

Dostaneme se hned po vstupu do konfliktu s unijním právem?

13.července 2004

Pouhých několik měsíců před vstupem do EU přijala Česká republika zákony, které jsou zřejmě v rozporu s unijním právem. Vládní ministři předkládají Parlamentu právní normy, které lze před Evropským soudním dvorem (ESD) pouze obtížně obhájit a silou vládní většiny tyto normy prosazují bez ohledu na jejich negativní účinky jak v rámci ČR, tak i na obraz naší země v EU. Názorným příkladem mohou být některé zákony přijaté v rámci vládní „reformy veřejných financí“.

Vstup do Evropské unie neznamená pouze řídit se nařízenými či směrnici EU, ale Česká republika musí respektovat i judikáty ESD. Pro teorii práva v České republice je to významná změna, jelikož precedenty nebyly pramenem práva. Zjednodušeně platí, že je-li legislativa členského státu v rozporu s judikaturou ESD, je napadnutelná a členský stát může v konečném důsledku čelit žalobě, že nerespektuje právo EU. Judikátů ESD již přitom byly vydány tisíce a orientace v nich je jedním ze stěžejních předpokladů předkládání zákonů, které nejsou v rozporu s unijním právem.

Příkladem výše uvedeného může být novela z oblasti sociálního zabezpečení. Ta zavedla mimo jiné i ustanovení, která stanoví, že vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení je pro osoby v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů jiný než pro ostatní zaměstnance. Pro zaměstnance totiž platí, že odvádějí pojistné zejména z hrubé mzdy a odměn, ale neodvádějí je z ostatních požitků a zvýhodnění poskytovaných jim zaměstnavatelem (osobní automobil, doškolování, stravování a bezplatné poskytování nápojů, příspěvky na penzijní pojištění, sociální výpomoci, odstupné aj.). Pro osoby zaměstnané podle cizích právních předpisů však nic takového neplatí a podle přijatého zákona by měly platit pojistné z veškerých svých příjmů a to i z těch, které jsou jinak u zaměstnanců osvobozeny.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) se domnívá, že výše uvedená úprava neodporuje právnímu stavu požadovanému EU. Argumentuje přitom tak, že každý zaměstnanec má možnost výběru práva, které má být aplikováno na jeho pracovněprávní vztah a má tudíž možnost zvolit si české pracovní právo. Pokud si ho však nezvolí, dobrovolně se tak vzdává výhod, které jsou s použitím tohoto práva spojeny. Jelikož však možnost volby měl, nelze podle MPSV mluvit o žádné diskriminaci.

Zahraniční společnost vysílající své zaměstnance do ČR má tak tři možnosti, jak se vyšším odvodům bránit. První je uzavřít se zaměstnancem smlouvu podle českého práva. To je ale oběma stranám neznámé a uzavření takové smlouvy je tudíž velmi nepravděpodobné, možná i podle cizích předpisů nemožné. Druhou možností je upravit vyslání tak, aby bylo možné získat výjimku a setrvat v původním systému sociálního zabezpečení. To může být řešením, ale pravděpodobně ne vždy a pouze za určitých podmínek a na omezenou dobu. Třetí možností je, že svého zaměstnance do České republiky vůbec nevyšle. Je takovou situaci možné považovat za diskriminační a za takovou, která je v rozporu s unijním právem? Podle mého názoru by s přihlédnutím k ustálené judikatuře ESD měl zahraniční zaměstnavatel velmi reálnou šanci postup České republiky úspěšně napadnout.

Poučným je např. případ Schumacker, C-279/93 z roku 1995. V tomto případě sice šlo o daňový spor, ale principy rozhodnutí ESD je možné zobecnit na výši jakýchkoli úlev a srážek umožněných legislativou členského státu. ESD ve svém rozhodnutí stanovil, že není dovoleno členským státům při výběru přímých daní zacházet se státními příslušníky jiného členského státu méně výhodně než s vlastními státními příslušníky ve shodné situaci. Shodnou situací se rozumí výkon shodné činnosti bez ohledu na právní řád podle něhož je tato činnost vykonávána a je velmi pravděpodobné, že pokud ESD takto rozhodl ve věci daní, rozhodl by tak i ve věci pojistného.

Podle mého názoru je nutné interpretovat judikát tak, že znemožňuje použití těch norem, podle nichž by státní příslušník a rezident jednoho členského státu, který je zaměstnán na území druhého členského státu, byl zatížen více než rezident tohoto druhého státu vykonávající stejnou práci. Není tedy rozhodné podle jakého pracovního práva je daná osoba zaměstnána. Navíc ESD poměrně konsistentně judikoval, že pravidla týkající se rovného zacházení nezakazují pouze otevřenou diskriminaci na základě státní příslušnosti, ale také veškeré formy skryté diskriminace, která použitím jiných rozlišovacích kritérií ve skutečnosti vede ke stejnému důsledku (C 153/73 Sotgiu v Deutsche Bundespost).

Současná právní úprava ČR má tak tendenci podceňovat význam některých pramenů práva EU.