

Brusel 9. března 2016
(OR. en)

6987/16

**Interinstitucionální spis:
2016/0070 (COD)**

**SOC 144
EMPL 97
MI 142
COMPET 118
CODEC 279**

NÁVRH

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generálního tajemníka Evropské komise
Datum přijetí:	9. března 2016
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2016) 128 final
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2016) 128 final.

Příloha: COM(2016) 128 final



Ve Štrasburku dne 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

**kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne
16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb**

(Text s významem pro EHP)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

1.1. Důvody a cíle návrhu

Jak Komise oznámila ve svých politických směrech a potvrdila i ve svém pracovním programu na rok 2016, zaměří se cílený přezkum směrnice o vysílání pracovníků na odstranění nekalých praktik a prosazení zásady, podle níž by za tutéž práci na témže místě měli být pracovníci odměňováni stejným způsobem.

Vysílání pracovníků má na vnitřním trhu důležitou roli, zejména v případě přeshraničního poskytování služeb. Směrnice 96/71/ES¹ (dále jen „směrnice“) upravuje tři varianty vyslání: přímé poskytování služeb společnostmi na základě smlouvy o poskytování služeb, vyslání do pobočky nebo společnosti náležející k téže skupině (dále jen „vyslání v rámci skupiny“) a vyslání formou najmutí pracovníka prostřednictvím agentury práce usazené v jiném členském státě.

V zájmu plné zaměstnanosti a společenského pokroku vytvořila Evropská unie vnitřní trh založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství (čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU).

Podle Smlouvy mají společnosti právo poskytovat služby v jiných členských státech. Smlouva stanoví, že „jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb“ (článek 56 Smlouvy o fungování Evropské unie). Volný pohyb služeb lze omezit pouze právní úpravou, která je odůvodněna naléhavými důvody obecného zájmu za předpokladu, že jsou odůvodněné, přiměřené a uplatňované nediskriminačním způsobem.

V roce 2014 (nejčerstvější údaje) bylo v EU evidováno více než 1,9 milionu vyslání (tj. 0,7 % pracovní síly v EU), což představuje nárůst o 10,3 % ve srovnání s rokem 2013 a o 44,4 % ve srovnání s rokem 2010. Vzestupný trend se projevil po určité stagnaci v letech 2009–2010.

Směrnice z roku 1996 stanoví právní rámec EU, který má zajistit rovnováhu mezi cíli, kterými jsou podpora a usnadnění přeshraničního poskytování služeb, ochrana vyslaných pracovníků a nastavení rovných podmínek pro zahraniční a místní konkurenty. Stanoví „základní soubor“ pracovních podmínek hostitelského členského státu, které musí zahraniční poskytovatelé služeb povinně splňovat. Mezi tyto podmínky patří (čl. 3 odst. 1 směrnice): maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy, minimální délka dovolené za kalendářní rok, podmínky poskytování pracovníků, ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, ochranná opatření ve prospěch těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1.

Směrnice o prosazování² z roku 2014 stanovila nové a účinnější nástroje pro boj proti obcházení, podvodům a zneužívání a pro jejich postihování. Zabývá se problémy, které způsobují tzv. „schránkové společnosti“, a členským státům umožňuje lépe kontrolovat pracovní podmínky a prosazovat platná pravidla. Směrnice mimo jiné uvádí kvalitativní kritéria charakterizující existenci skutečné vazby mezi zaměstnavatelem a členským státem usazení, což lze použít rovněž ke stanovení toho, zda se na danou osobu vztahuje platná definice vyslaného pracovníka. Směrnice o prosazování obsahuje také ustanovení, jejichž cílem je zlepšit správní spolupráci mezi vnitrostátními orgány odpovědnými za vysílání pracovníků. Stanoví například povinnost reagovat na žádosti od příslušných orgánů jiných členských států do dvou pracovních dnů v případě naléhavých žádostí o informace a do 25 pracovních dnů v ostatních případech. Kromě toho směrnice uvádí seznam vnitrostátních kontrolních opatření, která mohou členské státy uplatňovat při monitorování dodržování pracovních podmínek vztahujících se na vyslané pracovníky, a vyžaduje, aby byly zavedeny náležité a účinné kontroly a monitorovací mechanismy a aby vnitrostátní orgány na svém území prováděly účinné a odpovídající kontroly, a bylo tak možné kontrolovat a monitorovat dodržování ustanovení a pravidel stanovených směrnicí 96/71/ES. Veškeré dopady směrnice by se měly začít projevovat od poloviny roku 2016, poněvadž členské státy mají směrnici provést do 18. června 2016.

