**Některé připomínky členů AKV:**

1)dovoluji si zaslat několik připomínek k návrhu. Jedná se spíš o návrhy koncepčního rázu, takže ponechávám na uvážení, zda je budeme vůbec uplatňovat a případně označovat jako zásadní.

**§ 319a odst. 3 – nahrazení zaměstnance**

Z textu navrženého ustanovení není zřejmé, zda je cílem pouze implementovat požadavek směrnice (sčítání dob, pokud dochází k nahrazení předchozího zaměstnance vyslaného tím samým zaměstnavatelem), nebo zda je cílem implementovat ochranu širší (sčítání dob, pokud dochází k nahrazení zaměstnance vyslaného i jiným zaměstnavatelem). K variantě 2 (širší výklad) se nedávno přiklonil SDEU v oblasti koordinace sociálního zabezpečení.

Osobně se přikláním k úpravě textu a širší ochraně zaměstnanců nad rámec směrnice (varianta 2). Důvodem je, že při zachování varianty 1 (užší) by bylo extrémně snadné se právní úpravě vyhnout založením sesterské společnosti zaměstnavatelem – zaměstnance by pak střídavě vysílaly jednotlivé společnosti po 12 měsících a ke splnění podmínky pro plnou aplikovatelnost lokálního práva by tak nikdy nedošlo.

**Provázání na právní úpravu pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání**

Z návrhu se zdá, že nebyla žádným způsobem řešeno provázání implementace směrnice na pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Vzhledem k aplikovatelnosti zahraničního práva mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel ponese na základě zahraniční právní úpravy vůči zaměstnanci vyšší nebo přísnější odpovědnost za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Oproti tomu zákonné pojištění bude krýt odpovědnost zaměstnavatele vždy jen podle pravidel zákoníku práce.

Jako řešení se nabízí buď (i) rozšířit krytí zákonného pojištění, aby krylo v plném rozsahu i odpovědnost vůči vyslaným zaměstnancům českých zaměstnavatelů; nebo (ii) uplatnit české zákonné pojištění na všechny zahraniční zaměstnavatele, na které se podle novely uplatní český zákoník práce (tj. platili by pojistné a měli by pojistné krytí).

Osobně se přikláním spíše k variantě 2 – aplikovatelnost pojištění i na zaměstnavatele zaměstnanců vyslaných na území ČR. Implementace by byla možná výslovným stanovením, že zaměstnavatel vyslaného zaměstnance se po uplynutí lhůty 12 (18) měsíců považuje za „zaměstnavatele“ podle § 205d zákona 65/1965 Sb.

**Mgr. Tomáš Procházka | Partner | Employment | Eversheds Sutherland**

1. Zasílám připomínky k návrhu zákona za společnost Liberty Ostrava.

Podle ust. § 87 odst. 2 navrhované úpravy zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nastoupí-li k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, je **jeho zaměstnavatel** povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a to nejpozději v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce.

Obdobně pak neprovádějí některé oznamovací povinnosti čeští objednatelé služeb nebo smluv o dílo, ale je přenesena dle našeho porozumění na zahraniční zaměstnavatele přímo, což velice vítáme, neboť v případě velkých zaměstnavatelů a kontraktů se zahraničními kontraktory je obtížně najít efektivní mechanismus, který by stav zaměstnávání na jejich straně efektivně prověřoval s výjimkou negociace a možnosti smluvních z závazků zahraničních partnerů, že budou své povinnosti v tomto směru respektovat.

~~(2)~~**(3)** Písemná informace **podle odstavce 1 a odstavce 2 věty první** obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2 **nebo 3**. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel ~~nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy,~~ povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.

            ~~(3)~~**(4)** Zaměstnavatel ~~nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly osoby uvedené v odstavci 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy,~~ je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení ~~jejich zaměstnání nebo vyslání~~**zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky osob uvedených v odstavci 1 a odstavci 2 větě první; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným**.

Zahraničnímu zaměstnavateli se dále nyní navrhuje uložit § 102 odst. 3 ukládání dokumentů přímo na pracovišti.

(3) Zahraniční zaměstnavatel, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo fyzickou osobou, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 2 nebo § 95 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen mít v místě pracoviště evidenci těchto osob obsahující údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e), dále pohlaví těchto fyzických osob, den nástupu a den skončení výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.

V praxi jsou kontrolní mechanismy přímo nás velkých firem v roli objednavatelů oprav, modernizací a dodavatelských služeb od zahraničních partnerů značně omezeny s výjimkou shora uvedené možnosti zakotvení dodavateli do jeho smluvních povinností i uvedených povinností a upozornění na ně. S ohledem na shora uvedené navrhujeme vypuštění ručitelského závazku dle § 141a  ve vztahu k přenesení povinností na zahraniční zaměstnavatele, kteří zaměstnance zaměstnávají, vysílají a mohou ovlivnit legální rámec jejich zaměstnávání a vysílání.

                (1) Za úhradu pokuty uložené za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. e) ručí právnická nebo fyzická osoba, které právnická nebo fyzická osoba, jež umožnila cizinci výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, poskytla v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby; stejně ručí i prostředník. Ručení vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 3 tyto osoby věděly, **nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly**.

                (2) O tom, zda ručení podle odstavce 1 vzniklo a kdo je ručitelem, vydá Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který o uložení pokuty rozhodoval v prvním stupni, rozhodnutí. Správní řízení podle věty první lze zahájit nejpozději do 90 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. e).

