo institucím sociálních partnerů, pokud se na ně vztahuje článek 3 směrnice o vysílání pracovníků. Prosazovací směrnice též zavádí povinnost členských států spolupracovat při přeshraničním vymáhání peněžitých správních sankcí nebo pokut.

V současnosti není předmětná oblast národní legislativou České republiky dostatečně regulována. Proto se navrhuje prostřednictvím tohoto zákona novelizovat zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), neboť se implementovaná oblast dotýká zejména oblasti kontroly dodržování pracovněprávních předpisů při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a také oblasti zaměstnanosti, jejíž základní právní předpis představuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Na rovnost mužů a žen nemá platná právní úprava přímé ani zprostředkované dopady, nevede k diskriminaci pohlaví, nerozlišuje ani nezvýhodňuje jedno z nich, nestanovuje pro ně odlišné podmínky, a rovněž ve vztahu k zákazu diskriminace z jakéhokoli jiného důvodu nemá jiný dopad.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

B) Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy, včetně dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Účelem návrhu zákona je provedení změn, které se týkají zejména

- identifikace a kontroly skutečného vyslání pracovníka
- ukotvení odpovědnosti příjemce nadnárodně poskytované služby
- pravidel správní spolupráce mezi příslušnými orgány dotčených členských států Evropské unie, včetně přeshraničního vymáhání peněžitých správních sankcí nebo pokut.

Za účelem identifikace a kontroly skutečného vyslání pracovníka se navrhuje legislativní ukotvení skutečností, které musí být zejména posouzeny, aby došlo k identifikaci skutečného vyslání pracovníka a bylo tak zabráněno zneužívání a obcházení směrnice o vysílání pracovníků. Za tímto účelem se též nově stanoví povinnost poskytovatele nadnárodně poskytované služby mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci

pracovněprávního vztahu zaměstnanců přeložených do českého jazyka, kteří byli vysláni na území České republiky v rámci směrnice o vysílání pracovníků.

Zásadní změnu představuje **zavedení institutu 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 nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci, a to za podmínek stanovených zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

V rámci **stanovení pravidel správní spolupráce mezi příslušnými orgány dotčených členských států Evropské unie** se navrhuje vložit 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.

Navrhovaná právní úprava se žádným způsobem nedotýká problematiky rovnosti mužů a žen, když mezi nimi nijak nerozlišuje. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA (zejména bod 8.7 Dopady navrhované úpravy ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu rovnosti mužů a žen).

C) Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Navrhovanou právní úpravu je nutné přijmout z důvodu řádné implementace prosazovací směrnice, z jejíhož znění vychází. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA (zejména bod 1 Důvod předložení a cíle).

D) Zhodnocení souladu návrhu zákona s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Vládní návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

E) Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie

Návrh zákona vychází na úrovni Evropské unie z nutnosti implementace prosazovací směrnice s cílem zabezpečit ochranu zaměstnanců, kteří jsou svými zaměstnavateli vysláni v rámci nadnárodního poskytování služeb a zamezení obcházení a zneužívání pravidel stanovených směrnicí o vysílání pracovníků.

Na předložený návrh zákona dopadá směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob při zpracování osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, resp. nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), které rozvíjejí čl. 16 Smlouvy o fungování Evropské unie. Správní spolupráce dotčených orgánů členských států Evropské unie na základě předmětného návrhu

je založena na využívání systému IMI, který je ukotven prostřednictvím nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a o zrušení rozhodnutí Komise 2008/49/ES („nařízení o systému IMI“) a je přímo použitelným právním předpisem.

Jestliže návrh zákona počítá se zavedením institutu ručení příjemce nadnárodně poskytovaných služeb, pak tato navrhovaná konstrukce odpovídá čl. 12 prosazovací směrnice. V tomto směru lze taktéž poukázat na závěry Soudního dvora Evropské unie uvedené v rozsudku C- 60/03, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG*, když tento soud konstatoval možnost členského státu zavést zákonné úpravy ručení zadavatele či objednavatele za dluhy vůči vyslanému zaměstnanci z důvodu nezaplacení minimální mzdy.