Předkládaná iniciativa se nijak nedotýká záležitostí, na něž se vztahuje směrnice o prosazování. Zaměřuje se spíše na otázky, jimiž se uvedená směrnice nezabývala a které se týkají regulačního rámce EU stanoveného původní směrnici z roku 1996. Z tohoto důvodu se revidovaná směrnice o vysílání pracovníků se směrnicí o prosazování vzájemně doplňují a umocňují svůj účinek.

1.2. Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky

Za jednu z hlavních priorit svého mandátu si Komise vytkla, že bude pracovat na vytvoření lepšího a spravedlivějšího jednotného trhu. Návrh cílených změn směrnice o vysílání pracovníků sjednocuje a doplňuje ustanovení směrnice o prosazování, která má být do vnitrostátního práva provedena do 18. června 2016.

Během přípravných konzultací, jež Komise vedla přibližně s 300 zúčastněnými stranami, především malými a středními podniky, uvádělo 30 % společností poskytujících přeshraniční služby, že se stávajícími pravidly pro vysílání pracovníků mají potíže, například se zatěžujícími administrativními požadavky, formalitami, poplatky a registračními povinnostmi. Za nezanedbatelnou překážku přeshraničního poskytování služeb považují zejména malé a střední podniky i nejasnost pravidel týkajících se trhu práce v zemi určení.

O směrnici o vysílání pracovníků se opírají rovněž iniciativy týkající se odvětví silniční dopravy, jež Komise oznámila ve svém pracovním programu na rok 2016. Smyslem těchto opatření bude zejména dále zlepšit sociální a pracovní podmínky pracovníků v silniční dopravě a zároveň podpořit účinné a spravedlivé poskytování služeb silniční dopravy. Dva miliony pracovníků pohybujících se v mezinárodní

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 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 („nařízení o systému IMI“), Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11.

silniční dopravě pravidelně během krátkých období vykonávají práci na území různých členských států. V této souvislosti by chystané iniciativy v odvětví silniční dopravy měly přispět k větší srozumitelnosti a lepšímu prosazování pravidel týkajících se pracovních smluv v odvětví dopravy a mohou řešit i specifické problémy, které uplatňování ustanovení směrnice o vysílání pracovníků v tomto specifickém odvětví přináší.

Modernizovaný právní rámec pro vysílání pracovníků přispěje k vytvoření transparentních a spravedlivých podmínek pro provádění investičního plánu pro Evropu. Investiční plán dodá další impuls přeshraničnímu poskytování služeb, a povede tudíž ke zvýšení poptávky po kvalifikované pracovní síle. Vzhledem k tomu, že se v členských státech budou realizovat strategické infrastrukturní projekty, budou podniky pro tuto práci hledat náležitě kvalifikované pracovníky. Proto je třeba stanovit přiměřené podmínky, aby bylo možné poptávce bez potíží vyhovět i vysíláním pracovníků do zahraničí. Modernizovaná směrnice o vysílání pracovníků přispěje k tomu, aby se investice uskutečňovaly za nenarušené hospodářské soutěže a pamatovalo se na ochranu pracovníků.

Při potírání podvodných aspektů souvisejících s vysíláním pracovníků se může dobře uplatnit také platforma EU pro předcházení nehlášené práci. U vysílání je riziko, že jej mohou provázet praktiky nehlášené práce, jako jsou „výplaty v obálce“ nebo „do ruky“, kdy je řádně vyplacena pouze část mzdy, zatímco zbytek je zaměstnanci předán neoficiálně, dále například falešná samostatná výdělečná činnost a obcházení příslušných právních předpisů EU a členských států. EU přitvrdila svůj postup proti nehlášené práci a nadále postupuje i proti společnostem typu poštovní schránka. V dubnu 2014 navrhla Komise vytvoření platformy pro posílení spolupráce při řešení problematiky nehlášené práce. Platforma svede dohromady donucovací orgány všech členských států. Usnadní výměnu osvědčených postupů, bude přicházet s poznatky a analýzami a podporovat přeshraniční spolupráci členských států v zájmu účelnějšího a účinnějšího boje proti nehlášené práci.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

2.1. Právní základ

Tento návrh mění směrnici 96/71/ES, a vychází tudíž ze stejného právního základu, tj. čl. 53 odst. 1 a článku 62 SFEU.

