10. 10. 2024

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Novela ručitelské povinnosti dodavatele ve stavebnictví za mzdové nároky zaměstnanců svých poddodavatelů

Do českého právního řádu byla na počátku roku 2024 vložena speciální úprava reflektující problematiku nevyplácení odměn zaměstnancům v oblasti stavebnictví. Tato úprava pak byla v reakci na poznatky, které přinesla praxe, doplněna na začátku srpna 2024.

Co má tedy zaměstnanec v oblasti stavebnictví dělat, když mu nebyla vyplacena mzda, kdo za jeho mzdu ručí a jak má naopak postupovat dodavatel ve stavebnictví, aby se případným komplikacím vyhnul? Právě odpovědím na tyto otázky se článek věnuje.

Dodavatelé realizující stavební projekty často pro jednotlivé dílčí úkony užívají služeb poddodavatelů (subdodavatelů), kteří zaměstnávají pracovníky vykonávající práci na těchto stavebních projektech. Tím je vytvořen jakýsi smluvní řetězec, jenž může v důsledku opakování výše uvedeného mechanismu být i několikastupňový.

Přijetím směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. 5. 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 (dále jen ***„prosazovací směrnice“***) vznikla České republice povinnost k její transpozici do svého právního řádu. Problematika řešená tímto příspěvkem se týká čl. 12 prosazovací směrnice, jehož transpozici do české právní úpravy mělo původně zajistit ust. § 319 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „***ZP“***). Evropská komise však takovou transpozici považovala za nedostatečnou, resp. neprovedenou nediskriminačním způsobem, když byl tento institut založený pouze na přeshraničním základě. České republice tedy v případě nepřijetí dostatečných opatření hrozila pokuta ve výši cca 35 mil. Kč. [1]

Z toho důvodu byla nutná dodatečná implementace čl. 12 prosazovací směrnice, která by zajišťovala jeho uplatnění i na tuzemské zaměstnavatelské subjekty, resp. na vnitrostátní vztahy.

V návaznosti na výše uvedené byl zákonem č. 408/2023 Sb. s účinností od 1. 1. 2024 doplněn zákoník práce o nové ust. § 324a, které **ukládá ručitelskou povinnost stavebním podnikatelům využívajícím služeb poddodavatelů za mzdové nároky zaměstnanců těchto poddodavatelů**. V důvodové zprávě k tomuto zákonu se uvádí, že cílem je motivovat stavební podnikatele k výběru seriózních poddodavatelů.

Pravděpodobně v reakci na nedostatky, které ukázala nedávná praxe při uplatňování tohoto institutu, bylo s účinností od 1. 8. 2024 ust. § 324a ZP novelizováno, tedy pouze něco málo přes půl roku po účinnosti zákona, kterým byl tento institut zaveden. V tomto článku se věnujeme nově zavedenému institutu se zohledněním jeho první novelizace provedené zákonem č. 230/2024 Sb. (dále jen „***novelou***“).

Kdo ručí za mzdové nároky zaměstnance poddodavatele?

