



## VYSIELANIE PRACOVNÍKOV

Ako sa stanovuje v Zmluve o fungovaní Európskej únie, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby zaručujú mobilitu podnikov a pracovníkov v rámci EÚ. Aby sa však zabezpečila mobilita za spravodlivých podmienok a spravodlivá hospodárska súťaž, existujú aj osobitné právne predpisy EÚ upravujúce práva vyslaných pracovníkov.

### PRÁVNY ZÁKLAD

Články 54 a 56 až 62 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ).

### CIELE

Vyslaný pracovník je zamestnanec, ktorého zamestnávateľ dočasne poveril výkonom povolania v inom členskom štáte EÚ. Právne predpisy EÚ týkajúce sa vyslaných pracovníkov sa vo všeobecnosti považujú za cielené úsilie o reguláciu a vyváženie týchto dvoch zásad:

- vytvorenie rovnakých podmienok pre cezhraničné poskytovanie služieb spôsobom, ktorý je čo najmenej obmedzený, a
- ochrana práv vyslaných pracovníkov tým, že sa zaručí spoločný súbor sociálnych práv, aby sa predišlo nerovnému zaobchádzaniu a vytváraniu lacnej pracovnej sily.

### DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY

#### A. História smernice o vysielaní pracovníkov: podpora voľného pohybu služieb

História a právny základ smernice o vysielaní pracovníkov sa odvíjajú od slobody poskytovať služby (článok 56 ZFEÚ) a od záväzku EÚ odstrániť prekážky voľného cezhraničného pohybu služieb na vnútornom trhu. V dôsledku rozšírenia Európskej únie v roku 1986 prístupom Španielska a Portugalska sa do popredia diskusie o vnútornom trhu dostala otázka cezhraničného poskytovania služieb. Po uplynutí desaťročia legislatívnej nečinnosti vydal Súdny dvor Európskej únie rozsudok (C-113/89), ktorý napokon spolu s prístupom Rakúska, Fínska a Švédska viedol k tomu, že sa prijala smernica na reguláciu situácie vyslaných pracovníkov.

Prvá smernica bola prijatá 16. decembra 1996. Stanovil sa v nej súbor základných minimálnych podmienok zamestnávania a pracovných podmienok (napr. maximálna dĺžka pracovného času, minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky, minimálna mzda, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci atď.), ktoré sa musia dodržiavať v súlade so zásadami hostiteľského štátu. Na zvyšok pracovnoprávneho vzťahu sa naďalej uplatňujú ustanovenia pracovného práva vysielajúcej krajiny. Pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, vyslaní pracovníci zostali poistení v systéme sociálneho zabezpečenia vo svojej domovskej krajine pod podmienkou, že vyslanie bolo vo všeobecnosti kratšie ako dva roky. Pokiaľ ide o zdaňovanie, právo vyberať daň z príjmu si ponechala vysielajúca krajina počas 183 dní a až po uplynutí tohto obdobia toto právo nadobudla prijímajúca krajina.

Výška rozdielu nákladov na pracovnú silu v prípade miestnych a vyslaných pracovníkov, ktorí sú v priemere vyslaní na obdobie 3 až 4 mesiacov, mohla byť z tohto dôvodu značná, a to v závislosti od úrovne miezd, príspevkov na sociálne zabezpečenie a dane z príjmov, ktorá sa má odvieť.

V rokoch, ktoré nasledovali po prijatí prvej smernice o vysielaní pracovníkov, sa právny výklad a úprava problematiky vyslaných pracovníkov stretli s tromi konkrétnymi výzvami:

- prehlbenie mzdových rozdielov a rozdielov v nákladoch práce, čo z pohľadu podnikov atraktívnilo najímanie vyslaných pracovníkov; v dôsledku toho sa počet vyslaných pracovníkov medzi rokmi 2010 a 2014 zvýšil o 44,4 %,
- prostredie vedúce k nekalým praktikám, ako napr. rotačné vysielanie alebo praktiky schránkových spoločností, ktoré využívali medzery v smernici na obchádzanie pracovnoprávných predpisov a predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia a na začatie činnosti v iných členských štátoch,
- nedostatočná zrozumiteľnosť stanovených noriem a slabá spolupráca medzi orgánmi tak v rámci členských štátov, ako aj v zahraničí, čo pre orgány presadzovania predstavovalo problémy.

Vzhľadom na ustanovenia o sociálnej politike, ktoré do európskych zmlúv zaviedla revízia Lisabonskej zmluvy z roku 2007, bolo otáznne, či smernica o vysielaní pracovníkov z roku 1996 predstavuje vhodný právny nástroj na zabezpečenie rovnakých podmienok pre slobodné cezhraničné poskytovanie služieb a zároveň vytvorenie primeraného základu pre sociálne práva pracovníkov. V prípadoch, keď smernica o vysielaní pracovníkov prenecháva vykonávanie a presadzovanie minimálnych noriem týkajúcich sa zamestnania členským štátom, výklad terminológie smernice sa opiera sa o rozsudky Súdneho dvora EÚ. Rozsudky Súdneho dvora však od prijatia smernice o vysielaní pracovníkov nezabezpečili potrebnú právnu čistotu. Ako Komisia správne poznamenala, nedostatok jasnej normy vytváral neistotu, pokiaľ ide o predpisy a praktické ťažkosti, s ktorými sa stretávali orgány zodpovedné za presadzovanie predpisov v hostiteľskom členskom štáte a poskytovatelia služieb pri určovaní miezd pre vyslaného pracovníka, i z hľadiska informovanosti samotných vyslaných pracovníkov o ich nárokoch. Okrem toho Súdny dvor EÚ štyrmi rozsudkami prijatými v rokoch 2007/2008 vo veciach Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Ruffert (C-346/06) a Komisia/Luxembursko (C-319/06) pretvoril normy zamestnávania pôvodne vytvorené v smernici o vysielaní pracovníkov ako minimálne normy na „maximálny strop“ podmienok zamestnávania. Medzitým však Súdny dvor vydal dva rozsudky s výraznejším ochranným účinkom pre vyslaných pracovníkov: vo veci Sähköalojen ammattiliittory (C-396/13) rozhodol, že kategorizácia pracovníkov do rôznych platových tried, ktoré sú v kolektívnej zmluve všeobecne záväzné a transparentné, sa musí vzťahovať aj na vyslaných pracovníkov. Nedávno vo veci Regio-Post (C-115/14) rozhodol, že členské štáty môžu od účastníkov verejného obstarávania a ich subdodávateľov vyžadovať, aby svojim zamestnancom platili stanovenú minimálnu mzdu.

## **B. Reformy na zlepšenie výkonnosti**

Vzhľadom na tieto nedostatky Komisia pokračovala v reforme v úsilí o aktualizáciu pôvodnej smernice o vysielaní pracovníkov a posilnenie presadzovania práva. Tieto reformy zohľadňovali aktualizované znenie európskych zmlúv a meniace sa modely mobility. V roku 2016 bolo v EÚ 2,3 milióna vyslaných pracovníkov, pričom počet vyslaní sa v porovnaní s obdobím pred šiestimi rokmi zvýšil o 69 %.

Dva hlavné legislatívne návrhy:

## 1. Smernica 2014/67/EÚ o presadzovaní

Touto smernicou sa vytvára spoločný právny rámec na identifikáciu skutočného vysielania pracovníkov a umožňuje jednotnejšie vykonávanie, uplatňovanie a presadzovanie spoločných noriem. Objasňuje sa v nej vymedzenie vysielania a vymedzuje sa zodpovednosť, ktorú majú členské štáty pri overovaní súladu so smernicou o vysielaní pracovníkov, najmä v odvetviach s väčším rizikom nekalých praktík, ako je napríklad stavebníctvo alebo cestná nákladná doprava. Jej cieľom je dosiahnuť lepšiu spoluprácu medzi vnútroštátnymi orgánmi zodpovednými za vysielanie pracovníkov, a to presadzovaním povinnosti odpovedať na žiadosti o pomoc a stanovením lehôt na odpovede na žiadosti o informácie. Správne sankcie a pokuty uložené poskytovateľom služieb zo strany jedného členského štátu sa teraz môžu ukladať a vymáhať v inom členskom štáte.

### 1. Revízia smernice o vysielaní pracovníkov (jún 2018)

V marci 2016 Komisia navrhla revíziu pôvodnej smernice o vysielaní pracovníkov (96/71/ES) s cieľom zabezpečiť uplatňovanie pracovného práva hostiteľského členského štátu v prípade dlhodobého vysielania pracovníkov a riešiť otázky, ako sú rovnaká odmena, uplatniteľnosť kolektívnych zmlúv a zaobchádzanie s dočasnými agentúrnymi zamestnancami.

Po uverejnení tohto návrhu parlamenty 11 členských štátov predložili odôvodnené stanovisko, čím sa začala kontrola dodržiavania zásady subsidiarity – tzv. postup „žltej karty“. Vo väčšine stanovísk bolo vyjadrené poľutovanie nad skutočnosťou, že zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu spôsobí konkurenčnú nevýhodu pre vlastných pracovníkov a že členské štáty stratia právo rozhodovať o základných pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov, ako sa stanovuje v smernici o dočasnej agentúrnej práci z roku 2008.

Po intenzívnych rokovaní Komisie, Rady a Európskeho parlamentu prijala Rada revidovanú smernicu 21. júna 2018. Konečná verzia zachováva mnoho kľúčových prvkov navrhnutých Komisiou, avšak s niekoľkými zmenami:

- Dlhodobé vysielanie: Vyslanie môže trvať maximálne 12 mesiacov s možnosťou predĺženia o šesť mesiacov (Komisia pôvodne navrhovala 24 mesiacov). Po tomto období sa budú uplatňovať pracovnoprávne predpisy hostiteľského členského štátu.
- Odmeňovanie: Všetky predpisy hostiteľskej krajiny uplatniteľné na miestnych pracovníkov sa budú vzťahovať aj na všetkých vyslaných pracovníkov od prvého dňa, čo znamená, že sa bude uplatňovať zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu na rovnakom mieste. Pokiaľ ide o ďalšie prvky odmeňovania, revíziou sa zavádzajú jasnejšie pravidlá pre príspevky, zatiaľ čo cestovné náklady a náklady na stravu a ubytovanie nie sú odpočítateľné z plátov pracovníkov. Ako sa stanovuje v smernici o presadzovaní, povinné prvky, ktoré predstavujú súčasť odmeny v členskom štáte, musia byť dostupné na jedinom vnútroštátnom webovom sídle.
- Pracovné podmienky: Členské štáty môžu uplatňovať reprezentatívne regionálne alebo odvetvové kolektívne zmluvy veľkého rozsahu. Predtým to platilo len v prípade všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv v odvetví stavebníctva. Pokiaľ ide o podmienky ubytovania v hostiteľskej krajine, musia sa uplatňovať vnútroštátne pravidlá, ktoré platia pre miestnych pracovníkov pôsobiacich mimo domova.
- Vyslaní dočasní agentúrni zamestnanci: Revidovaná smernica o vysielaní pracovníkov zabezpečuje rovnaké zaobchádzanie s vyslanými dočasnými agentúrnymi zamestnancami. Rovnaké podmienky, ktoré sa uplatňujú na národné agentúry dočasného zamestnávania, sa budú uplatňovať aj na tie cezhraničné agentúry, ktoré prenajímajú pracovníkov.

- Doprava: nové prvky smernice sa budú vzťahovať na odvetvie dopravy po tom, ako sa začnú uplatňovať osobitné právne predpisy EÚ pre toto odvetvie (v súčasnosti sa nachádzajú vo fáze rokovaní).

## ÚLOHA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

Európsky parlament je hybnou silou pri prijímaní právnych predpisov v oblasti slobody pohybu osôb a služieb. Zohráva rozhodujúcu úlohu v diskusiách o regulácii a pravidlách týkajúcich sa vyslaných pracovníkov a od roku 2004 poukazuje na potrebu zlepšenia smernice o vysielaní pracovníkov (pozri [štúdiu](#) Parlamentu z júna 2016).

Počas rokovaní o revízii smernice o vysielaní pracovníkov sa Parlament osobitne zasadzoval za „rovnakú odmenu za rovnakú prácu“, ako aj o to, aby členské štáty mohli uplatňovať regionálne a odvetvové dohody. Okrem toho požadoval, aby sa členským štátom prostredníctvom doložky o preskúmaní umožnilo ukladať zahraničným podnikom rovnaké vnútroštátne povinnosti v prípade subdodávania. Podarilo sa mu taktiež dosiahnuť dvojročné obdobie na transpozíciu a uplatnenie smernice.

Susanne Kraatz

10/2018