

I. Úvod

Evropská komise představila v březnu letošního roku návrh revize směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb vydané Evropským parlamentem a Radou v prosinci roku 1996.¹ Vysílaným pracovníkem se rozumí osoba, která po omezenou dobu (méně než dva roky) vykonává práci na území jiného členského státu, než ve kterém obvykle pracuje. Na základě směrnice má vysílaný pracovník nárok na stejnou mzdu a soubor základních práv zajištěných hostitelským státem. Původní povinnost poskytovat vyslanému pracovníkovi minimální mzdu je v návrhu revize z letošního března nahrazena závazkem poskytovat mu odměnu v souladu s obecnými podmínkami zaručeného odměňování v zemi poskytování služby. Návrh revidované směrnice se setkal s odporem ze strany jedenácti národních parlamentů. Dne 16. června letošního roku byla zahájena procedura zkoumání porušení unijního práva ze strany Evropské komise proti Francii a Německu. Hlavním důvodem bylo uplatňování minimální mzdy na vyslané pracovníky realizující mezinárodní dopravní transakce v oblasti silniční dopravy na území těchto států, s platností v Německu od 1. ledna 2015 a ve Francii od 1. července 2016. Komise toto opatření označila za disproporční ke svobodě poskytování služeb a zboží.²

II. Revize směrnice o vysílání pracovníků

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb stanovuje, že vyslaní pracovníci jsou nadále zaměstnanci vysílající společnosti, avšak se na ně vztahují právní předpisy hostitelského členského státu, ve kterém vykonávají výdělečnou činnost, spolu se souborem základních práv zajištěných v hostitelském státě. Konkrétněji směrnice upravuje podmínky pro minimální výši mezd, pracovní dobu, dobu odpočinku, placené volno, podmínky dočasného najímání pracovníků skrze agentury práce, BOZP a otázku rovnosti obou pohlaví. V těchto oblastech deklaruje pouze minimální podmínky, na něž mají vyslaní pracovníci nárok. Zaměstnavatelé tak

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1473940535384&uri=CELEX:52016PC0128>

² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2101_en.htm

mohou pracovníkům poskytnout výhodnější podmínky. Pravidla sociálního zabezpečení upravuje nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.³

Z důvodů nedostatečné kontroly, snahy zamezení a předcházení zneužívání a obcházení příslušných pravidel, kterého se dopouštějí zaměstnavatelé při nezákonném využívání výhod volného pohybu služeb, byla 15. května 2014 přijata **směrnice 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES**, která si klade za cíl posílit praktické uplatňování pravidel pro vysílání pracovníků. Řeší otázky související s problematikou podvodů, obcházením pravidel a s výměnou informací mezi členskými státy. Tuto směrnici měly členské státy transponovat do vnitrostátního práva do 18. června 2016.⁴

Od roku 1996 se značně změnilly podmínky na vnitřním trhu, původní směrnice 96/71/ES tak již plně neodpovídá novým skutečnostem. Počet vysílaných pracovníků se v Evropské unii mezi lety 2010 a 2014 zvýšil o téměř 45 %. Tito pracovníci představují celkem 0,7 % z celkového počtu zaměstnanců v EU.⁵ Komise se tak rozhodla pro přezkum dosavadní směrnice především z důvodu zabránění sociálního dumpingu a 8. března 2016 předložila **cílený návrh revize směrnice 96/71/ES**.

Komise se snaží návrhem revize směrnice zabránit mzdovým rozdílům mezi vysílanými a místními pracovníky, jelikož původní verze směrnice z roku 1996 stanovuje dodržení minimální výše mezd vyslaného pracovníka. V praxi by tak nově měla pro vysílaného pracovníka platit stejná pravidla odměňování, která jsou stanovena zákonem nebo všeobecně použitelnou kolektivní smlouvou pro pracovníky v hostitelském státě. Vyslaný pracovník bude tedy mít nárok nejen na minimální mzdu, ale také na další platové složky (bonusy, příspěvky, apod.), které jsou zakotveny v zákoně nebo všeobecně použitelné kolektivní

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1474015980332&uri=CELEX:31996L0071>;
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10521&from=CS>;