2.2. Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Změnu stávající směrnice lze provést pouze přijetím nové směrnice.

2.3. Proporcionalita

Podle ustálené judikatury jsou omezení volného pohybu služeb přípustná pouze tehdy, jsou-li odůvodněna naléhavými důvody obecného zájmu, které se týkají zejména ochrany pracovníků, a jsou-li přiměřená a nezbytná.

Tento návrh je s tímto požadavkem v souladu, neboť neharmonizuje náklady práce v Evropě a omezuje se na to, co je nezbytné k zajištění podmínek, které po celou

dobu činnosti vyslaných pracovníků odpovídají životním nákladům a normám hostitelského členského státu.

Ve vysoce konkurenčním prostředí vnitřního trhu je základem hospodářské soutěže kvalita služeb, produktivita, náklady (náklady práce jsou pouze jednou z nákladových složek) a inovace. Tento návrh tudíž nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné k dosažení jeho cíle.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ EX POST, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

3.1. Konzultace se zúčastněnými stranami

Společným dopisem se Rakousko, Belgie, Francie, Německo, Lucembursko, Nizozemsko a Švédsko vyjádřily ve prospěch modernizace směrnice o vysílání pracovníků na základě zásady „stejná mzda za stejnou práci na stejném místě“. Tyto členské státy navrhly, že by měla být změněna a rozšířena ustanovení týkající se sociálních a pracovních podmínek vztahujících se na vyslané pracovníky, především co se týče jejich odměňování. Uvažovat by se mělo o zavedení maximální doby vyslání, a to se zvláštním zřetelem k tomu, aby ustanovení směrnice byla uvedena do souladu s nařízením EU o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Měly by být vyjasněny podmínky platné pro odvětví silniční dopravy. Měla by se zlepšit spolehlivost informací obsažených v přenositelných dokumentech A1. Zlepšit by se měla i přeshraniční spolupráce inspekčních útvarů a podporu by měla získat také studie o tom, jaký rozsah a dopad má falešná samostatná výdělečná činnost při vysílání pracovníků.

Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Polsko, Slovensko a Rumunsko ve společném dopise uvedly, že přezkum směrnice z roku 1996 je předčasný a měl by být proveden až poté, co uplyne lhůta k provedení směrnice o prosazování a bude náležitě vyhodnoceno její fungování. Tyto členské státy vyjádřily obavu, že by zásada stejné odměny za stejnou práci na stejném místě nemusela být slučitelná s jednotným trhem, poněvadž mzdové rozdíly jsou pro poskytovatele služeb legitimní složkou konkurenční výhody. Kromě toho zastávaly názor, že vyslaní pracovníci by pro účely sociálního zabezpečení měli stále podléhat právním předpisům vysílajícího členského státu, a v tomto duchu by se za účelem změny vazby mezi vysíláním pracovníků a koordinací sociálního zabezpečení tudíž neměly podnikat žádné kroky. Uvedené země Komisi závěrem vyzvaly, aby o nových opatřeních uvažovala až po důkladné analýze důkazů o problémech a zvlátnostech souvisejících s přeshraničním poskytováním služeb.

Evropská konfederace odborových svazů (dále jen „EKOS“) se vyjádřila ve prospěch revize v zájmu uplatňování zásady rovného zacházení. EKOS však v této souvislosti Komisi vyzvala, aby zásadu autonomie sociálních partnerů při vyjednávání mezd a rozmanitost vnitrostátních systémů průmyslových vztahů respektovala tím, že zavede ustanovení o mzdových složkách, která budou upřednostňovat podnikové kolektivní smlouvy před odvětvovými. EKOS dále doporučila, aby Komise navrhla opatření o požadavku na předchozí období zaměstnání v zemi původu v tom smyslu, aby se vztahovala zejména na vyslané pracovníky najímané přes agentury, dále aby navrhla nová pravidla pro potírání falešné samostatné výdělečné činnosti, lepší opatření pro

účely prosazování, především inspekce, a spolehlivější formuláře sociálního zabezpečení.