Návrh zákona je v souladu s právem Evropské unie.

F) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Návrh zákona je v souladu s Úmluvou č. 95 Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy, když posiluje mzdový nárok pracovníků vyslaných k výkonu práce v rámci směrnice o vysílání pracovníků.

Návrh zákona reflektuje Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod. Podle jejího dodatkového protokolu má každá fyzická nebo právnická osoba právo pokojně užívat svůj majetek a nikdo nemůže být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu a za podmínek, které stanoví zákon a obecné zásady mezinárodního práva, což se v případě navrhované novely zákona nejvíce dotýká oblasti ručení příjemce nadnárodně poskytovaných služeb. Podle rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci Ferrazzini proti Itálii, je vyhrazeno státům přijímat zákony, které považují za nezbytné, aby upravily užívání majetku v souladu s obecným zájmem a zajistily placení daní. Státy tedy mají možnost přijmout takové zákony, kterými jsou ukládány povinnosti platit daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění, avšak s určitým omezením vyplývajícím z požadavku na respektování podstaty vlastnického práva, do kterého je tímto zasahováno. Takový zásah do vlastnického práva musí odpovídat základním požadavkům zákonnosti, legitimacy a proporcionality.

Požadavky na **zákonnost** takového zásahu do vlastnického práva jsou předně splněny, pokud je navrhovaný právní předpis v souladu s ústavním pořádkem, přičemž z hlediska Úmluvy o lidských právech se zkoumá pouze zjevná neústavnost, případně neústavnost potvrzená Ústavním soudem. Dále právní předpis musí být dostupný, což je zajištěno prostřednictvím vyhlášení zákona ve Sbírce zákonů. Vzhledem ke skutečnosti, že zavedení 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 nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci se navrhuje zavést zákonem, požadavek na dostupnost je splněn.

Zákonnost navrhovaného ustanovení by nebyla naplněna, pokud by nebyla naplněna podmínka předvídatelnosti. Předvídatelností se rozumí, nakolik je navrhované ukotvení ručení příjemce nadnárodně poskytované služby jednoznačně formulováno. Zákonost též vychází z dostatečných záruk proti svévoli a účinné obraně, kterou zejména představuje podání žaloby u příslušného soudu, které nabízí dotčeným subjektům zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní

řád, ve znění pozdějších předpisů. Proto je i v tomto ohledu návrh zákona v souladu s Úmluvou o lidských právech.

Dalším krokem je posouzení, zda zavedení shora uvedené odpovědnosti příjemce nadnárodně poskytované služby sleduje **legitimní a nezbytný cíl** v demokratické společnosti. Legitimní a nezbytný cíl představuje snazší zajištění úhrady mezd zaměstnanců, kteří jsou vysláni na území České republiky k výkonu práce v rámci poskytování služeb.

G) Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty bude mít navrhovaná právní úprava pouze okrajový vliv na příjmovou stránku, kterou však nelze předem kvantifikovat. V rámci přeshraničního vymáhání pokut je úhrada pokuty uložené příslušným orgánem jiného členského státu Evropské unie vymáhána v České republice prostřednictvím dožádaného orgánu příjmem státního rozpočtu. Počet žádostí jiných členských států Evropské unie o vymáhání příslušných pokut nelze předem odhadovat.

Vliv na podnikatelské prostředí České republiky lze očekávat u zavedení institutu ručení příjemce nadnárodně poskytovaných služeb 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, za předpokladu, že zaměstnavateli usazenému v jiném členském státu EU vysílajícímu v rámci nadnárodního poskytování služeb své zaměstnance do České republiky (tj. poskytovateli služby) 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, a jestliže o neposkytnutí odměny podle věty první příjemce služby věděl nebo při vynaložení náležité péče vědět měl a mohl.

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné negativní **sociální dopady**, naopak pozitivní vliv lze spatřovat hlavně na straně fyzických osob – pracovníků vyslaných svým zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie k výkonu práce na území České republiky v rámci směrnice o vysílání pracovníků, neboť předmětným návrhem dochází k posílení jejich mzdového nároku.

