



Ve Štrasburku dne 8.3.2016
SWD(2016) 53 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

Průvodní dokument k

návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady,

kteřou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

{ COM(2016) 128 final }

{ SWD(2016) 52 final }

Souhrnný přehled
Posouzení dopadů návrhu směrnice, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
A. Potřeba jednat
Proč? Jaký problém je třeba řešit?
V roce 2014 bylo v Evropě vysláno 1,9 milionu pracovníků. Ačkoli se jedná pouze o 0,7 % veškerých pracovních míst v EU, přispívá vysílání pracovníků k přeshraničnímu poskytování služeb na vnitřním trhu, zejména ve stavebnictví a v některých osobních a podnikatelských službách. Podle stávajících pravidel musí společnosti při vyslání pracovníků dodržovat základní soubor práv hostitelské země, včetně <i>minimální</i> mzdy. Toto ustanovení způsobuje v hostitelské zemi značné mzdové rozdíly mezi vyslanými a místními pracovníky, přičemž podle odhadu tyto rozdíly činí 10 až 50 % v závislosti na zemi a odvětví. Odlišná mzdová pravidla narušují rovné podmínky mezi podniky, neboť z hlediska nákladů práce dávají vysílajícím podnikům výhodu nad místními protějšky v hostitelských členských státech. Z hlediska rovného zacházení s vyslanými pracovníky vytváří nesoulad mezi směrnici a dalšími právními předpisy EU právní nejistotu uvnitř regulačního rámce EU, pokud jde o dlouhodobá vyslání. Na druhou stranu nelze obecná pravidla pro vysílání vždy náležitě použít k řešení specifických situací, jako je vyslání v rámci subdodavatelských řetězců, agenturní zaměstnávání a vyslání v rámci skupiny.
Čeho by měla tato iniciativa dosáhnout?
Smyslem revize směrnice z roku 1996 je umocnit původní cíle, tj. výkon volného pohybu služeb přes hranice v rámci spravedlivé hospodářské soutěže a dodržování práv pracovníků tím, že se přizpůsobí novým hospodářským okolnostem a novým podmínkám na trhu práce. Tato iniciativa má především zajistit spravedlivé mzdové podmínky vyslaným pracovníkům, rovné podmínky vysílajícím a místním podnikům v hostitelské zemi a zlepšit srozumitelnost právních předpisů EU.
Jakou přidanou hodnotu mají opatření na úrovni EU?
Regulační rámec pro vysílání pracovníků mezi členskými státy lze stanovit pouze na úrovni EU. Odpovědnost za přijetí svých právních předpisů a určování mezd v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi mají nadále členské státy a sociální partneři na příslušné úrovni.

B. Řešení
Jaké legislativní a nelegislativní politické varianty byly zvažovány? Je některá varianta upřednostňována? Proč?
Pokud jde o dosažení cílů, jimiž jsou spravedlivé mzdové podmínky pro vyslané pracovníky, rovnější podmínky pro podniky a větší míra právní srozumitelnosti, zastává Komise názor, že zavedení stejných pravidel odměňování a rozšíření použitelnosti všeobecně závazných kolektivních dohod na všechna odvětví je lepší variantou než nečinnost. Komise se rovněž domnívá, že uplatnění pracovního práva hostitelského členského státu na dlouhodobá vyslání delší 24 měsíců, v souladu s pravidly koordinace sociálního zabezpečení, je účinné i z hlediska lepší právní srozumitelnosti. Stejně tak to, že se pro vyslané pracovníky v subdodavatelských řetězcích zavede stejné odměňování jako pro pracovníky hlavního dodavatele a budou se uplatňovat i jeho pracovní podmínky, včetně případných podnikových dohod a nakonec povinné uplatňování stejných podmínek na vyslané a místní pracovníky najímané přes agentury.
Kdo podporuje kterou variantu?
Varianta počítající se zavedením zásady „stejná pravidla odměňování za stejnou práci“ a uplatňováním pracovního práva hostitelských členských států na dlouhodobá vyslání odpovídá preferencím sedmi členských států (AT, BE, FR, DE, LU, NL a SE), Evropské konfederace odborových svazů a Konfederace evropských stavbařů. Organizace Eurociett podporuje revizi směrnice o agenturním zaměstnávání, aby se přeshraničním i vnitrostátním pracovníkům najímaným přes agentury zajistilo stejné zacházení. Devět členských států (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK a RO) a sdružení Business Europe, UEAPME a CEEMET by daly přednost tomu, aby se před přijímáním dalších kroků počkalo, dokud nebude směrnice o prosazování dostatečně dlouho prováděna.