Konfederace evropských stavbařů (dále jen „EBC“), která zastupuje malé a střední podniky v odvětví stavebnictví, se vyjádřila pro změnu směrnice z roku 1996, aby zohledňovala zásadu „stejná mzda za stejnou práci na stejném místě“. Příznivě se k revizi směrnice stavěl rovněž Evropský odborový svaz pracovníků ve stavebnictví a dřevozpracujícím průmyslu (EFBWW), Nizozemská konfederace odborových svazů (FNV), Estonská konfederace odborových svazů a Rada severských odborových svazů. Také sociální partneři EU v odvětví stavebnictví (FIEC a EFBWW) ve svém společném postoji Komisi vyzvali, aby posoudila řadu otázek týkajících se vysílání pracovníků.

Konfederace evropského podnikání (dále jen „BUSINESSEUROPE“) považuje za prvořadé zajistit správné provedení směrnice o prosazování, poněvadž má za to, že většina obtíží provázejících vysílání pracovníků souvisí s nedostatečným prosazováním a nedostatečnou kontrolou v členských státech. BUSINESSEUROPE také uvedla, že zásahem do směrnice by mohlo dojít k poklesu ve vysílání pracovníků kvůli nejistotě, která by mezi podniky kvůli vyjednávání vznikla. BUSINESSEUROPE podporuje opatření pro větší spolehlivost a transparentnost přenosných dokumentů, na druhou stranu se domnívá, že zásada „stejná mzda za stejnou práci“ by byla nepřiměřeným zásahem EU do svobodného určení výše mezd ze strany sociálních partnerů, a připomíná, že rovné podmínky hospodářské soutěže jsou již vytvořeny díky rozsáhlému souboru právních předpisů EU, které se různými aspekty pracovního práva zabývají. Tyto argumenty sdíleli i zástupci zaměstnavatelů v kovoprůmyslu a strojírenském a technologickém průmyslu (CEEMET) a Konfederace evropských manažerů (CEC). Svaz průmyslu a dopravy České republiky a průmyslová sdružení z Finska, Švédska, Dánska, Islandu a Norska ve společném dopise rovněž vyjádřily obavy o to, že by se součástí směrnice o vysílání pracovníků měla stát zásada stejné mzdy za stejnou práci.

Stejně tak sdružení UAPME zastávalo názor, že by se směrnice o vysílání pracovníků neměla měnit, dokud nebude završen proces provádění směrnice o prosazování a nebudou vyhodnoceny její účinky.

Organizace EUROCIETT zastupující odvětví agentur práce obecně uvedla, že do směrnice z roku 1996 není třeba zasahovat. EUROCIETT nicméně podpořila myšlenku, aby se na vysílané pracovníky najímané přes agentury vztahovala zásada stejné mzdy za stejnou práci, stejně jako veškerá pravidla stanovená směrnicí o agenturním zaměstnávání.

4. SBĚR A VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ ODBORNÝCH KONZULTACÍ

Při přípravě této iniciativy bylo využito několik studií, zpráv a článků. Odkazy na ně lze nalézt ve zprávě o posouzení dopadů, která tento návrh doprovází.

5. POSOUZENÍ DOPADŮ

Tento návrh doprovází zpráva o posouzení dopadů, která vysílání pracovníků analyzuje, popisuje problematika místa současného právního rámce, předkládá

několik možností jejich řešení a posuzuje sociální a hospodářské dopady jednotlivých možností politiky.

6. ZÁKLADNÍ PRÁVA

Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie. Jejím cílem je zejména zajistit naprostý soulad s článkem 31 Listiny, který stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

7. PODROBNÉ VYSVĚTLENÍ ZVLÁŠTNÍCH USTANOVENÍ NÁVRHU

Článek 1 návrhu zavádí několik změn směrnice 96/71/ES.

7.1. Odstavec 1

Odstavec 1 do směrnice vkládá nový článek 2a. Tento článek se zabývá pracovním právem, které se má na vyslané pracovníky vztahovat, jestliže předpokládaná nebo skutečná doba vyslání překročí dvacet čtyři měsíců. Není tím dotčena možná doba trvání dočasného poskytování služeb. Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že mezi právem usazování a volným pohybem služeb na dočasném základě je třeba rozlišovat případ od případu s přihlédnutím nejen k době trvání, nýbrž také k pravidelnosti, četnosti a nepřetržitosti poskytování služeb.