U navrhované právní úpravy se nepředpokládají **dopady na životní prostředí**

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

H) Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Navrhovaný zákon mění již existující způsoby zpracování osobních údajů. Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů však nebyly identifikovány žádné negativní dopady. V podrobnostech vizte část 8.8 Na ochranu soukromí a osobních údajů shrnutí závěrečné zprávy RIA.

I) Zhodnocení korupčních rizik

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

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

J) Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nemá žádné dopady na bezpečnost a obranu státu.

K) Odůvodnění návrhu, aby Poslanecká sněmovna vyslovila s návrhem zákona souhlas již v prvním čtení

S ohledem na potřebu urychleně zajistit transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU, kdy transpoziční lhůta uplynula již 18. června 2016, se navrhuje Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, aby s návrhem zákona **vyslovila souhlas již v prvním čtení.**

II. Zvláštní část

Změna zákona o zaměstnanosti

K čl. I

K bodu 1 a 2

Znění § 1 se rozšiřuje tak, aby bylo patrné, že tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie. S ohledem na toto rozšíření se pak v § 1 zavádí poznámka pod čarou č. 1, která obsahuje výčet předpisů Evropské unie zapracovaných do zákona o zaměstnanosti. V souvislosti s transpozicí směrnice 2014/67/EU do zákona o zaměstnanosti je nutno doplnit do poznámky pod čarou č. 1 i tuto směrnici a současně aktualizovat seznam směrnic, které jsou prostřednictvím tohoto zákona implementovány.

K bodu 3

Dochází k úpravě § 102 odst. 2 tak, aby vyhovoval požadavkům čl. 9 odst. 1 písm. a) prosazovací směrnice a také čl. 6 odst. 1 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, který ukotvuje povinnost zpracovávat pouze osobní údaje přiměřené, podstatné a nepřesahující míru s ohledem na účely, pro které jsou sbírány. Některé dosavadní požadavky překračují rámec nezbytnosti, odůvodnitelnosti a přiměřenosti. Lze požadovat po zaměstnavateli nebo právnické nebo fyzické osobě, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, vedení a notifikaci takové evidence pouze v míře stanovené unijním právem. Členský stát přitom může vyžadovat i další informace o vysílaném pracovníkovi, charakteru a dalších okolnostech poskytované služby, a to v případě, že to je nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie. Dosavadní právní úprava požaduje sběr širšího okruhu informací o vyslaném zaměstnanci než je tomu v nyní navrhovaném znění. Nově navrhovaná úprava tuto množinu vyžadovaných informací fakticky zužuje o zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání a samozřejmě o dobu, na kterou bylo vyslaným zaměstnancům vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a na kterou jim byl povolen pobyt.

K bodu 4

Zavádí se nová povinnost poskytovatele nadnárodně poskytované služby mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu svých zaměstnanců, kteří byli vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy mezi tímto zaměstnavatelem a příjemcem nadnárodně poskytované služby, a to přeložené do českého jazyka. Toto opatření se zavádí za účelem předcházení, zamezení a boje proti zneužívání a obcházení příslušných pravidel pro vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb.

K bodům 4 až 7

V návaznosti na úpravu provedenou v bodě 3 se zavádí nová skutková podstata přestupku pro případ, že příjemce nadnárodně poskytované služby nebude mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu vyslaných pracovníků v českém jazyce.

Změna zákona o inspekci práce

K čl. II

K bodu 1

Upravuje se znění § 1 zákona o inspekce práce tak, aby bylo patrné, že tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie. S ohledem na tuto úpravu se pak v § 1 zavádí poznámka pod čarou č. 78, která výslovně uvádí transponovanou směrnici Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 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“).

K bodu 2

Legislativně se ukotvuje nová kompetence orgánů inspekce práce ke kontrole dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Dále jsou stanoveny skutečnosti, které musí být orgány inspekce práce zejména posouzeny, aby došlo k identifikaci skutečného vyslání pracovníka a bylo tak zabráněno zneužívání a obcházení směrnice o vysílání pracovníků. Tyto skutečnosti nelze posuzovat samostatně, ale musí se vycházet z jejich vzájemných souvislostí a celkového kontextu individuálně posuzovaného případu.