Dáváme ke zvážení, zda je zakotvení povinnosti dodavatele respektovat právní úpravu zákona o zaměstnanosti dostatečným vyvinutím náležité péče s ohledem na omezené kontrolní mechanismy a znalosti o detailních poměrech zahraničních zaměstnavatelů, které by objednatel mohl vyvinout.

S pozdravem

**Ing. Adam Kondělka, MBA**

Head of Department HR Business Partners

**ARCELORMITTAL OSTRAVA (ČLEN SKUPINY LIBERTY STEEL)**

Vratimovská 689/117

Ostrava-Kunčice, 719 00

# Stanovisko k novele ZP a ZOZ – reagující na novelu evropské směrnice o vysílání pracovníků

Předkládaný materiál hodnotíme celkově pozitivně – implementace směrnice do ZP je minimalistická, v souladu se směrnicí.  Implementace do ZoZ obsahuje kromě přímého přenesení změn navíc několik bodů, které jsme jako stavební společnosti kritizovali a dávali podněty ke změnám – přenos povinnosti nahlašování v ČR na vysílající subjekt, vymazání zodpovědnosti vést evidenci občanů EU vyslaných dodavatelem, zjednodušení hlášení změn ….  Obojí s kolegy z praxe kvitujeme s povděkem a navrhované změny se snad ve sněmovně moc nezhorší.

**Dílčí výhrady / návrhy na úpravu**

§319 odst. (1) písm. h) Zákoníku práce

Poslední věta „Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně“ je v rozporu s recitálem č. 18 směrnice: „*Při porovnávání odměny vyplácené vyslanému pracovníkovi a odměny, která mu náleží podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí hostitelského členského státu, by měla být brána v úvahu hrubá výše odměny.* ***Namísto jednotlivých složek odměny, které jsou podle této směrnice považovány za povinné, by se měla porovnávat celková hrubá výše odměny****. S cílem zajistit transparentnost a pomoci příslušným orgánům a subjektům při provádění inspekcí a kontrol je však nezbytné, aby složky odměny mohly být dostatečně podrobně identifikovány podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí členského státu, z něhož byl pracovník vyslán. Pokud se zvláštní příplatky za vyslání netýkají výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování, měly by být považovány za součást odměny a měly by být zohledněny pro účely porovnání celkové hrubé výše odměny*.“

Navrhujeme vyškrtnutí věty o samostatnosti posuzování výhodnosti každého práva, event. by naopak mohla být pro větší právní jistotu nahrazena větou, která určí, že se porovnává právě hrubá výše celkové odměny za práci.

§ 102 odst. 4 Zákona o zaměstnanosti

Znění § 102 odst. 4 obsahuje povinnost, kterou není zaměstnavatel schopen splnit.  Autoři dle našeho názoru nešťastně kombinují v jednom ustanovení povinnosti českých zaměstnavatelů (ve vztahu k zaměstnání) a zahraničních zaměstnavatelů (ve vztahu k výkonu práce – vyslání na území ČR).    Znění uvedeného ustanovení navrhujeme upravit do dvou vět:

***(4)*** *Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu3****)*** *cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání* ***~~nebo výkonu práce na území České republiky~~*** *a dobu 3 let od skončení zaměstnávání ~~tohoto cizince~~* ***~~nebo~~******~~výkonu práce~~******~~tohoto cizince~~******~~na území České republiky~~****. (*Po ukončení pracovního poměru a nástupu k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, nelze plnění této povinnosti požadovat po původním zaměstnavateli)

*Zahraniční zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu3****)*** *cizince na území České republiky, a to po dobu* ***výkonu práce na území České republiky*** *a po dobu 3 let od skončení* ***výkonu práce******tohoto cizince******na území České republiky****.* (Uchování kopie dokladů v souvislosti s výkonem práce dává smysl vůči zahraničnímu zaměstnavateli.)

Dále upozorňujeme na související nutné změny v § 95 zákona tematicky provázané s předkládaným návrhem a které **nejsou součástí připomínkovaného materiálu, i když důvodu konzistence provádění by měly být**.

K § 95 Zákona o zaměstnanosti

Ustanovení §95 (1) je v rozporu s ust. § 98 písm. k, neboť zahraničním subjektem (tento pojem není zákonem definován) je nepochybně i zaměstnavatel usazený v jiném členském státu EU. Navrhujeme upravit:

 *(1) Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt usazený ve státu, který není členským státem Evropské unie, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.*

Ustanovení §95 (2) – (4) vyžadují povinnost jež není z pozice příjemce služeb realizovatelná. Navrhujeme upravit obdobně jak již navrženo pro §87:

*(2) Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců zaměstnavatelem uvedeným v odstavci 1 k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je ~~tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušnou krajskou~~ tento zaměstnavatel projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce zejména počty a profese svých vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.*

 *(3) Žádost o vydání povolení k zaměstnání pro vysílané cizince podává zaměstnavatel uvedený v odstavci 1 ~~právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě budou cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Tato osoba.~~ Tento zaměstnavatel je odpovědný ~~a~~ za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu na území České republiky po celou dobu jejich vyslání ~~zahraničním zaměstnavatelem.~~*

 *(4) Je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce může povolení k zaměstnání vydat pouze tehdy, pokud bylo ~~jeho zahraničnímu zaměstnavateli~~ jeho zahraničnímu zaměstnavateli uvedenému v odst. 1 vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání a současně se jedná o oznámené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak (§ 92 odst. 1).*

 (5) Splnění požadavků uvedených v § 91 odst. 4 se v případě vyslání cizince podle odstavce 1 nevyžaduje.

V Praze 12.7.2019

**Karel Vašta a kolegové, Subterra a.s., Metrostav a.s.**