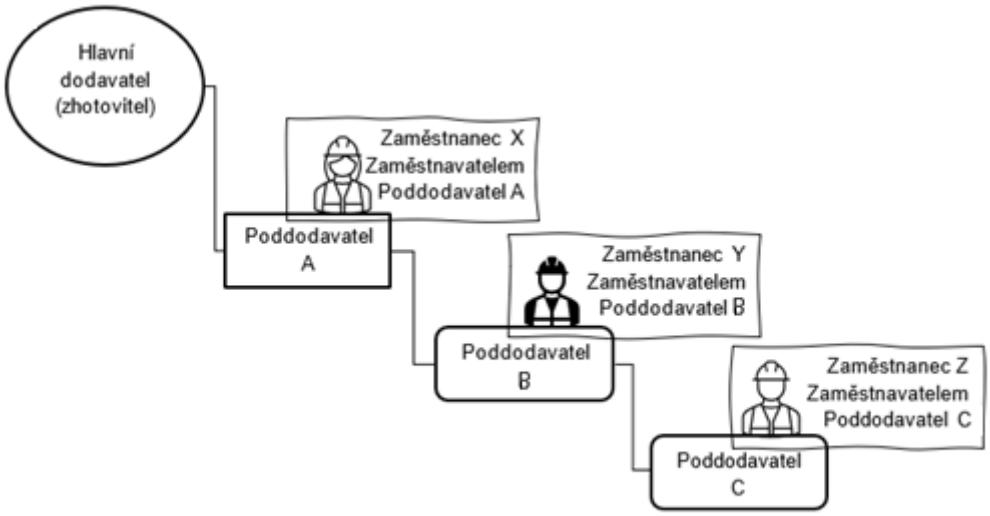
V souladu s ust. § 324a odst. 1 ZP to má být právě dodavatel, kdo ručí za mzdy, platy a odměny z dohody zaměstnanců poddodavatele (dále jen ***„mzdové nároky“***).

Ručícím dodavatelem je pak dle § 324a odst. 1 ZP *„stavební podnikatel podle § 14 písm. d) stavebního zákona, který při provádění stavby, změně nebo údržbě dokončené stavby anebo při odstraňování stavby zajišťuje smluvní plnění prostřednictvím poddodavatele. Za poddodavatele se přitom považuje též agentura práce, která pro provádění činností podle věty druhé k dodavateli jako uživateli dočasně přidělila své zaměstnance“.* Pro definici dodavatele přitom zákoník práce užívá definice stavebního podnikatele vymezené v zákoně č. 283/2021 Sb., stavební zákon (dále jen „SZ“), kdy stavebním podnikatelem dle § 14 písm. d) SZ je *„osoba oprávněná k provádění stavebních nebo montážních prací jako předmětu své činnosti podle živnostenského zákona“*(dále jen ***„dodavatel“***). Dodavatel tedy ručí za mzdové nároky zaměstnanců svých poddodavatelů. Při vytvoření tohoto smluvního řetězce tedy za mzdové nároky pracovníků ručí subjekt nacházející se o jeden stupeň výše.

Je-li řetězec dodavatelů a poddodavatelů vícestupňový, pak v souladu s ust. §324a odst. 2 ZP společně a nerozdílně s dodavatelem ručí za mzdové nároky poddodavatelů **také subjekt nacházející se na nejvyšším stupni tohoto řetězce**.

V důvodové zprávě k návrhu zákona, kterým byl tento institut zaveden, je uvedeno, že ručení subjektu na nejvyšším stupni řetězce se zavádí z toho důvodu, že při jeho absenci by právní úprava byla bezzubá, jelikož v případě, že by za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatele ručil pouze subjekt nacházející o jeden stupeň výše, by pak stavebním podnikatelům vlastně stačilo dosavadní řetězce rozšířit o jeden stupeň. Ručení subjektu na nejvyšším stupni řetězce je dáno tím, že tento subjekt má uzavřenou smlouvu nejen s konečným příjemcem služby, ale také s poddodavatelem, pročež má ideální pozici pro působení na tohoto poddodavatele.

Pro lepší přehlednost lze využít příkladu, který situaci šikovně popisuje a byl součástí důvodové zprávy k návrhu zákona později schváleného jako zákon č. 408/2023 Sb.:



Zdroj obrázku [1]

„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). Zaměstnanci

nemohou svůj nárok uplatnit u jiného subjektu, který je výše v řetězci, než bylo uvedeno (např. Zaměstnanec Z se nemůže se svým nárokem obrátit na Poddodavatele A), nebo níže v řetězci (Zaměstnanec Y se nemůže obrátit na Poddodavatele C). V případě, že by Poddodavatel A nevyplatil svému zaměstnanci mzdu (Zaměstnanec X), může se tento zaměstnanec pouze obrátit na Hlavního dodavatele.“ [1]