Odstavec 1 nového článku 2a se použije, jestliže je předpokládaná doba vyslání delší než 24 měsíců, nebo pokud skutečná doba vyslání přesáhne 24 měsíců. V obou případech se za zemi obvyklého výkonu práce považuje hostitelský členský stát. Při uplatnění pravidel nařízení Řím I³ se tudíž na pracovní smlouvy těchto vyslaných pracovníků bude vztahovat pracovní právo hostitelského členského státu, pokud smluvní strany nezvolily právo jiné. Volba jiného práva však neznamená, že je zaměstnanec zbaven ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze odchýlit smluvním vztahem uzavřeným podle práva hostitelského členského státu.

Aby se zamezilo obcházení pravidla stanoveného v odstavci 1, objasňuje odstavec 2, že v případě nahrazení pracovníka pro účely výkonu stejné práce musí výpočet délky vyslání brát v úvahu celkovou dobu vyslání dotčených pracovníků. Pravidlo uvedené v odstavci 1 se použije, překročí-li celková doba 24 měsíců, avšak v zájmu dodržení zásady proporcionality se použije pouze na pracovníky vyslané nejméně na šest měsíců.

7.2. Odstavec 2

Odstavec 2 zavádí několik změn článku 3 směrnice.

Písmeno a)

Písmenem a) se nahrazuje čl. 3 odst. 1 směrnice.

³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) (Úř. věst. L 177, 4.7.2008, s. 6).

Nové znění zavádí tři hlavní změny:

- v druhé odrážce ruší odkaz na „činnosti uvedené v příloze“,
- odkaz na „minimální mzdu“ nahrazuje odkazem na „odměnu“⁴,
- doplňuje nový pododstavec, kterým se členským státům ukládá povinnost zveřejnit informace o základních složkách odměny.

První změna stanoví všeobecnou použitelnost kolektivních smluv ve smyslu čl. 3 odst. 8, pokud jde o vyslané pracovníky ve všech odvětvích hospodářství, bez ohledu na to, zda jsou činnosti uvedeny v příloze směrnice (v současné době pouze odvětví stavebnictví).

Pravidla pro odměňování určují členské státy v souladu se svými právními předpisy a postupy. Druhá změna znamená, že pravidla o odměňování, která se vztahují na místní zaměstnance ze zákona nebo na základě kolektivních smluv všeobecně použitelných ve smyslu čl. 3 odst. 8, platí rovněž pro vyslané pracovníky.

Nový pododstavec ukládá členským státům povinnost, aby na internetových stránkách uvedených v článku 5 směrnice 2014/67/EU zveřejnily složky odměny platné pro vyslané pracovníky.

Písmeno b)

Doplňuje se nový odstavec, který se zabývá problematikou subdodavatelských řetězců. Toto nové pravidlo umožňuje členským státům vyžadovat po podnicích, aby subdodávky zadávaly pouze podnikům, které pracovníky odměňují podle určitých podmínek, které se vztahují na dodavatele, včetně těch, jež vyplývají z kolektivních smluv nemajících všeobecnou použitelnost. Toho lze dosáhnout pouze přiměřeným a nediskriminačním způsobem, což by zejména vyžadovalo, aby se na všechny vnitrostátní subdodavatele vztahovaly stejné povinnosti.

Písmeno c)

Doplňuje nový odstavec, který stanoví podmínky pro pracovníky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice, to znamená pracovníky najaté agenturou usazenou v jiném členském státě, než je členský stát, v němž je usazen uživatel. Tento nový odstavec odpovídá čl. 3 odst. 9 směrnice. Upřesňuje, že podmínky vztahující se na agentury poskytující pracovníky do zahraničí musí být stejné, jako ty, které se podle článku 5 směrnice 2008/104/ES vztahují na agentury působící vnitrostátně. V rozporu s čl. 3 odst. 9 směrnice je nyní toto právní povinností členských států.

7.3. Odstavec 3

Odstavec 3 mění přílohu směrnice v návaznosti na změny provedené v čl. 3 odst. 1.

