

4.3.7. Zásada rovnosti a zákaz diskriminace⁹⁵

Zásada rovnosti a zákaz diskriminace je obsažen v celé řadě zákonů např. Zákon o zákazu diskriminace na základě pohlaví 1975 (*the Sex Discrimination Act 1975*), Zákon o zákazu diskriminace na základě rasy 1976 (*the Race Relations Act 1976*), Zákon o zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení 1995 (*The Disability Discrimination Act 1995*), Předpisy o rovných příležitostech (sexuální orientaci) 2003 (*The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003*).

5. Závěr

Současná právní úprava vysílání zaměstnanců z EU do České republiky obsažená v § 319 Zákoníku práce je v souladu s cílem Směrnice o vysílání pracovníků. Zamezuje sociálnímu dumpingu a chrání dostatečně Českou republiku před narušením hospodářské soutěže. Ochraňuje také vyslané pracovníky zaměstnavatelem z členského státu EU v rámci poskytování služeb do České republiky. Garantuje těmto vyslaným pracovníkům minimální standard pracovních podmínek, které se na ně za daných podmínek musí vždy vztahovat.

Jak je uvedeno výše v kapitole 3.1.2. Zákoník práce se pokusil odstranit hlavní nedostatky Předdešlého zákoníku práce. Ustanovení § 319 Zákoníku práce upravuje pouze pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců z členských států Evropské unie do České republiky a omezuje svojí aplikaci na vysílání zaměstnanců v oblasti poskytování služeb. Dále správně zahrnul do výčtu pracovních podmínek, které se vztahují na vyslané zaměstnance v souladu se Směrnicí, pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání (§ 319 odst. 1 písm. g) Zákoníku práce), které v předešlé právní úpravě chyběly. Dle dikce ustanovení § 319 odst. 1 Zákoníku práce, se v souladu se Směrnicí vztahují pracovní podmínky i na zaměstnance třetích států (mající pracovní povolení, popř. povolení k pobytu ve vysílajícím členském státě EU), kteří jsou vysláni k výkonu práce do České republiky zaměstnavatelem z členského státu Evropské unie.

Na vyslaného zaměstnance z členského státu EU se v souladu s § 319 odst. 1 Zákoníku práce vztahuje právní úprava České republiky týkající se následujících podmínek:

- ✓ maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku;

⁹⁵ Information fiches per country: United Kingdom [cit. 2009-31-03] Dostupné z: [Xhttp://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/posting/united_kingdom_en.pdf)

- ✓ minimální mzda, příslušná úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas;
- ✓ BOZP;
- ✓ pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců;
- ✓ rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace;
- ✓ pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Tato česká právní úprava výše uvedených pracovních podmínek se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů vysílajícího členského státu EU pro vyslaného zaměstnance výhodnější. Výhodnost každého nároku se posuzuje samostatně (§ 319 odst. 1 Zákoníku práce). Transpozice výše uvedeného ustanovení § 319 odst. 1 Zákoníku práce plně vyhověla Směrnici o vysílání pracovníků.

Bohužel i nová právní úprava není zcela bezchybná. Malý nedostatek v právní terminologii, kdy § 319 odst. 1 písm. c) chybně referoval na „minimální mzdové tarify“ byl již technickou novelou Zákoníku práce odstraněn. Tento pojem byl nahrazen termínem „příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy“. Podstatnější pochybení v implementaci Směrnice o vysílání pracovníků zůstávají v § 319 Zákoníku práce i nadále.

Zákoník práce chybně implementuje volitelnou odchylku od aplikace pracovních podmínek na vyslané zaměstnance u tzv. „krátkodobých vyslání“ nepřesahující 30 dnů (§ 319 odst. 2 Zákoníku práce). Kdy sice oproti Předšlému zákoníku práce uvádí, že se tato odchylka nevztahuje na vysílání agenturami, avšak dle Směrnice chybně uvádí, že se na krátkodobá vyslání nevztahuje vedle ustanovení o (i) minimální mzdě, příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas (ii) také ustanovení o minimální délce dovolené. Vyloučení ustanovení o minimální délce dovolené z aplikace na krátkodobá vyslání jde nad rámec Směrnice.

Pro vyloučení tohoto ustanovení z aplikace mohou být dvě vysvětlení:

(1) zákonodárce vyloučil toto ustanovení z aplikace záměrně, vzhledem k tomu, že nárok na dovolenou (§ 214 Zákoníku práce) může zaměstnanci příslušet nejdříve po odpracování 21 dnů (měsíc má zpravidla 20 pracovních dnů); nebo (2) jde o implementační chybu, kdy zákonodárce vyloučil toto ustanovení z aplikace na krátkodobá vyslání a neměl tak učinit v souladu se Směrnicí (pravděpodobná záměna s odchylkou týkající se „prací malého rozsahu“).