Novelou bylo do § 324a odst. 1 ZP doplněno, že smluvním plněním *„jsou stavební práce poskytované při provádění stavby, změně nebo údržbě dokončené stavby anebo při odstraňování stavby na staveništi, zejména výkopové práce, přemísťování zeminy, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílů, instalace zařízení nebo vybavení, úpravy stavby, renovace stavby, opravy stavby, demontáž stavby, demolice stavby, údržba stavby, malířské a úklidové práce v rámci údržby stavby, asanace stavby“.*

Navázání ručitelské povinnosti na využití služeb poddodavatele k zajištění svých smluvních povinností je zcela logickým postupem, když nebylo-li by těchto služeb poddodavatele využito, pak není důvod pro vznik ručení, jelikož stavební podnikatel je primárním subjektem k výplatě odměn pracovníků coby jejich zaměstnavatel.

Při zavedení institutu ručení dodavatele za mzdové nároky zaměstnance poddodavatele však musely být zohledněny i zájmy dodavatelů, neboť nelze automaticky předpokládat, že stavební podnikatel využívající pro smluvní plnění služeb poddodavatele tak činí za účelem poškození zaměstnanců tohoto poddodavatele. Z toho důvodu je **ručení omezeno na rozsah, v jakém se pracovník *za kalendářní měsíc* podílel na smluvním plnění pro dodavatele, a to až do výše *měsíční* minimální mzdy.** Text kurzívou byl doplněn novelou a jedná se spíše o určení jakési měrné jednotky mzdových nároků než o nějakou zásadní změnu.

Rozsah ručení je tedy omezen jednak pouze na tu odměnu, na níž zaměstnanci vznikl nárok v souvislosti s prací vykonanou v rámci smluvního plnění dodavatele, jednak potom výší minimální mzdy. Ač se jedná o institut zavedený pro ochranu zaměstnanců, nelze přehlížet také zájmy dodavatelů.

První z uvedených omezení rozsahu ručení cílí na skutečnost, že zaměstnanec poddodavatele může v rámci jednoho kalendářního měsíce vykonávat práci na více stavebních projektech, tedy nikoliv pouze na projektu jednoho dodavatele. Dodavatelů ručících za měsíční mzdu zaměstnance tak může být teoreticky i více, přičemž každý ručí pouze za tu část mzdy, která má zaměstnanci náležet za práci vykonanou na jeho stavebním projektu.

Dalším omezením rozsahu ručení je výše minimální mzdy. Vzhledem k tomu, že dodavatel nemá žádný vliv na určení výše mezd zaměstnanců poddodavatelů, a dokonce mu tyto ani nejsou známy, když výše příjmu je často považována za osobní údaj zaměstnanců, nejeví se jako spravedlivé, aby dodavatel ručil za mzdy ve výši dle sjednané pracovní smlouvy. V opačném případě by mohl nově zavedený institut vybízet k účelovým jednáním ze strany poddodavatelů, resp. zaměstnanců v součinnosti s poddodavateli, když by mohli být uměle nadhodnoceny mzdy těchto zaměstnanců, které by následně byly při jejich nevyplacení zaměstnavatelem – poddodavatelem vymáhány na Dodavatelích. Z těchto důvodů muselo být ručení omezeno v rozsahu minimální mzdy. Ohledně zbývající části mzdy je pracovník odkázán na svého zaměstnavatele.

Jak má zaměstnanec postupovat, pokud mu zaměstnavatel coby poddodavatel v oblasti stavebnictví nevyplatil mzdu?

Zaměstnanec, kterému nebyla v termínu splatnosti vyplacena mzda, může ručícího dodavatele, pro kterého prostřednictvím svého zaměstnavatele vykonával smluvní plnění, **písemně vyzvat, aby jeho**

mzdové nároky uspokojil, a to však maximálně ve lhůtě 3 měsíců od uplynutí období splatnosti jeho mzdy.