⁴ Na základě judikatury Evropského soudního dvora ve věci C-396/13.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

**kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne
16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 53 odst. 1 a článek 62 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁵,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb jsou základní zásady vnitřního trhu Unie, které jsou zakotveny ve Smlouvě o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“). Uplatňování těchto zásad Unie dále rozvíjí, aby zaručila rovné podmínky pro podniky a dodržování práv pracovníků.
- (2) Do volného pohybu služeb patří právo podniků poskytovat služby v jiném členském státě, do něhož mohou dočasně vyslat vlastní pracovníky, aby tam tyto služby poskytovali.
- (3) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii podporuje Unie sociální spravedlnost a ochranu. Článek 9 SFEU ukládá Unii úkol podporovat vysokou úroveň zaměstnanosti, zaručit přiměřenou sociální ochranu a bojovat proti sociálnímu vyloučení.
- (4) Téměř dvacet let po přijetí směrnice o vysílání pracovníků je nutné posoudit, zda směrnice nadále představuje správnou rovnováhu mezi potřebou podporovat volný pohyb služeb a chránit práva vyslaných pracovníků.
- (5) Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti je v právu EU zakotvena již zakládajícími smlouvami. Zásada stejné odměny za stejnou

⁵ Úř. věst. C , , s. .

práci byla zavedena sekundárními právními předpisy nejen mezi ženami a muži, ale i mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými stálými zaměstnanci, mezi pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek nebo zaměstnanci agentury práce a srovnatelnými zaměstnanci uživatele.

- (6) Nařízení Řím I obecně umožňuje zaměstnavatelům a zaměstnancům, aby si zvolili právo, jímž se bude řídit pracovní smlouva. Zaměstnanec však nesmí být zbaven ochrany, kterou mu poskytují povinná ustanovení právních předpisů země, v níž, případně z níž, zaměstnanec obvykle vykonává svou práci. Nebyla-li učiněna volba rozhodného práva, řídí se smlouva právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle svou práci vykonává.
- (7) Nařízení Řím I stanoví, že za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.
- (8) Vzhledem k dlouhé době některých vyslání je nezbytné stanovit, že v případě vyslání na dobu delší než 24 měsíců se za zemi výkonu práce považuje hostitelský stát. V souladu se zásadou podle nařízení Řím I se tudíž na pracovní smlouvy těchto vyslaných pracovníků vztahuje právo hostitelských členských států, pokud si smluvní strany nezvolily právo jiné. Volba jiného práva však neznamená, že je zaměstnanec zbaven ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze odchýlit smluvním vztahem uzavřeným podle práva hostitelského členského státu. Toto by mělo platit od začátku vyslání, jestliže má trvat více než 24 měsíců, a od prvního dne následujícího po uplynutí 24 měsíců, jestliže ve skutečnosti dojde k překročení této doby. Tímto pravidlem není dotčeno právo podniků vysílajících pracovníky na území jiného členského státu dovolávat se volného pohybu služeb i v případě, že doba vyslání překročí 24 měsíců. Výhradním účelem je vytvořit právní jistotu při uplatňování nařízení Řím I ve specifické situaci, aniž by se uvedené nařízení jakkoliv měnilo. Zaměstnanec bude mít především nárok na ochranu a dávky podle nařízení Řím I.
- (9) Podle ustálené judikatury jsou omezení volného pohybu služeb přípustná pouze tehdy, jsou-li odůvodněna naléhavými důvody obecného zájmu a jsou-li přiměřená a nezbytná.
- (10) Vzhledem k velice mobilnímu charakteru práce v mezinárodní silniční dopravě vyvstávají při provádění směrnice o vysílání pracovníků specifické právní otázky a problémy (zejména pokud souvislost s dotčeným členským státem není dostačující). Bylo by nejvhodnější tyto problémy řešit prostřednictvím odvětvových právních předpisů spolu s dalšími iniciativami EU, jejichž cílem je zlepšit fungování vnitřního trhu silniční dopravy.
- (11) Ve vysoce konkurenčním prostředí vnitřního trhu jsou základem hospodářské soutěže mezi poskytovateli služeb nejen náklady práce, ale i faktory, jako je produktivita a efektivita nebo kvalita a inovace jejich zboží a služeb.
- (12) Pravidla pro odměňování určují členské státy v souladu se svými právními předpisy a postupy. Nicméně vnitrostátní pravidla pro odměňování vztahující se na vyslané pracovníky musí být odůvodněna potřebou vyslané pracovníky chránit a nesmí nepřiměřeně omezovat přeshraniční poskytování služeb.