K bodům 3, 4 a 6

Dochází k rozšíření působnosti Státního úřadu inspekce práce mimo jiné o mezinárodní spolupráci v oblasti pracovněprávních vztahů, a to zejména s ohledem na systém IMI, jehož prostřednictvím bude také probíhat výměna informací, správní spolupráce, vzájemná pomoc a přeshraniční vymáhání peněžitých správních sankcí nebo pokut mezi členskými státy.

K bodu 5

Jedná se o aktualizaci poznámky pod čarou na současný právní stav.

K bodu 7

Do zákona se vkládá nová část, která implementuje pravidla kontroly a správní spolupráce při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb. Zejména se zavádí povinnost orgánů inspekce práce poskytnout na základě odůvodněné žádosti podané prostřednictvím systému IMI příslušnému orgánu jiného členského státu informace vedoucí k posouzení vyslání pracovníka, místa usazení jeho zaměstnavatele a provedení kontroly dodržování právních předpisů upravujících postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Požadované informace pak orgány inspekce práce

poskytují v zákonem stanovených lhůtách.

Příslušné orgány členských států jsou povinny předmětné písemnosti doručovat zejména na základě čl. 15 odst. 1 písm. b) směrnice 2014/67/EU. Proto se zavádí nová speciální úprava pro doručování písemností zaměstnavateli včetně pokuty uložené za spáchané protiprávní jednání v jiném členském státě Evropské unie než je stát usazení a s pokutou souvisejících dokumentů, a to prostřednictvím systému IMI. Dotčený členský stát je pak na žádost příslušného orgánu jiného členského státu Evropské unie povinen příslušnou pokutu také vymáhat, přičemž příjem z takto vymožené pokuty je příjmem státního rozpočtu státu, ve kterém je pokuta vymáhána.

Změna zákoníku práce

K čl. III

K bodu 1

V souvislosti s transpozicí směrnice 2014/67/EU dochází k rozšíření poznámky pod čarou č. 1, která obsahuje výčet předpisů Evropské unie implementovaných zákoníkem práce.

K bodu 2

Zavádí se institut ručení příjemce poskytované služby za výplatu mzdy nebo platu do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas zaměstnanci, který byl v rámci nadnárodně poskytované služby vyslán k plnění úkolů z této smlouvy vyplývajících k uvedenému příjemci služby. Předmětné ručení vzniká pouze za předpokladu, že tato odměna nebyla zaměstnavatelem vyplacena, za což byla zaměstnavateli uložena pokuta dle příslušného ustanovení zákona o inspekci práce a jestliže o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla. Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

K bodu 3

V návaznosti na legislativní změny obsažené v doprovodném zákoně (nyní sněmovní tisk 929) přijímaném v návaznosti na zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 3. srpna pod č. 250/2016 Sb.) a zákon o některých přestupcích (zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 3. srpna 2016 pod č. 251/2016 Sb.) se navrhuje příslušná úprava zákoníku práce tak, aby navazovala na úpravu zákona o inspekci práce.

Účinnost

K čl. IV

Účinnost je navržena tak, aby tento zákon nabyl účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, avšak s výjimkou ustanovení části třetí čl. III bodu 3, které nabývá účinnosti dnem 1. července 2017, a to v návaznosti na legislativní změny obsažené v doprovodném zákoně (nyní sněmovní tisk 929) přijímaném v návaznosti

na zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 3. srpna pod č. 250/2016 Sb.) a zákon o některých přestupcích (zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 3. srpna 2016 pod č. 251/2016 Sb.), které společně nabývají účinnosti, resp. je navrhována jeho účinnost k tomuto datu.

V Praze dne 7. listopadu 2016

Předseda vlády:

Mgr. Bohuslav Sobotka v.r.

Ministryně práce a sociálních věcí:

Mgr. Michaela Marksová v.r.