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067&from=CS>

⁵ Existují také rozdíly v počtu vysílaných pracovníků napříč jednotlivými hospodářskými sektory. Stavební sektor představuje celkem 43,7 % z celkového počtu vysílaných pracovníků, je následován zpracovatelským průmyslem (21,8 %), sektorem školství, zdravotnictví a sociální péče (13,5 %) a sektorem podnikatelských služeb (10,3 %). Nejvíce pracovníků je vysláno do Německa, Francie a Belgie (tito pracovníci zároveň tvoří 50 % z celkového počtu vysílaných pracovníků). Na druhé straně, Polsko, Německo a Francie vysílají nejvíce pracovníků mimo své území. (http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_cs.htm)

smlouvě. Současně Komise navrhuje, aby pravidla uvedená v těchto smlouvách byla závazná pro vyslané pracovníky ve všech hospodářských odvětvích. Dle stávající formy směrnice se toto pravidlo vztahuje pouze na sektor stavebnictví. Členské státy si sami zvolí, zda všeobecně použitelné kolektivní smlouvy uplatní v jiných odvětvích. Pokud tak učiní, začnou se příslušné smlouvy vztahovat také na vysílané pracovníky. V revizi Komise dále navrhuje, aby se na dlouhodobě vyslané pracovníky (více než dva roky) vztahovala alespoň závazná pravidla na ochranu pracovního práva hostitelského členského státu.

Návrh revidované směrnice se setkal s odporem ze strany jedenácti národních parlamentů (Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Rumunsko, Slovensko), které se v rámci kontrolního mechanismu rozhodly návrh vetovat prostřednictvím tzv. žluté karty. Dle jejich odůvodněného stanoviska návrh neodpovídá podmínkám trhu, je v přímém rozporu se základním pilířem EU, kterým je volný pohyb služeb, a zvláště porušuje zásadu subsidiarity. Komise se však 20. července 2016 rozhodla i přes odpor čtrnácti komor národních parlamentů pokračovat v revizi návrhu s následujícími odůvodněními:

- Vysílání pracovníci nejsou pracovníky druhé kategorie a měla by se na ně vztahovat stejná pravidla odměňování jako na místní pracovníky.
- Návrh je v souladu s principem subsidiarity. Vysílání pracovníků je interakce mezi dvěma členskými státy, a tak by správa této oblasti na národní úrovni fragmentovala vnitřní trh.
- Členské státy nemusí přijímat žádná další administrativní opatření, politika odměňování je stále v kompetenci členských států, cílem je pouze srovnat postavení zaměstnanců.⁶

III. Pozice České republiky

Na základě rámcové pozice České republiky k návrhu směrnice vyjádřily obě komory Parlamentu ČR nesouhlas a podpořily tak stanovisko vlády. Česká republika jako relativně nový členský stát těží z konkurenční výhody v oblasti mzdových nákladů.

⁶ http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-16-2598_en.htm?locale=en; COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE NATIONAL PARLIAMENTS on the proposal for a Directive amending the Posting of Workers Directive, with regard to the principle of subsidiarity, in accordance with Protocol No 2.

Návrh směrnice byl shledán v rozporu s principem subsidiarity a proporcionality. Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, včetně všeobecně platných kolektivních smluv, jsou specifickou kategorií, která by se vzhledem k odlišnému sociálnímu a historickému vývoji měla řešit na národní úrovni. Nebyla prokázána nezbytnost ani skutečný přínos navrhovaných změn a současná právní úprava byla shledána dostatečnou. Různá výše mezd v členských státech je dána rozdílnými životními podmínkami, nejedná se o nekalou konkurenční výhodu. Revize směrnice by nebyla přínosem pro vnitřní trh, naopak by zapříčinila překážky na trhu služeb a omezila vysílání pracovníků. Důsledkem návrhu bude na státy s nižší úrovní mezd vyvíjen tlak, aby v zájmu zachování své konkurenceschopnosti na vnitřním trhu snižovaly daně a sociální odvody, což by však podkopalo sociální funkci státu. Komise návrh směrnice řádně nekonzultovala se sociálními partnery a současně dostatečně neodůvodnila porušení principu subsidiarity.⁷

Komise nepodpořila stanovisko Parlamentu ČR. V odpovědi Komise na kritiku návrhu revize směrnice zazněla mimo jiné následující tvrzení:

- Cílem návrhu není sjednotit úroveň mezd v jednotlivých členských státech, ale jen srovnat rozdíly v odměňování domácích a vysílaných pracovníků. Mzdy se tak mohou i nadále napříč Evropskou unií lišit.
- Stávající pravidla již vzhledem k současné hospodářské a sociální situaci v členských státech nezaručují volný pohyb služeb založený na rovných podmínkách podnikání a ochraně práv pracovníků.
- V zemích s nižší úrovní mezd se mohou zmenšit celkové výhody SME podniků spojené s náklady práce, avšak SME podniky mohou konkurovat v kvalitě služeb, inovacích, specializaci, kvalifikovanou pracovní silou apod.
- Sociální partneři z dotčených oblastí i z dalších oborů byli do dialogu týkajícího se návrhu revize intenzivně zapojeni.⁸