- (13) Složky odměny stanovené vnitrostátním právním předpisem nebo na základě obecně použitelných kolektivních smluv by měly být jasné a srozumitelné všem poskytovatelům služeb. Je tudíž odůvodněné členským státům uložit, aby povinně zveřejňovaly složky odměny na jediné webové adrese, jak stanoví článek 5 směrnice o prosazování.
- (14) Právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami platnými v členských státech lze zajistit, aby se podnik prostřednictvím subdodávky nemohl vyhnout pravidlům, která zaručují určité pracovní podmínky týkající se odměňování. Pokud na vnitrostátní úrovni taková pravidla odměňování existují, může je členský stát nediskriminačním způsobem uplatňovat na podniky vysílající pracovníky na jeho území za předpokladu, že nebudou nepřiměřeně omezovat přeshraniční poskytování služeb.
- (15) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání konkretizuje zásadu, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě. Tato zásada by měla platit rovněž pro zaměstnance agentur práce vysílané do jiného členského státu.
- (16) Členské státy se v souladu se Společným politickým prohlášením členských států a Komise o informativních dokumentech ze dne 28. září 2011⁶ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice do vnitrostátního práva o jeden či více informativních dokumentů vysvětlujících vztah mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů, kterými se směrnice provádí ve vnitrostátním právu. Ve vztahu k této směrnici považuje zákonodárce předložení těchto dokumentů za odůvodněné,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1
Změny směrnice 96/71/ES

Směrnice 96/71/ES se mění takto:

- (1) Vkládá se nový článek 2a, který zní:

Článek 2a

Vyslání na dobu delší než dvacet čtyři měsíců

1. Je-li předpokládaná nebo skutečná doba vyslání delší než dvacet čtyři měsíců, považuje se za zemi obvyklého výkonu práce členský stát, na jehož území byl pracovník vyslán.

2. V případě nahrazení vyslaných pracovníků vykonávajících stejnou činnost na stejném místě se pro účely odstavce 1 u pracovníků, jejichž skutečná doba vyslání je nejméně šest měsíců, vezme v úvahu celková doba vyslání dotčených pracovníků.

⁶ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

(2) Článek 3 se mění takto:

(a) Odstavec 1 se nahrazuje tímto:

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr zaručovaly pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, které jsou v členském státě, v němž se práce vykonává, stanoveny:
 - právními či správními předpisy, a/nebo
 - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8:
 - (a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
 - (b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;
 - (c) odměna, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
 - (d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
 - (e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
 - (f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
 - (g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Pro účely této směrnice se odměnou rozumí veškeré povinné složky odměny stanovené vnitrostátními právními či správními předpisy, kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, a/nebo neexistuje-li systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné, jinými kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy ve smyslu odstavce 8 druhého pododstavce, v členském státě, na jehož území je pracovník vyslán.

Složky odměny podle písmene c) členské státy zveřejní na jediné oficiální vnitrostátní internetové stránce, jak je stanoveno v článku 5 směrnice 2014/67/EU.

(b) Doplnuje se nový odstavec, který zní:

1a. Jsou-li podniky usazené na území členského státu povinny podle právních a správních předpisů nebo kolektivních smluv zadávat subdodávky v rámci svých smluvních povinností pouze podnikům, které zaručují určité pracovní podmínky týkající se odměňování, může tento členský stát nediskriminačním a přiměřeným způsobem stanovit, aby se v případě smluv na subdodávky s podniky uvedenými v čl. 1 odst. 1, které na jeho území vysílají pracovníky, na tyto podniky vztahovaly stejné povinnosti.

(c) Doplňuje se nový odstavec, který zní:

1b. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) zaručovaly vyslaným pracovníkům podmínky, které se podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání vztahují na pracovníky najaté agenturami práce usazenými v členském státě, v němž se práce vykonává.

(d) Odstavec 9 se zrušuje.

(e) Druhá odrážka v odstavci 10 se zrušuje.

(3) První odstavec v příloze se mění takto:

Do dotčených činností uvedených v článku 3 se počítají veškeré stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov, a zejména těchto prací:

Článek 2

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dva roky od jejího přijetí]. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 3

Tato směrnice vstupuje v platnost [dvacátým] dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 4

Tato směrnice je určena členskými státním.

Ve Štrasburku dne

*Za Evropský parlament
předseda / předsedkyně*

*Za Radu
předseda / předsedkyně*