Zákonná úprava také v ust. § 324a odst. 5 ZP upravuje náležitosti této výzvy, kterých se dotkla i novela. Písemná **výzva dle současné právní úpravy po novelizaci musí obsahovat**:

a. jméno zaměstnance,
b. označení zaměstnavatele,
c. druh vykonávané práce,
d. období, za které uplatňuje mzdové nároky, a rozsah práce vykonané v rámci plnění pro dodavatele,
e. *doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu a výši mzdových nároků,* informaci o uplynutí období splatnosti mzdových nároků,
f. požadovaný způsob vyplacení, včetně údajů nezbytných pro jeho *provedení,* a
g. údaje potřebné pro výpočet zálohy na daň z příjmů nebo daně z příjmů z uspokojovaných mzdových nároků podle odstavce 1 a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů.

(text kurzívou byl doplněn novelou)

Do náležitostí výzvy tak byl přidán požadavek na předložení důkazu prokazujícího existenci pracovněprávního vztahu a výši mzdových nároků. Ač důvodová zpráva k novele ohledně přidání této náležitosti mlčí, má tím být nejspíše zrychlen a zjednodušen celý proces uspokojování mzdových nároků dodavatelem. Lze si představit, že dodavatelé v praxi tento doklad vyžadovali, když nechtěli vyplácet mzdy, aniž by jim bylo doloženo, že pracovněprávní vztah mezi žádajícím pracovníkem a poddodavatelem existoval. Přiměřeně se pak mají použít ustanovení § 142 a 143 ZP, které upravují výplatu mezd.

Obsahuje-li výzva všechny předepsané náležitosti, pak je **dodavatel povinen uspokojit mzdové nároky vyzývajícího pracovníka ve lhůtě 10 dnů od obdržení této výzvy**. Při výplatě těchto mzdových nároků postupuje dodavatel obdobně jako zaměstnavatel, tedy provede srážky a odvody podle zvláštních předpisů. Současně musí dodavatel o výplatě a provedených srážkách informovat zaměstnavatele tohoto pracovníka, a to především z toho důvodu, že výplatou nedochází k zániku mzdových nároků jeho zaměstnance v rozsahu, ve kterém dodavatel za mzdové nároky neručil, tedy převyšující výši minimální mzdy a vzniklé v souvislosti s práci nevykonávanou pro tohoto dodavatele. Navíc má dodavatel v souladu s § 324a odst. 8 ZP vůči poddodavateli, jehož zaměstnanci vyplatil část jeho odměny, právo na náhradu tohoto plnění, tedy tzv. ručitelský regres.

V případě, že výzva nevyhovuje předepsaným náležitostem, pak má dodavatel v souladu s § 324a odst. 6 ZP povinnost ve lhůtě, v níž mají být při splnění náležitostí uspokojeny mzdové nároky vyzývajícího zaměstnance, tedy ve lhůtě 10 dnů od doručení výzvy, vyzvat tohoto zaměstnance k doplnění či opravě jeho výzvy, čímž dochází k pozastavení lhůty stanovené k výplatě až do doby, než budou vady výzvy odstraněny. **Pokud nejsou tyto vady odstraněny ani do 3 měsíců, pak se na výzvu zaměstnance hledí jako by nebyla doručena**. Tento odstavec byl do právní úpravy zapracován novelou a doplňuje situace, kdy při jeho absenci nebylo jasné, jak má být postupováno, což mohlo mít vliv především na uplynutí stanovených lhůt.

Vzhledem k tomu, že zaměstnancům nemusí být institut ručení ve smyslu § 324a ZP znám, musí v souladu s § 279 odst. 1 písm. j) ZP zaměstnavatelé **informovat své zaměstnance *„o osobách ručitelů a jejich změnách, včetně podmínek, lhůty a postupu pro uplatnění práva vůči ručiteli, a to nejpozději při zahájení práce na smluvním plnění“.***

Jak mají stavební podnikatelé postupovat, aby se zprostili ručitelské povinnosti za mzdové nároky svých poddodavatelů?