⁷ <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/scrutiny/COD20160070/czsen.do>; <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/scrutiny/COD20160070/czpos.do>

⁸ <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/scrutiny/COD20160070/czsen.do>

IV. Postoj stakeholderů

Na evropské úrovni se Evropská asociace průmyslových a obchodních komor EUROCHAMBRES a Konfederace evropského podnikání BUSINESSEUROPE, shodují v tom, že stávající právní rámec sociální ochrany vysílaných pracovníků je dostačující a revize směrnice není nutná. Komise by se měla zaměřit na kontrolu ilegálních pracovních praktik v dané oblasti a důslednější implementaci směrnice 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES na národní úrovni. Návrh vytváří překážky na vnitřním trhu EU tím, že zavádí nepřiměřená pravidla týkající se odměňování, doby vysílání pracovníků a jejich zaměstnávání prostřednictvím agentur práce, což ve výsledku podkopává schopnost konkurenceschopnosti podniků, které poskytují své služby v zahraničí. Dle stanoviska obou aktérů by se naopak samotný návrh revize mohl stát podnětem k obcházení pravidel směrnice v podobě nehlášené práce, falešné samostatně výdělečné činnosti a jiných nezákonných praktik. Dále se shodují na tom, že u předloženého návrhu chybí detailní analýza dopadu na přeshraniční poskytování služeb v rámci EU a celkového dopadu na vnitřní trh.⁹

Na národní úrovni s revizí směrnice nesouhlasí ani zástupci zaměstnavatelů a podnikatelů. Svaz průmyslu a dopravy ČR stejně jako Hospodářská komora České republiky navrhované revizi vytykají zejména zvýšené administrativní náklady, rozdělení Evropy na dva celky (nižší mzdové náklady ve východní Evropě ohrožují pracovní místa v západních státech Evropy), nerespektování národních kompetencí a jeho unáhlenost bez možnosti získání výsledků směrnice o prosazování. Komise by se měla spíše zaměřit na plnou implementaci této směrnice, která by zlepšila situaci vysílaných pracovníků bez vzniku dalších překážek pro podniky poskytující služby v zahraničí. Podstatnější je odstranit ilegální praktiky, avšak bez omezení legální soutěže na vnitřním trhu EU. Podle HK ČR je cenová i mzdová politika aspektem, které si jednotlivé subjekty na trhu určují sami a předložený návrh je v přímém rozporu s tímto principem a volným pohybem služeb.¹⁰

⁹ http://www.eurochambres.eu/custom/PWD_revision_final-2016-00105-01.pdf;
<https://www.businesseurope.eu/publications/revision-posting-workers-directive-businesseurope-position>

¹⁰ <http://www.komora.cz/aktualni-zpravodajstvi/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2016/evropska-asociace-obchodnich-a-prumyslovych-komor-eurochambres-podporila-odmitave-stanovisko-hk-cr-k-revizi->

Opačného názoru jsou, Evropská odborová konfederace (ETUC) na evropské úrovni a Českomoravská konfederace odborových svazů, na národním stupni, jenž vítají rozhodnutí Komise odmítnout žlutou kartu jedenácti národních parlamentů a pokračovat v revizi návrhu směrnice. Na základě jejich stanoviska vysílání pracovníci nejsou pracovníky druhé kategorie a zaslouží si stejný plat jako místní pracovníci. Odmítají, že by návrh revize nebyl v souladu s principem subsidiarity a trvají na tom, že v rámci legislativního procesu lze zajistit respektování národního kolektivního vyjednávání a systému odměňování v souladu se zásadou tohoto principu. Shodují se na tom, že pouze EU může stanovit rovná pravidla v oblasti vysílání pracovníků.¹¹



Zastoupení v České republice

Tento dokument byl připraven v rámci projektu zastoupení Evropské Komise v ČR a informační kanceláře Evropského parlamentu v ČR s cílem komunikovat aktuální evropská témata vůči široké skupině odborné i laické veřejnosti realizovaného Hospodářskou komorou ČR ve spolupráci s CEBRE – Českou podnikatelskou reprezentací při EU.