

Připomínky KDP ČR k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A) Absence provedení implementace „Informační povinnosti členských států“ dle čl. 3 odst. 1 Směrnice

V novele není zmíněna implementace „Informační povinnosti členských států“, kde dle čl. 3 odst. 1 Směrnice vzniká povinnost zajistit zveřejnění_

- a. Všech pracovních podmínek aplikovatelných na vyslané pracovníky
- b. Všech povinných složek odměny podle národních právních předpisů a aplikovatelných kolektivních smluv
- c. A to vše na jedné webové stránce

Z návrhu není patrné, kdo a v jakém termínu tyto informace zveřejní.

Doporučení: V návrhu předpisu nebo v související důvodové zprávě zmíněné informace uvést.

B) Dovolenské pokladny

Do zákoníku práce navrhujeme doplnit ustanovení týkající se dovolenkových pokladen – problematika související se Směrnicí EP a Rady č.96/71ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Směrnicí EP a Rady 2014/67EU o prosazování směrnice 96/71 ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, přičemž od července 2020 bude platit také nová směrnice nahrazující dvě výše uvedené směrnice: *Směrnice EP a Rady (EU) č. 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice č.96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.*

Navrhujeme proto doplnit následující:

§222a

Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

Odůvodnění

Dle těchto směrnic musí čeští zaměstnavatelé dodržovat tzv. minimální pracovní podmínky dané země, např. minimální mzdu, max. délku pracovní doby, ochranu zdraví, a také minimální délku dovolené za kalendářní rok. Některé země mají nad rámec minimální délky dovolené stanovenou ještě povinnost odvodu do tzv. dovolenkových pokladen u činností týkajících se stavebních prací. Katalog stavebních prací má každý členský stát vymezen ve svých právních předpisech, neexistuje unifikovaný seznam v rámci EU. Spadá-li činnost prováděná českým zaměstnavatelem mezi stavební práce, musí se zaměstnavatel povinně přihlásit k dovolenkové pokladně a platit poměrně vysoké odvody na budoucí proplácení dovolené svých zaměstnanců v zahraničí dovolenkovými pokladnami a následně při jejím čerpání zaměstnanci musí složitě společně žádat o její proplácení v zahraničí.

Tato situace se týká zejména Rakouska (BUAK), Německa (SOKA-BAU), Francie, Belgie a dalších.

Zákoník práce nicméně nezná možnost započtení doby a nákladů proplácení dovolené v zahraničí, a tudíž český zaměstnavatel v případě, kdy v zahraničí pracující zaměstnanec čerpá dovolenou, mu ji musí duplicitně proplácet také v České republice, dle příslušných pravidel a včetně všech souvisejících odvodů.

C) Cestovní náhrady dle § 319 odst. 1 písm. h) zákoníku práce

§319 ZP odst. 1 písm.h)

Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje na něho úprava České republiky,

Pokud jde o

h)náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky

Dále zákon uvádí, že toto se nepoužije, pokud 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 vyplývající z pracovněprávního vztahu samostatně.

Doporučení: Není zřejmé, zda se jedná se o implementaci práva na tuzemské cestovní náhrady, tj. pokud např. v Německu bude vyšší stanovená tuzemská cestovní náhrada než v ČR, znamená to, že bude muset český zaměstnavatel zaměstnanci umožnit a přiznat cestovní náhradu tuzemskou a i také zahraniční, pokud pojede na služební cestu z ČR do zahraničí dle jiných právních předpisů, resp. náhradu výhodnější? Doporučujeme upřesnit v důvodové zprávě.

D) Notifikace

Vítáme, že dojde k přenesení ohlašovací procedury pro vyslané zaměstnance na jejich zahraničního zaměstnavatele (namísto stávající situace, kdy má tuto povinnost česká firma – příjemce služeb). Nicméně není zcela jasné, jak bude – dle návrhu – vypadat tato ohlašovací procedura:

- o Bude obdobně jako dosud – vyplněný formulář zasílán na úřad práce?
- o Bude procedura dostupná také v cizím jazyce, minimálně v angličtině?
- o Jak zahraniční zaměstnavatelé zjistí, kam mají ohlášení poslat?

Zpracovaly a připomínky zaslaly: Ing. Ditta Hlaváčková, MBA, daňová poradkyně č. 3125, Ing. Lucie Wadurová, LL.M., vedoucí Sekce DPFO