

Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 1

Tento zákon ~~v souladu s právem Evropské unie¹⁾~~ **zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾** a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

~~1) Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství. Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy.~~

~~Směrnice Rady 90/364/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu.~~

~~Směrnice Rady 90/365/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu zaměstnaných osob a osob samostatně výdělečně činných po skončení jejich pracovní činnosti.~~

~~Směrnice Rady 92/51/EHS ze dne 18. června 1992 o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou se doplňuje směrnice 89/48/EHS.~~

~~Směrnice Rady 93/96/EHS ze dne 29. října 1993 o právu pobytu pro studenty.~~

~~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 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.~~

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“).

HLAVA III

EVIDENCE OBČANŮ EVROPSKÉ UNIE A CIZINCŮ

§ 102

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, kteří nastoupili do zaměstnání, evidenci cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, evidenci cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty nebo modré

karty, a evidenci cizinců, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e) a j) až r). Evidence obsahuje údaje uvedené v § 92 odst. 3 a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání.

(2) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a evidenci cizinců, které zaměstnává. Stejnou povinnost má právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. ~~Evidence obsahuje~~ **Zaměstnavatel uvedený ve větě první vede evidenci obsahující** údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem. **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.**

(3) Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu³⁾ cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.

(4) Údaje o fyzických osobách uvedených v odstavci 1 a vedených v evidenci krajské pobočky Úřadu práce nebo v evidenci zaměstnavatele lze sdělovat, jen dají-li k tomu tyto osoby písemný souhlas, nebo v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána.

3) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

§ 136

(1) Právnická nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění povinnosti podle věty první se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.

(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.

~~(2)~~**(3)** Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup o zaměstnanci tyto údaje vedené v registru pojištěnců:

- a) vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,
- b) druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění,
- c) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.

~~(3)~~**(4)** Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje

- a) zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- b) o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce,
- c) poskytované podle § 8a odst. 1 písm. o) tohoto zákona.

§ 139

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
- c) vykonává nelegální práci,
- d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo ~~2~~, **nebo 2**,
- e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87,
- f) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
- g) jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132.

(2) Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,
- d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,
- e) neuvede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo
- f) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 **nebo 2**.

(3) Za přestupek

- a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč,
- b) podle odstavce 1 písm. b) lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč,
- c) podle odstavce 1 písm. c), e) a odstavce 2 písm. d) a e) lze uložit pokutu do 100 000 Kč,
- d) podle odstavce 2 písm. c) a f) lze uložit pokutu do 500 000 Kč,
- e) podle odstavce 1 písm. d) a f) lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč,
- f) podle odstavce 1 písm. g) lze uložit pokutu do 200 000 Kč.

§ 140

(1) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,

- c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo ~~2~~, **nebo 2**,
- d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,
- e) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(2) Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,
- d) nevede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo
- e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 **nebo 2**.

(3) Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí správního deliktu tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.

(4) Za správní delikt se uloží pokuta do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b),
- c) 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle 2 písm. c) a e),
- d) 100 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. d) a odstavce 2 písm. d),
- e) 50 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 3,
- f) 10 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c) a e), nejméně však ve výši 50 000 Kč.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 1

~~Tento zákon~~ Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie⁷⁸⁾ a 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.

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“).

§ 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

- a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²⁾ práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,
- b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
- d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
- e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců³⁾, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)},
- f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi⁴⁾,
- g) právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu⁷⁵⁾,
- h) právního předpisu upravujícího péči o dítě v dětské skupině⁷⁶⁾.

(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování

a) kolektivních smluv⁵⁾ v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,

b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce^{6a)}, jestliže zakládají práva zaměstnanců.

(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 obrátu 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.

(34) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštními právními předpisy⁹⁾.

2) § 18 odst. 1 zákoníku práce.

3) § 274 odst. 2 zákoníku práce.

3a) § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

76) § 12n odst. 2 zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

6a) § 305 zákoníku práce.

79) Například § 319 zákoníku práce.

9) Zákon č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky a o změně zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií), ve znění pozdějších předpisů.

§ 4

(1) Úřad

a) řídí inspektoráty; je vůči inspektorátům nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti,

b) odborně vede inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc,

c) zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,

d) koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,

e) vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,

f) je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,

g) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole podle § 6 odst. 6, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžaduje podání písemné zprávy o přijatých opatřeních,

h) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,

i) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),

j) přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f) vydaná inspektorátem,

k) je oprávněn zakázat (omezit)^{9a)} výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,

l) vydává závazná stanoviska ohledně posouzení souladu podmínek pro práci členů posádky lodě s požadavky části páté zákona o námořní plavbě a zákoníku práce⁷⁶⁾.

(2) Úřad

a) předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

b) podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce, **pracovněprávních vztahů** a pracovních podmínek,

c) poskytuje právníckým a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen "zaměstnavatel"), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,

d) na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,

e) spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů,

f) poskytuje Úřadu práce České republiky informaci o uložení pokuty agentuře práce za porušení povinností, které pro agentury práce vyplývají z § 308 a 309 zákoníku práce, a o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování úřad a inspektoráty kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty,

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.

(3) Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech¹⁰⁾ a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

(4) Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o

a) fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví,

b) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,

c) pracovním úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.

Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony¹¹⁾ nebo v případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, jíž se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(5) Informační systém o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o

a) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele a předmět jeho podnikání,

b) rizicích při výkonu práce a o tom, jaká opatření k jejich odstranění byla přijata.

Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu, ministerstva a Úřadu práce České republiky - krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky Úřadu práce“). Ministerstvu a krajským pobočkám Úřadu práce se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(6) Úřad je povinen při vedení informačního systému podle odstavců 4 a 5 zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem¹²⁾.

9a) Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

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.

~~10) § 133c zákoníku práce.~~

10) § 105 zákoníku práce.

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

11) Například § 128 občanského soudního řádu, § 11 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, § 9 odst. 1 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

12) Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

§ 5

(1) Inspektorát

a) vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,

b) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,

c) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,

d) neprodleně kontroluje závady, o nichž byl vyrozuměn odborovou organizací podle § 322 odst. 3 zákoníku práce,

e) je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje,

f) poskytuje úřadu údaje o

1. pracovních úrazech¹⁰⁾, pro vedení informačního systému o pracovních úrazech podle § 4 odst. 4, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, včetně jejich organizačních a technických příčin,

2. rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění pro vedení informačního systému podle § 4 odst. 5,

g) předkládá úřadu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

h) poskytuje informace a zpracovává zprávy o plnění svých úkolů, které předkládá úřadu,

i) vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení,

j) uplatňuje při povolování staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení¹⁴⁾,

k) poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,

l) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),

m) je oprávněn zakázat (omezit)^{9a)} výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,

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.

(2) Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal.

14) Například nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.

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 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.

§ 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 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.

§ 37c

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

(1) Úřad na základě žádosti příslušného 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 nevhodné.

(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 exekucním 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.

ČÁST PÁTÁ ČÁST ŠESTÁ

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 1

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

1) Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

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.

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 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepřelované znění).

107) § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.

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“).

§ 319

(1) Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾ na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

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.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. b) a c) 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.

(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 zaměstnanec 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 přešůpek 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,

b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přešůpek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo § 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.

^{*)} znění pododstavce účinné od 1. července 2017