

Firmy ve stavebnictví nově ručí za mzdy zaměstnanců i u svých subdodavatelů

Praha, 12. 3. 2024 – Stavební podnikatelé (typicky se živností Provádění staveb, jejich změn a odstraňování) podle Stavebního zákona od 1. 1. 2024 ručí za výplatu mzdy zaměstnanců svých subdodavatelů, na které vznikl nárok po tomto datu, a to až do výše minimální mzdy. Tato změna prošla tak trochu ve stínu velké Novely zákoníku práce, která se týkala zejména změn u dohod mimo pracovní poměr. Těsně před koncem minulého roku totiž představilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) Zákon č. 408/2023 Sb., který mění Zákon o zaměstnanosti, nicméně v důsledku pozměňovacích návrhů se část zákona dotýká i Zákoníku práce. Téma dále přibližuje Adam Hussein, advokátní koncipient z BDO Legal.

Směrnice, ze které tato úprava vychází, primárně míří na ochranu vyslaných zaměstnanců. Pro ty je totiž obtížnější domoci se v hostitelském státě svých práv. Nicméně MPSV využilo možnost aplikovat „Zákon“ paušálně i na domácí subjekty, a to s odkazem na statistiky Evropské komise, které mají indikovat největší podíl nevyplacených mezd právě ve stavebnictví. Cílem má být motivace dodavatelů k výběru seriózních subdodavatelů. Dodejme ještě, že ve smluvním řetězci o více subdodavatelích ručí s dodavatelem společně a nerozdílně rovněž dodavatel na nejvyšším stupni smluvního řetězce (generální dodavatel).

Důvodová zpráva demonstruje novou úpravu na následujícím schématu:

Pokud zaměstnavatel (Poddodavatel C) nevyplatí svému zaměstnanci (Zaměstnanec Z) mzdu do konce období její splatnosti, může se tento zaměstnanec obrátit na subjekt, pro kterého zaměstnavatel vykonává poddodávku (Poddodavatel B) a tento subjekt se stává ručitelem za výplatu mzdy, a to do výše minimální mzdy. Zároveň je ručitelem i Hlavní dodavatel (zhotovitel). Obdobně může postupovat Zaměstnanec Y (ručiteli jsou Poddodavatel A a Hlavní dodavatel). V případě, že by Poddodavatel A nevyplatil svému zaměstnanci mzdu (Zaměstnanec X), může se tento zaměstnanec pouze obrátit na Hlavního dodavatele.

Povinnosti ručitele

V případě nevyplacení mzdy zaměstnavatelem v období splatnosti může zaměstnanec písemně vyzvat ručitele k jejímu vyplacení. Výzva zaměstnance vůči ručiteli musí obsahovat stanovený výčet údajů tak, aby bylo možné splnit ručitelský závazek. Tyto údaje zahrnují např. označení zaměstnance a zaměstnavatele, druh vykonávané práce, období, za které uplatňuje mzdové nároky nebo i údaje potřebné pro výpočet odvodů.

Zároveň je povinností ručitele uhradit mzdové nároky do 10 dnů od obdržení výzvy, včetně odvodů a taktéž informovat zaměstnavatele o výši vyplacených částek. Jestliže dotčený zaměstnanec neučiní



TISKOVÁ ZPRÁVA



výzvu do 3 měsíců od splatnosti, právo uplatnit nárok u ručitele zaniká. **Prakticky tak zaměstnanec subdodavatele může dodavatele vyzvat k uhrazení nevyplacené mzdy i 4 měsíce po dokončení příslušné subdodávky.**

Pokuta za nesplnění ručitelské povinnosti může dosáhnout až 2 000 000 Kč. Pokud ručitel svou povinnost splní, má právo na náhradu plnění od zaměstnavatele. Pro tyto případy doporučujeme smluvně ošetřit i tyto závazky (např. pozastávkami, smluvními pokutami či započtením).

Povinnosti ručení se však ručitel může zprostit, a to tehdy, pokud mu subdodavatel poskytl při zahájení realizace smluvního plnění potvrzení o bezdlužnosti od OSSZ a zdravotních pojišťoven. Zároveň mu nesmí být v posledních 12 měsících uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení pracovněprávních předpisů.

Při splnění této podmínky neručí ani za mzdové nároky zaměstnanců subdodavatelů na nižších stupních smluvního řetězce. Doporučujeme tak v tomto duchu upravovat smluvní dokumentaci a trvat na doložení potvrzení od subdodavatelů. Potvrzení od OSSZ a zdravotních pojišťoven jsou v praxi zažitá, poslední potvrzení bude vydávat Státní úřad inspekce práce.