C. Dopady upřednostňované varianty

Má upřednostňovaná varianta výhody? Pokud ano, v čem její hlavní výhody spočívají?

Stejná pravidla odměňování přispějí ke zvýšení mezd vyslaných pracovníků, snížení mzdových rozdílů oproti místním pracovníkům a nastolení rovných podmínek pro podniky v hostitelských zemích. Omezením prostoru pro soutěžení na základě nákladů práce se vysíláním pracovníků podpoří poskytování přeshraničních služeb na základě specializace, inovací a dovedností. Odstraněním nesouladných prvků mezi směrnicí a dalšími právními předpisy EU se zlepší právní srozumitelnost pro podniky, pracovníky i úřady a sníží se náklady spojené s potenciálními soudními spory. Předpokládá se, že v případě subdodavatelských řetězců a dlouhodobých vyslání přinese uplatnění zásady rovného zacházení vyslaným pracovníkům vyšší mzdy, čímž se zlepší jejich sociální ochrana.

Jsou s upřednostňovanou variantou spojeny náklady? Pokud ano, jaké jsou ty hlavní?

Vysílajícím podnikům řadícím se do segmentu nízkých mezd (třetina případů) mohou stejná pravidla v mzdové oblasti zvýšit mzdové náklady, přesto však mohou být celkové náklady práce nižší než u místních společností v hostitelských členských státech, a to díky rozdílům v sociálním zabezpečení a daních z příjmu právnických osob v jednotlivých zemích. Zmírněním nákladů práce jakožto hlavního faktoru hospodářské soutěže může dojít ke snížení konkurenceschopnosti společností z členských států, kde jsou mzdové náklady nižší, zejména v odvětvích s vysokým podílem lidské práce, jako je stavebnictví. Pravidla o rovném zacházení pro dlouhodobá vyslání delší 24 měsíců a subdodavatelské řetězce mohou rovněž snížit význam nákladů práce jakožto faktoru hospodářské soutěže s obdobnými účinky, jako je uvedeno výše, přestože dlouhodobá vyslání mají na celkovém počtu vyslání zjevně jen malý podíl. Rovné zacházení pro vyslané pracovníky najímané přes agentury může podnikům rovněž zvýšit mzdové náklady, byť v rámci této varianty nejsou stanoveny žádné další podmínky, než ty, které se již uplatňují v případě místních pracovníků najímaných agenturami.

Jaký bude dopad na podniky, včetně malých a středních podniků a mikropodniků? Maximálně 8 řádků

Pro malé a střední podniky se nepředpokládá žádný zvláštní režim. Malé a střední podniky budou především těžit z lepší právní srozumitelnosti a menší administrativní zátěže z případných soudních sporů. Kvůli možnému zvýšení mzdových nákladů mohou mít stejná pravidla odměňování, stejně jako zavedení rovného zacházení pro dlouhodobá vyslání a subdodavatelské řetězce důsledky hlavně pro malé a střední podniky poskytující přeshraniční služby spočívající ve vysílání pracovníků do tržních segmentů s nízkými mzdami. Tento dopad se však může zmírnit díky rozdílům v sociálním zabezpečení a zdanění v jednotlivých zemích, včetně zvláštních režimů pro malé a střední podniky v některých členských státech. Naopak pro malé a střední podniky, jejichž vyslání pracovníci působí v tržních segmentech s vysokými příjmy, bude přínosem spravedlivá hospodářská soutěž založená na rovných podmínkách v oblasti mzdových pravidel. Účinek navrhovaného řešení se může projevit rozšířením jejich obchodních příležitostí i zvýšením potenciálu pro tvorbu pracovních míst.

Očekává se velký dopad na národní rozpočty a vnitrostátní správní orgány?

Neočekávají se žádné zvláštní náklady pro vnitrostátní rozpočty a správu. S náklady na informační kampaň a prosazování počítá již směrnice o prosazování z roku 2014, která se v současné době provádí.

Očekávají se nějaké jiné významné dopady?

Lepší kvalita informací obsažených v přenositelných dokumentech A1, jakož i provedení směrnice o prosazování, zvýší spolehlivost údajů o dynamice vysílání pracovníků.

D. Návazná opatření

Kdy bude tato politika přezkoumána?

Dopad směrnice Komise vyhodnotí pět let po uplynutí lhůty k jejímu provedení. Hodnotící zprávu vypracuje Komise s pomocí externích odborníků a po konzultaci se sociálními partnery a dalšími zainteresovanými stranami.