Dále je v § 319 odst. 2 Zákoníku práce chybně stanoveno referenční období „kalendářního roku“ pro posouzení délky vyslání u odchylky pro krátkodobá vyslání.

Směrnice uvádí jako referenční období „jeden rok od počátku vyslání“ (čl. 3 odst. 6 Směrnice) tzn. 12 po sobě jdoucích měsíců oproti české právní úpravě.

Zákonodárce v Zákoníku práce nevyužil oproti Předěšlému zákoníku práce možnou odchylku od aplikace podmínek minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas a podmínky minimální délky dovolené u „prací malého rozsahu“. Nevyužil také ustanovení výjimky z aplikace podmínek minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas a podmínky minimální délky dovolené u první montáže nebo instalace zboží, pokud doba vyslání nepřesáhne 8 dnů. To však nepředstavuje žádný problém, protože většina členských států EU těchto výjimek a odchylek nevyužila.

Jako jeden z mála členských států jsme do Zákoníku práce nezahrnuly vyloučení podniků obchodního loďstva a jejich posádek z aplikace Směrnice o vysílání pracovníků.

Zákoník práce oproti předešlé právní úpravě explicitně nevyklučuje z působnosti § 319 Zákoníku práce zaměstnance státní správy při výkonu veřejné moci. I když se jejich explicitní vyloučení s ohledem na zúžení působnosti tohoto ustanovení na oblast poskytování služeb může zdát zbytečné, v praxi může přinášet aplikační problémy. Případně bude nutné v této věci argumentovat přímým účinkem čl. 45 / ex.-čl. 55 Smlouvy o založení Evropského společenství (obecně řečeno, vyloučení činností spjatých s výkonem veřejné moci z aplikace legislativy Evropského společenství).

Zákon o inspekci práce obsahuje sankce až do výše 2 mil. Kč pro případy, kdy zaměstnavatel nepostupuje v souladu § 319 Zákoníku práce. S účinností od 1.1.2009 byly do zákona nově včleněny sankce pro agentury práce, které jednají v rozporu s § 308 a § 309 Zákoníku práce (§ 20a a § 33a Zákona o inspekci práce). Doplněním těchto ustanovení je česká právní úprava donucujících opatření v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků.

I přesto, že Směrnice o vysílání pracovníků byla relativně úspěšně transponována do § 319 Zákoníku práce, se Česká republika vystavuje riziku postihu ze strany Evropského společenství pro nevyhmatelnost podmínky zákazu diskriminace. Česká republika dosud nepřijala antidiskriminační zákon, bez kterého jsou ustanovení uvedená v Zákoníku práce a Zákonu o zaměstnanosti téměř nevyhmatelná. Návrh antidiskriminačního zákona, sněmovní tisk č. 253/0, byl vetován prezidentem republiky 16.5.2008 a dosud nebyl znovu projednán poslaneckou sněmovnou.

Česká republika dosud neustanovila styčný úřad pro výměnu informací a odpovědné osoby za poskytování informací týkajících se nároků vyslaných zaměstnanců z členských států EU do České republiky dle čl. 4 Směrnice. Z tohoto důvodu je terčem kritiky ze strany

Evropské komise. V současné době supluje funkce styčného úřadu Ministerstvo práce a sociálních věcí. V případě, že Česká republika styčný úřad neustanoví, tak se vystavuje riziku postihu ze strany Evropského společenství.

Pro výměnu informací dle čl. 4 Směrnice je velmi důležité také zpracování jednotlivých informací na webových stránkách. Dle mého názoru by mohly být lépe a přehledněji zpracovány informace o vysílání zaměstnanců v rámci EU na webových stránkách příslušných ministerstev (Ministerstva práce a Sociálních věcí [Xhttp://www.mpsv.czX](http://www.mpsv.cz) a Ministerstva průmyslu [Xhttp://www.mpo.czX](http://www.mpo.cz)) a České správy sociálního zabezpečení ([Xhttp://www.cssz.czX](http://www.cssz.cz)).

Česká právní úprava vysílání zaměstnanců je relativně dobře provedena, až na některé nedostatky a aplikační problémy uvedené výše. Bylo by vhodné tyto nesrovnalosti české právní úpravy v budoucnosti odstranit, aby se Česká republika vyhnula možným postihům Evropského společenství. Dále je nutné, aby Česká republika ustanovila styčný úřad pro výměnu informací pro nadnárodního vysílání zaměstnanců v rámci EU a odpovědnou osobu dle čl. 4 Směrnice.