Zvláštní povinnosti subdodavatelů

Pokud je zaměstnavatel subdodavatelem v rámci smluvního řetězce stavebních podnikatelů, má povinnost informovat o této skutečnosti své zaměstnance před zahájením práce a seznámit je s jejich právy a povinnostmi plynoucími ze zakotvení ručení. Zaměstnavatel je zároveň povinen poskytnout jim informace o dalších subjektech v rámci smluvního řetězce, tedy zejména o dodavateli a dodavateli na nejvyšším stupni smluvního řetězce, kteří ručí za výplatu mzdy zaměstnance a u kterých může zaměstnanec uplatnit své nároky.

To platí i o změnách údajů, o kterých zaměstnavatel informoval. Pokud by byla informace poskytnutá zaměstnanci chybná (například špatně uvedený název společnosti, u které lze uplatnit nároky), představuje tato skutečnost naplnění skutkové podstaty nového přestupku v Zákoně o inspekci práce (pokuta až 200 000 Kč).

Problematické oblasti, důsledky

Vzhledem k rychlosti legislativního procesu, při kterém byla novela přijímána, tak vyvolává spoustu aplikačních problémů a nejasností. Příkladem lze vyjmenovat následující:

- Okamžik zahájení realizace smluvního plnění. Tento okamžik se zvláště u větších projektů může rozcházet s datem uzavření smlouvy, a to i o několik měsíců. Dodavatel tak nebude mít jistotu, že splňuje podmínky stanovené zákonem pro zproštění se povinnosti ručení.



TISKOVÁ ZPRÁVA



- Ověření pravdivosti informací ve výzvě zaměstnance. Zákon nedává ručiteli možnosti, jak ověřit, že uplatňovaný nárok je oprávněný – zda je vůbec zaměstnancem subdodavatele nebo v jakém rozsahu práci na zakázce vykonával. Výzva zaměstnance podle znění zákona nemusí obsahovat žádné podklady k ověření, pouze informace. Pokud však ručitel nevyplatí mzdu do 10 dnů, čelí hrozbě pokuty.
- Rozsah ručení. Ručení má pokrývat mzdové nároky v rozsahu, v jakém se zaměstnanci podíleli na smluvním plnění pro dodavatele. Pokud však zaměstnancům bude vyplacena mzda pouze částečně, není vůbec zřejmé, zda či v jakém rozsahu by měl ručitel plnit.

Nelze pochybovat o tom, že novela s sebou přináší do praxe řadu nových administrativních povinností. Zároveň, čím širší bude ručení, tím větší bude tlak na jeho promítnutí do ceny jako tzv. rizikovou přírážku. Zdražit by tak mohly zejména velké stavby, kde jsou komplikované subdodavatelské řetězce.

Pak si lze pokládat otázku, zda zákon přijatý bez širší diskuse jako pozměňovací návrh, na který jsme se mohli po vyhlášení ve Sbírce zákonů připravovat pouze 4 dny, opravdu bude účinným nástrojem vymáhání práv pro ty, které má chránit. Nebo spíše přinese novou administrativu, náklady a zpomalí procesy ve stavebnictví.

Autor: Adam Hussein, advokátní koncipient z BDO Legal

TISKOVÁ ZPRÁVA



O společnosti BDO

BDO je poradenská společnost poskytující auditorské, daňové, právní, účetní, znalecké a poradenské služby. Na českém trhu působí již přes 30 let. S více než 600 odborníky a dlouholetou praxí se řadí k předním společnostem s tímto zaměřením v České republice, kde také opakovaně vyhrála titul Největší poradenská firma roku. Kanceláře má v Praze, Plzni, Brně, Domažlicích, Českých Budějovicích, Jindřichově Hradci a Ostravě.

BDO je v České republice zastoupena společnostmi BDO Audit s.r.o., BDO Czech Republic s.r.o., BDO Consulting s.r.o., BDO Legal s.r.o., advokátní kancelář, BDO Valuation, s.r.o. a BDO Euro-Trend s.r.o. Společnost je součástí mezinárodní sítě BDO, která celosvětově tvoří jednu z největších sítí auditorských a poradenských skupin. Zaměstnává více jak 115 tisíc odborníků a působí ve 166 zemích, v nichž provozuje více než 1 750 kanceláří.

Kontakt:

Jan Kuliš, EPIC Public relations

E-mail: jan.kulis@epicpr.cz

Tel.: +420 731 920 874

Web: www.epicpr.cz