Dodavatelé, kteří se chtějí vyhnout peripetiím spojeným s případnými poddodavateli, kteří neuspokojí mzdové nároky svých zaměstnanců, mohou využít postupu dle § 324a odst. 9 ZP.

Dodavatel toto musí řešit již při zahájení realizace smluvního plnění. Myšlenka je taková, že by si při výběru poddodavatelů měl ověřit jejich platební schopnost. K tomu si musí vyžádat následující dokumenty:

- potvrzení poddodavatele, že nemá nedoplatek **na pojistném (či penále) na sociální zabezpečení a na příspěvku na státní politiku**, přičemž potvrzení nesmí být starší více než 3 měsíce ode dne uzavření smlouvy na realizaci smluvního plnění,
- potvrzení poddodavatele, že nemá nedoplatek **na pojistném (či penále) na veřejném zdravotním pojištění**, přičemž potvrzení nesmí být starší více než 3 měsíce ode dne uzavření smlouvy na realizaci smluvního plnění,
- potvrzení, že **poddodavateli nebyla uložena pokuta vyšší než 100.000,- Kč za přestupek** podle zákona o zaměstnanosti nebo zákona o inspekci práce, a to za období 12 měsíců předcházejících zahájení realizace smluvního plnění.

Má-li dodavatel k dispozici výše uvedená potvrzení, pak neručí za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatelů na nižších stupních smluvního řetězce.

Úprava jiných právních předpisů v souvislosti s nově zavedeným institutem

Zavedení nového institutu se projevilo i v zákoně č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, do jehož ust. § 6 byl vložen odst. 2 zavádějící **informační povinnost zaměstnancům uplatňujícím nárok dle § 324a ZP** ohledně rozsahu uspokojeného mzdového nároku ručitelem spolu s identifikací ručitele. Zaměstnanec plní informační povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti této pobočky, a to však pouze v případě, že těmto orgánům podal žádost o uspokojení jeho mzdových nároků z důvodu platební neschopnosti jeho zaměstnavatele ve smyslu zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti.

Do zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, pak byly přidány tyto skutkové podstaty přestupků:

- § 12 odst. 1 písm. f) – nesplnění informační povinnosti dle § 279 odst. 1 písm. j) ZP **fyzickou osobou**, za který hrozí pokuta až do výše 200.000,- Kč,
- § 25 odst. 1 písm. f) – nesplnění informační povinnosti dle § 279 odst. 1 písm. j) ZP **právnickou/podnikající fyzickou osobou**, za který hrozí pokuta až do výše 200.000,- Kč,
- § 13 odst. 1 písm. n) – neuspokojení mzdových nároků zaměstnanců podle § 324a odst. 4 ZP **fyzickou osobou** coby ručitelem, za který hrozí pokuta až do výše 2.000.000,- Kč,
- § 26 odst. 1 písm. n) – neuspokojení mzdových nároků zaměstnanců podle § 324a odst. 4 ZP **právnickou/podnikající fyzickou osobou** coby ručitelem, za který hrozí pokuta až do výše 2.000.000,- Kč.

Mgr. Jindřich Kamler
advokátní koncipient

MACH LEGAL, advokátní kancelář s.r.o.

Viktora Huga 377/4
150 00 Praha 5

Tel.: +420 245 008 552
E-mail: praha@machlegal.eu

---

[1] Důvodová zpráva ze dne 6. 6. 2023 předložená Ministerstvem práce a sociálních věcí pod č. j. MPSV-2022/181241-521/3 v rámci meziresortního připomínkového řízení v souvislosti s návrhem zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Další články:

- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů