



EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 21.3.2012  
SWD(2012) 64 final

**PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE**

**SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ**

*Průvodní dokument k*

**Návrhu**

**SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**

**o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb  
(Text s významem pro EHP)**

**a**

**Návrhu  
NAŘÍZENÍ RADY**

**o výkonu práva na kolektivní akci v rámci svobody usazování a volného pohybu služeb  
(Text s významem pro EHP)**

{COM(2012) 130 final}

{COM(2012) 131 final}

{SWD(2012) 63 final}

# PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

## SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

*Průvodní dokument k*

**Návrhu**

### SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb  
(Text s významem pro EHP)**

**a**

**Návrhu  
NAŘÍZENÍ RADY**

**o výkonu práva na kolektivní akci v rámci svobody usazování a volného pohybu služeb  
(Text s významem pro EHP)**

#### 1. ÚVOD

Směrnice 96/71/ES<sup>1</sup> (dále jen „směrnice“), založená na čl. 53 odst. 1 a článku 62 SFEU, vymezuje hlavní závazné pracovní podmínky, které mají v hostitelské zemi dodržovat společnosti, jež do této země dočasně vysílají pracovníky. To značně usnadňuje přeshraniční poskytování služeb, jelikož poskytovatel služeb nemusí znát a uplatňovat všechny předpisy hostitelské země týkající se zaměstnávání. Směrnice zároveň poskytuje značnou úroveň ochrany vyslaných pracovníků a zamezuje tomu, aby pracovní podmínky v hostitelské zemi byly narušovány v důsledku hospodářské soutěže.

Vyslaní pracovníci spadají do třech kategorií: pracovníci vyslaní na základě smlouvy o poskytování služeb, pracovníci převedení v rámci společnosti nebo pracovníci dočasně najímání prostřednictvím agentur. Základní soubor pracovních podmínek, jak jsou definovány v čl. 3 odst. 1 směrnice (dále rovněž: platné pracovní podmínky), zahrnuje: maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální délku dovolené za kalendářní rok, minimální mzdu, včetně sazeb za přesčasy, podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci, ochranu zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Pokud jsou tyto pracovní podmínky stanoveny právními nebo správními předpisy, musí je členské státy uplatňovat na pracovníky vyslané na jejich území. Členské státy je musí rovněž uplatňovat na vyslané pracovníky, pokud jsou stanoveny kolektivními smlouvami či

---

<sup>1</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu čl. 3 odst. 8. Členské státy mohou uplatňovat pracovní podmínky stanovené těmito kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy s ohledem na jiné činnosti než stavební práce (čl. 3 odst. 10 druhá odrážka) a pracovní podmínky vztahující se na jiné záležitosti, než které jsou uvedeny v čl. 3 odst. 1, pokud jsou dodržovány předpisy o veřejném pořádku (čl. 3 odst. 10 první odrážka) v souladu s primárním právem.

Směrnice rovněž obsahuje v člancích 4, 5 a 6 ustanovení o informacích, správní spolupráci, prosazování práv a soudní pravomoci.

## **2. SHROMAŽĎOVÁNÍ INFORMACÍ A KONZULTACE ZÚČASTNĚNÝCH STRAN**

V roce 2009 zahájila Komise čtyři hodnotící studie *ex post* týkající se sociální, hospodářské a právní stránky vysílání pracovníků. Za účelem přípravy posouzení dopadů byla v roce 2011 vypracována hodnotící studie *ex ante*, již provedl externí poradce. Byla zohledněna práce výboru odborníků pro vysílání pracovníků (ECPW), zejména pilotní projekt elektronické výměny informací s využitím samostatné a zvláštní aplikace systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (IMI) v oblasti vysílání pracovníků.

Komise uspořádala veřejné konzultace o 50 návrzích k oživení jednotného trhu (sdělení „Na cestě k Aktu o jednotném trhu“ ze dne 27. října 2010), z nichž se dva návrhy týkají legislativních iniciativ posuzovaných v tomto posouzení dopadů. Ve dnech 27. a 28. června 2011 Komise v Bruselu uspořádala konferenci o základních sociálních právech a vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, na níž byly přítomny klíčové zúčastněné strany (členské státy, sociální partneři na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni, orgány EU a mezinárodní organizace, jakož i akademičtí a výzkumní pracovníci). Při této příležitosti měli zúčastněné strany a klíčoví političtí aktéři další možnost vyjádřit své stanovisko k návrhům Komise týkajícím se možností právních úprav a možného obsahu legislativních iniciativ oznámených v Aktu o jednotném trhu: tzv. „nařízení Monti II“ a směrnici o prosazování práv.

## **3. VYMEZENÍ PROBLÉMU**

### **3.1 Jev vysílání pracovníků**

#### *3.1.1 Rozsah jevu*

Jediný dostupný zdroj údajů na úrovni EU se zakládá na systematickém shromažďování údajů z osvědčení E101 (2005–2009) v oblasti sociálního zabezpečení, které provádí Komise ve spolupráci s vnitrostátními orgány<sup>2</sup>. Tato databáze má však několik omezení. Obsahuje údaje o počtu vyslání, nikoli o počtu vyslaných osob (táž osoba může být vyslána několikrát). Formulář sociálního zabezpečení E101 se nevydává všem vyslaným pracovníkům, a to buď proto, že se nevyžaduje (vyslání delší než 12 měsíců se pro účely sociálního zabezpečení nezohledňují), nebo protože některé společnosti o formulář E101 při vysílání pracovníků nežadají, zejména v případě velmi krátkodobého vyslání.

---

<sup>2</sup> Evropská komise (2011), „Vysílání pracovníků v Evropské unii a zemích ESVO: Zpráva o osvědčcích E101 vydaných v letech 2008 a 2009“; Evropská komise (2011), „Shromažďování administrativních údajů o osvědčcích E101 vydaných v roce 2007“.

S přihlédnutím k těmto omezením se odhaduje, že každý rok zaměstnavatelé vyšlou z jednoho členského státu do jiného přibližně jeden milion pracovníků.

Ve vztahu k mobilitě pracovních sil v rámci EU v roce 2007 počet vyslaných pracovníků představoval 18,5 % zahraničních občanů v zemích EU-27 v rámci pracovní síly. Vysílání se však týká pouze malého podílu celkového počtu aktivního obyvatelstva (0,4 % aktivního obyvatelstva vysílajících zemí EU-15 a 0,7 % aktivního obyvatelstva vysílajících zemí EU-12). Ačkoli je vysílání pracovníků významným jevem, pokud jde o mobilitu pracovních sil, zejména v některých zemích a odvětvích, v rámci trhu práce EU se jedná stále o poměrně málo pozorovatelný jev<sup>3</sup>.

### 3.1.2 Rozdělení podle odvětví

Z dostupných údajů vyplývá, že v průměru přibližně 55 % vyslaných pracovníků v roce 2009 bylo vysláno v průmyslových odvětvích. Nejdůležitějším z těchto odvětví je stavebnictví s 24 % celkových vyslání. Odvětví služeb představovalo v průměru 44 % vyslání, přičemž nejdůležitější z nich jsou finanční zprostředkování a obchodní činnosti (16 %) a dále doprava, skladování a komunikace (7 %). Ve stavebnictví se na vysílání pracovníků výrazně podílejí malé a střední podniky, zejména jako subdodavatelé<sup>4</sup>.

Zjištění dvou studií<sup>5</sup>, v nichž byly posouzeny faktory, které ovlivňují jev vysílání pracovníků, naznačují, že nejdůležitějšími faktory jsou: geografická blízkost, jež se zdá být nejdůležitějším faktorem schopným vysvětlit rozdělení toků vysílání pracovníků (směr a rozsah daného jevu); pracovní náklady pro přijímající země; nedostatek pracovních sil a kvalifikací, jakož i specializace, zejména pro vysílání pracovníků ze zemí s vysokými náklady na pracovní sílu do jiných členských států; míra nezaměstnanosti ve vysílajících zemích (zejména v zemích s nízkými náklady na pracovní sílu); úroveň ekonomické integrace trhu mezi členskými státy (tento faktor je ovšem méně významný).

### 3.1.3 Účinky vysílání pracovníků

I přes nevelký rozsah v poměru k celkové pracovní síle hraje vysílání pracovníků důležitou úlohu v přeshraničním poskytování služeb, a to v konkrétních odvětvích. Možnost poskytovat služby mezinárodně představuje příležitost pro rozšíření obchodní činnosti v rámci Evropy, zvláště pro malé a střední podniky. Vysílání pracovníků poskytuje příležitosti pro podniky

---

<sup>3</sup> Srov. Idea Consult and Ecorys Netherlands, Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union (Studie o hospodářských a sociálních dopadech souvisejících s jevem vysílání pracovníků v Evropské unii), Brusel, 2011. Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, shrnutí. Procentní podíl stanoví pouze orientační údaje týkající se váhy, kterou představují vyslání zahraniční občané v zemích EU-27 v rámci pracovní síly (pravděpodobně jde o nadhodnocený údaj). Na jedné straně osvědčení E101 nepředstavuje roční ekvivalent plného pracovního času pracovníka, na straně druhé šetření pracovních sil, jež poskytuje údaje o zahraničních občanech v zemích EU-27 v rámci pracovní síly, nezahrnuje vyslané pracovníky.

<sup>4</sup> Idea Consult (poznámka pod čarou 3), case study on the construction sector (případová studie o stavebnictví), s. 164.

<sup>5</sup> Ismeri Europa, Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services, projet de rapport final (Přípravná studie pro posouzení dopadů týkající se případné revize legislativního rámce pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, návrh závěrečné zprávy); Idea Consult (poznámka pod čarou 3).

a pracovní místa a je zdrojem doplňkového příjmu ve vysílajících zemích. Přispívá ke zlepšení konkurenceschopnosti a účinnosti v přijímajících zemích.

Vysílání pracovníků má důsledky pro trhy práce vysílajících i přijímajících zemí. Nabízí pracovní příležitosti ve vysílajících zemích a vyplňuje nedostatek pracovních sil a kvalifikací v přijímajících zemích. Proto vysílání pracovníků přispívá k účinnějšímu přeshraničnímu rozdělení práce. Může však mít „vytěšňovací“ účinek na přijímajících trzích práce, v jehož důsledku jsou místní pracovníci nahrazeni vysílanými. Intenzita tohoto účinku bude záviset na existenci nadměrné nabídky pracovních sil v konkrétních odvětvích a profesích. Zároveň je třeba zdůraznit, že vzhledem k tomu, že vytváření pracovních míst v EU je silně závislé na rozvoji integrovaného trhu služeb, může vysílání pracovníků účinně přispět k podpoře vytváření pracovních míst.

## **3.2 Problémy, které je třeba řešit**

### *3.2.1 Problémy týkající se provádění, sledování a prosazování platných pracovních podmínek vyslaných pracovníků, včetně ochrany práv pracovníků*

#### 3.2.1.1 Problém 1a: Nedostatky z hlediska informací pro zaměstnavatele a vyslané pracovníky

Navzdory povinnosti v čl. 4 odst. 3 směrnice lze informace o pracovních podmínkách platných v hostitelském členském státě často obtížně získat nebo jsou nevyrovnané a nedostatečně kvalitní. Tyto informace jsou rozhodující pro poskytovatele služeb, aby mohli zajistit platné pracovní podmínky, a pro vyslané pracovníky, aby se mohli domáhat svých práv.

#### 3.2.1.2 Problém 1b: Nedostatky v opatřeních týkajících se kontroly, sledování a prosazování

Podle článku 5 směrnice mají členské státy zajistit dodržování ustanovení směrnice přijetím vhodných opatření, zejména s cílem zajistit vhodné postupy pro plnění platných pracovních podmínek. „Způsob“ sledování a prosazování práv obsažených ve směrnici je ponechán na vnitrostátní úrovni. Nedostatky, pokud jde o opatření v oblasti kontroly, sledování a prosazování, přinášejí závažné riziko nedodržování platných pracovních podmínek v hostitelském státě, zejména s ohledem na mzdy, pracovní dobu a podmínky ochrany zdraví a bezpečnosti. Mohou rovněž usnadnit chování narušující hospodářskou soutěž. Tyto mezery umocňuje skutečnost, že vyslání v mnoha případech probíhá na krátkodobém základě, což ztěžuje úkol kontrolních orgánů.

#### 3.2.1.3 Problém 1c: Zbytečné správní požadavky a kontrolní opatření uložené poskytovatelům služeb

Členské státy by měly dodržovat povinnosti uvedené v článku 5 směrnice v souladu s platnými právními předpisy EU, zejména volný pohyb služeb, tak, jak jsou vykládány Soudním dvorem. Sledování v roce 2007 ukázalo, že několik členských států klade na poskytovatele služeb správní požadavky a kontrolní opatření, které jsou neslučitelné s platnými právními předpisy EU<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb: co nejlepší využití výhod a příležitostí a současně zajištění ochrany pracovníků, KOM(2007) 304 v konečném znění.

#### 3.2.1.4 Problém 1d: Nedostatky s ohledem na správní spolupráci

V čl. 4 odst. 1 a 2 směrnice se ukládají povinnosti, pokud jde o spolupráci mezi vnitrostátními správními orgány, a stanoví odpovědnost členských států za vytvoření nezbytných podmínek pro takovou spolupráci. Ustanovení směrnice však nejsou dostatečně přesná. Náležité fungování správní spolupráce mezi členskými státy je hlavním nástrojem pro kontrolu dodržování právních předpisů. Její praktická neexistence, jak je uvedeno v dokumentu KOM(2007) 304, narušuje fungování směrnice a může alespoň částečně vysvětlit další problémy, jakými jsou nepřiměřená vnitrostátní kontrolní opatření.

#### 3.2.1.5 Problém 1e: Vyslání pracovníci nejsou přiměřeně chráněni ve sporech týkajících se individuálních pracovních podmínek

Článek 6 směrnice obsahuje ustanovení o soudní příslušnosti, které vyslanému pracovníkovi umožňuje domáhat se v hostitelském státě svých práv udělených směrnicí. Existují však důkazy o tom, že vyslaní pracovníci nejsou přiměřeně chráněni ve sporech týkajících se individuálních pracovních podmínek.

### 3.2.2 *Zneužívání postavení vyslaných pracovníků s cílem vyhnout se předpisům nebo je obejít*

#### 3.2.2.1 Problém 2a: Vysílání již není dočasné povahy nebo je rotační povahy

Aby se zdůvodnil rozdíl v zacházení mezi vyslanými pracovníky (základní ochrana) a migrujícími pracovníky (rovné zacházení), musí být vysílání pracovníků dočasné povahy. Je-li doba vyslání pracovníka nadměrná a nabude-li tak toto vyslání trvalé povahy, předpoklad rozdílu v právním postavení mezi těmito dvěma kategoriemi pracovníků již není platný. Stejná situace nastává, pokud jsou titíž nebo různí zaměstnanci opakovaně zaměstnáváni podnikem za účelem vyslání do jiného členského státu k výkonu téhož zaměstnání (rotační vysílání).

Tento problém je zapříčiněn zejména neexistencí kritérií, která by umožnila orgánům členských států určit, zda vyslání pracovníků je dočasné povahy. Směrnice definuje „vyslaného pracovníka“ jako pracovníka, který po *omezenou dobu* vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Neexistují však žádná upřesnění, pokud jde o dočasnou povahu vysílání pracovníků<sup>7</sup>. Směrnice rovněž nestanoví pevnou lhůtu ani jiná kritéria pro určení dočasné povahy pobytu v hostitelském státě<sup>8</sup>. Neexistuje ani odkaz na možnost opakovaného vysílání pracovníků na stejné pracovní pozici. Právní předpisy v

---

<sup>7</sup> Soudní dvůr Evropské unie, rozsudek ze dne 11. prosince 2003 ve věci C-215/01, *Schnitzer*; Aukje van Hoek a Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union* (Studie o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii), 2011. Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, s. 46–48, 187–189 (doporučení 1, 11, 12).

<sup>8</sup> Požadované doby předchozího zaměstnání ve vysílajícím členském státě v souvislosti s vysíláním státních příslušníků třetích zemí v délce 6 nebo 12 měsíců byly Soudním dvorem Evropské unie považovány za neslučitelné s čl. 56 SFEU (věci C-445/03, *Komise vs. Lucembursko*; C-168/04, *Komise vs. Rakousko*; C-244/04, *Komise vs. Německo*). Viz také Aukje van Hoek a Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union* (Studie o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii), 2011. Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, doporučení 12 (náhrada nákladů na cestovní výdaje).

oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na vyslané pracovníky<sup>9</sup>, však stanoví lhůtu dvou let pro vysílání a vylučují možnost opakovaného vysílání pracovníků na stejné pracovní pozici.

### 3.2.2.2 Problém 2b: Zaměstnavatel nemá skutečnou vazbu s vysílajícím členským státem

Směrnice stanoví, že podnik vysílající pracovníka musí být „usazený“ v členském státě. To vyžaduje existenci skutečné vazby mezi podnikem a vysílajícím členským státem. Směrnice však nestanoví kritéria, podle kterých by bylo možné určit existenci takové skutečné vazby. Správní pravidla sociálního zabezpečení vztahující se na vysílání pracovníků jsou přesnější, protože stanoví kritéria umožňující vysílání definovat přesněji. S ohledem na činnosti ve vysílajícím členském státě tato pravidla vyžadují, aby podnik k tomu, aby byl oprávněn vysílat své pracovníky do jiného členského státu, obvykle vykonával podstatné činnosti na území členského státu, v němž je usazen<sup>10</sup>. S cílem vyhnout se právním předpisům v oblasti zaměstnanosti nebo sociálního zabezpečení nebo je obejít mohou bezohlední zaměstnavatelé směřovat své činnosti zahrnující vysílání pracovníků výhradně na trh v jiném členském státě, aniž by ve skutečnosti prováděli jakoukoli příslušnou hospodářskou činnost v zemi, v níž jsou oficiálně přihlášení.

Zvláště problematické je v tomto ohledu využívání tzv. „společností s fiktivním sídlem na bázi P.O. Boxu“. Tyto společnosti jsou založeny ve vysílající zemi pouze za účelem obcházení předpisů v oblasti sociálního zabezpečení a pracovněprávních předpisů často jednoho konkrétního hostitelského členského státu.

### 3.2.3 *Problémy související s nejasným nebo kontroverzním výkladem pracovních podmínek směrnice*

#### 3.2.3.1 Problém 3a: Oblast působnosti a úroveň pracovních podmínek

V zemích, kde jsou minimální mzdy stanoveny právními předpisy nebo všeobecně použitelnými kolektivními smlouvami, jejich použití na vyslané pracovníky je jednoznačné, avšak v zemích, kde tyto nástroje neexistují, vzniká pro podniky a pracovníky nejistá situace.

Orgány zemí bez minimální mzdy stanovené právními předpisy nebo všeobecně použitelnými kolektivními smlouvami nedocenily plný rozsah celé škály důsledků nejistoty vytvořené neexistencí ustanovení o vysílání pracovníků nebo usilovaly o to, aby jejich tradiční systémy průmyslových vztahů zůstaly nedotčeny uplatňováním směrnice.

#### 3.2.3.2 Problém 3b: Nejasná úroveň ochrany s ohledem na pojem „minimální mzda“

Je právně nejasné, které složky placené mzdy jsou součástí minimální mzdy v hostitelském členském státě. Definice pojmu minimální mzda je v zásadě záležitostí hostitelského členského státu, což se výslovně uvádí v poslední větě čl. 3 odst. 1, avšak v rámci judikatury Soudního dvora Evropské unie<sup>11</sup>. Tato definice se v jednotlivých členských státech může lišit. Členské státy mohou stanovit různé příspěvky a příplatky, které jsou zahrnuty v použitelné

<sup>9</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

<sup>10</sup> Článek 12 nařízení (ES) č. 883/2004 ve spojení s čl. 14 odst. 2 nařízení (ES) č. 987/2009 a rozhodnutí A2.

<sup>11</sup> V této souvislosti viz věc C-341/05, Laval, zejména body 60 a 68.

minimální mzdě. Některé členské státy se v definici omezují na minimální mzdu jako takovou, jiné do ní zahrnují různé druhy bonusů, náhrad nebo příspěvků do fondů. Stávající judikatura<sup>12</sup> tento problém nevyjasnila.

### *3.2.4 Problém 4: Napětí mezi volným pohybem služeb/svobodou usazování a vnitrostátními systémy průmyslových vztahů*

Rozhodnutí Soudního dvora, vykládající směrnici a ustanovení Smlouvy, ve věci Viking a Laval odhalila skryté napětí mezi volným pohybem služeb/svobodou usazování a výkonem základních sociálních práv, jako je právo na kolektivní vyjednávání a právo na protestní akce. Konkrétně rozhodnutí byla vnímána odbory jako uložení kontrol protestních akcí ze strany EU nebo vnitrostátních soudů, kdykoli by taková činnost mohla ovlivnit výkon volného pohybu služeb nebo svobody usazování nebo na ně mít nepříznivý dopad. Takové pojetí vedlo v posledních letech k negativním „přelévacím“ účinkům, jak to dokazuje několik nadnárodních pracovněprávních sporů.

Význam tohoto problému byl zdůrazněn ve zprávě výboru odborníků Mezinárodní organizace práce o uplatňování úmluv a doporučení Úmluvy z roku 2010, v níž jsou vyjádřeny „vážné obavy“ ohledně praktických omezení účinného výkonu práva na stávku uložených rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie. Právo na stávku je zakotveno v úmluvě MOP č. 87, kterou podepsaly všechny členské státy EU.

### *3.2.5 Názory sociálních partnerů na zjištěné problémy*

Problémy 1a, 1b, 1d a 2b jsou obavy, jež sdílí EKOS a BUSINESSEUROPE. Avšak podle BUSINESSEUROPE pouze problémy 1d a 2b ospravedlňují zásah na úrovni EU. S ohledem na problém 1e je EKOS pro dalekosáhlý systém společné a nerozdílné odpovědnosti, zatímco BUSINESSEUROPE je proti němu. Pokud jde o problém 1a, EKOS by byla pro jasnou lhůtu pro vysílání pracovníků, zatímco BUSINESSEUROPE nikoli. Sociální partneři mají rozdílné pohledy na problémy 3a a 4, které jsou převážně výsledkem odlišného vnímání judikatury Soudního dvora Evropské unie.

## **4. CÍLE**

### **4.1 Obecné cíle**

Iniciativa by měla přispívat k následujícím politickým cílům vycházejícím ze Smlouvy:

- k udržitelnému rozvoji vnitřního trhu, založenému na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství (článek 3 Smlouvy o EU);
- k volnému pohybu služeb přes hranice a podpoře rovných podmínek (článek 56 SFEU);
- ke zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň (článek 151 SFEU);
- k respektování rozmanitosti systémů průmyslových vztahů v členských státech a k podpoře dialogu mezi sociálními partnery (článek 152 SFEU).

---

<sup>12</sup> Věc C-341/02, Komise vs. Německo.



## 4.2 Specifické a operativní cíle

### 4.2.1 *Lepší ochrana práv vyslaných pracovníků*

S tímto specifickým cílem jsou spojeny následující operativní cíle:

- Zlepšení informovanosti o platných pracovních podmínkách vyslaných pracovníků
- Umožnění vyslaným pracovníkům lépe obhajovat svá práva, včetně v řetězcích subdodavatelských vztahů
- Vyjasnění úlohy sociálních partnerů v činnostech souvisejících s prosazováním
- Zlepšení sledování a vymáhání dodržování platných pracovních podmínek
- Zajištění větší jasnosti, pokud jde o výklad ustanovení týkajících se pracovních podmínek směrnice

### 4.2.2 *Usnadnění přeshraničního poskytování služeb a zlepšení prostředí pro spravedlivou hospodářskou soutěž*

S tímto specifickým cílem jsou spojeny následující operativní cíle:

- Stanovení přesnějšího vymezení vysílání
- Zlepšení informovanosti o povinnostech podniků, pokud jde o platné pracovní podmínky pro vyslané pracovníky
- Zajištění jasnosti, pokud jde o správní požadavky a vnitrostátní kontrolní opatření
- Zlepšení správní spolupráce mezi odpovědnými vnitrostátními orgány
- Zlepšení sledování a vymáhání dodržování platných pracovních podmínek
- Zajištění větší jasnosti, pokud jde o výklad ustanovení týkajících se pracovních podmínek směrnice

### 4.2.3 *Zlepšení právní jistoty, pokud jde o rovnováhu mezi sociálními právy a hospodářskými svobodami, zejména v souvislosti s vysíláním pracovníků*

S tímto specifickým cílem jsou spojeny následující operativní cíle:

- Objasnění, že neexistuje nadřazenost volného pohybu služeb/svobody usazování nad právem na kolektivní akci, včetně práva na stávkou.
- Objasnění, že práva pracovníků mohou být i nadále hájena buď jednotlivě, nebo společně prostřednictvím akcí odborových organizací v přeshraničních situacích.

## 5. ANALÝZA SUBSIDIARITY

Zjištěné problémy jsou spojené s cíli stanovenými v čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU a v člancích 56 a 151 SFEU. Příčinou zjištěných problémů je nejednoznačnost stávajícího právního rámce na úrovni EU. Stávající směrnice ponechávají členským státům volnost, pokud jde o provádění, uplatňování a vymáhání právních předpisů v praxi, jakož i všechny předchozí pokusy o řešení stávajících problémů prostřednictvím nezávazných opatření nebyly k řešení zjištěných problémů dostatečné. Proto je nutné řešit problémy 1, 2 a 3 na úrovni EU, aby bylo možno lépe dosáhnout cílů Smlouvy. Právní jasnosti a jistoty, pokud jde o problém 4, lze dosáhnout pouze na úrovni EU. Aby bylo možno lépe dosáhnout cílů Smlouvy je opatření nezbytné a přiměřené.

## 6. MOŽNOSTI POLITIKY

### 6.1 Možnosti a dílčí možnosti spojené s problémy 1, 2 a 3

- **Možnost 1:** Žádná změna politiky (základní scénář)
- **Možnost 2:** Postup bez právní úpravy
  - Dílčí možnost 2a: Objasnění povinností členských států s ohledem na provádění, sledování a prosazování směrnice, včetně ochrany práv vyslaných pracovníků (řešení základních faktorů ovlivňujících problém 1)
  - Dílčí možnost 2b: Objasnění základních prvků pojmu „vysílání“ pracovníků pro lepší boj proti obcházení a zneužívání pravidel (řešení základních faktorů ovlivňujících problém 2)
  - Dílčí možnost 2c: Objasnění určitých otázek souvisejících s výkladem různých aspektů pracovních podmínek směrnice (řešení základních faktorů ovlivňujících problém 3)
- **Možnost 3:** Právní úprava
  - Dílčí možnost 3a: Zavedení přesnějších ustanovení týkajících se provádění, sledování a prosazování směrnice, včetně ochrany práv vyslaných pracovníků (řešení základních faktorů ovlivňujících problém 1)
  - Dílčí možnost 3b: Zavedení dalších kritérií prostřednictvím legislativních opatření k objasnění základních prvků pojmu vysílání pracovníků za účelem efektivnějšího postupu proti obcházení a zneužívání pravidel (řešení základních faktorů ovlivňujících problém 2)
  - Dílčí možnost 3c: Změna oblasti působnosti a úrovně pracovních podmínek podle směrnice (řešení základních faktorů ovlivňujících problém 3)
- **Možnost 4:** Zrušení stávající právní úpravy (směrnice)

### 6.2 Možnosti vztahující se k problému 4

- **Možnost 5:** Žádná změna politiky (základní scénář)

- **Možnost 6:** Postup bez právní úpravy
  - Objasnění výkonu svobody usazování a volného pohybu služeb vedle základních sociálních práv, a to formou sdělení
- **Možnost 7:** Právní úprava
  - Zavedení pravidel, která mají objasnit, jak výkon základních sociálních práv na kolektivní akce může být slučitelný se svobodou usazování a volným pohybem služeb, a to legislativními prostředky

## 7. HLAVNÍ HOSPODÁŘSKÉ, SOCIÁLNÍ A ENVIRONMENTÁLNÍ VLIVY JEDNOTLIVÝCH MOŽNOSTÍ

S ohledem na možnosti politiky týkající se vysílání pracovníků se posuzuje dopad jednotlivých balíčků (kombinace dílčích možností) na základě základního scénáře (možnost 1). Balíčky řeší všechny základní faktory ovlivňující problémy uvedené v bodech 1, 2 a 3 buď legislativními nebo nelegislativními prostředky s cílem zajistit srovnatelnost. Balíčky, jež řeší základní faktory ovlivňující problémy seskupené v bodě 1 nelegislativními prostředky (viz oddíl 6.1), nebudou zohledněny pro další analýzu vzhledem k tomu, že předchozí pokusy o řešení těchto problémů nelegislativními prostředky nesplnily svůj cíl. Z tohoto důvodu budou zohledněny následující balíčky.

	Dílčí možnost řešící základní faktory ovlivňující problém 1	Dílčí možnost řešící základní faktory ovlivňující problém 2	Dílčí možnost řešící základní faktory ovlivňující problém 3
Balíček A	3a	2b	2c
Balíček B	3a	3b	2c
Balíček C	3a	2b	3c
Balíček D	3a	3b	3c
zásah nelegislativními prostředky; zásah legislativními prostředky			

S ohledem na možnosti politiky týkající se napětí mezi volným pohybem služeb/svobodou usazování a vnitrostátními systémy průmyslových vztahů (problém 4) se možnost 6 (zásah nelegislativními prostředky) a možnost 7 (zásah legislativními prostředky) posuzují na základě základního scénáře (možnost 5).

### 7.1 Možnost 1: Základní vysílání pracovníků

#### 7.1.1 Hospodářské dopady

Přetrvávající nedostatky týkající se informovanosti, sledování a prosazování, právní nejistota ohledně správních požadavků, jakož i zneužívání a obcházení platných pravidel budou mít i nadále nepříznivý vliv na spravedlivou hospodářskou soutěž a fungování jednotného trhu. Obzvláště citlivé na nekalou hospodářskou soutěž v oblasti pracovních nákladů jsou malé a střední podniky, jež přitom budou těmito nedostatky i nadále ovlivněny.

### 7.1.2 Sociální dopady

Negativní dopad na spravedlivou hospodářskou soutěž bude mít nepřímo vliv na trhy práce, pracovní příležitosti a práva pracovníků v odvětvích a regionech, kde je vysílání pracovníků soustředěno v přijímajících zemích. Vzhledem k mzdové konvergenci by se tento účinek mohl lehce snížit.

## 7.2 Balíček A (Regulační opatření k řešení problému 1 v kombinaci s opatřeními neregulační povahy k řešení problémů 2 a 3)

### 7.2.1 Hospodářské dopady

Balíček A (dílní možnost 3a) přispěje k spravedlivé hospodářské soutěži a rovnějším podmínkám tím, že zajistí více jasnosti, pokud jde o sledování, kontrolu, prosazování (včetně společné a nerozdílné odpovědnosti) a správní spolupráci. Usnadní přeshraniční poskytování služeb tím, že se vyjasní správní požadavky, které členské státy mohou ukládat poskytovatelům služeb. Vyšší právní jistota a spolupráce mezi členskými státy sníží překážky poskytování služeb a bude mít kladný vliv na rozvoj jednotného trhu. Díky snadnějšímu přeshraničnímu poskytování služeb se zlepší hospodářská soutěž v rámci vnitřního trhu služeb.

Obzvláště citlivé na nekalou soutěž jsou malé a střední podniky. Proto budou mít prospěch z lepšího prosazování stávající směrnice, rovnějších podmínek a spravedlivější hospodářské soutěže. Pokud jde o nekalou hospodářskou soutěž v oblasti pracovních nákladů, budou pozitivní dopady na malé a střední podniky v přijímajících zemích ještě významnější. K lepšímu prosazování směrnice přispějí účinné a odpovídající kontroly včetně posouzení rizika, zlepšení správní spolupráce, přeshraniční vymáhání pokut a společná a nerozdílná odpovědnost (týkající se nákladů, viz níže). Tento pozitivní dopad však bude méně významný než u balíčků B a D, protože balíček A nebude poskytovat závaznou právní jasnost, pokud jde o definici vysílání pracovníků, jakož i ustanovení, jejichž cílem je omezit zneužívání. Malé a střední podniky zejména ve vysílajících zemích budou těžit z lepší informovanosti o platných pracovních podmínkách a z právní jasnosti, pokud jde o správní požadavky v hostitelském členském státě. Budou těžit především z odstranění některých nepřiměřených forem kontrolních opatření, s nimiž jsou spojeny dodatečné náklady.

Náklady pro členské státy: Administrativní zátěž spojená s přístupem k informacím se předběžně odhaduje přibližně na 90 000 EUR (jednorázových nákladů) a 180 000 EUR (opakujících se ročních nákladů) na EU jako celek. Členské státy budou mít prospěch z používání systému IMI, lepší správní spolupráce a přeshraničního vymáhání pokut. Používáním systému IMI se sníží náklady pro členské státy. Náklady pro společnosti: S balíčkem A není spojena žádná administrativní zátěž pro společnosti. V těch členských státech, kde takový systém není, by mohly vzniknout dodatečné nepřímé náklady na dodržení předpisů ve výši přibližně 2 miliony EUR podnikům, které přizpůsobí své posuzování rizik při výběru subdodavatelů zavedení společné a nerozdílné odpovědnosti. Dalo by se však očekávat, že pokles nákladů na dodržování předpisů bude důsledkem lepšího přístupu k informacím a omezení správních požadavků členských států (vnitrostátních kontrolních opatření), jež přinese balíček A.

### 7.2.2 *Sociální dopady*

Snížení nedodržování platných pracovních podmínek a lepší prosazování práv vysílaných pracovníků bude mít pozitivní dopady na stávající napětí v přijímajících zemích s vysokými náklady na pracovní sílu, pokud jde o vysílání pracovníků. Tento dopad však bude méně významný než u balíčků B a D, protože balíček A nebude poskytovat závaznou právní jasnost, pokud jde o definici vysílání pracovníků, jakož i ustanovení, jejichž cílem je omezit zneužívání. Transparentní informace a jasnost, co se týče správních požadavků, budou mít kladný vliv na tržní příležitosti pro vysílající podniky. Pracovní podmínky vysílaných pracovníků se zlepší díky lepší informovanosti, sledování a prosazování. Současně se sníží tlak na pracovní podmínky místních pracovníků v přijímajících zemích.

### **7.3 Balíček B (Regulační opatření k řešení problémů 1 a 2 v kombinaci s opatřeními neregulační povahy k řešení problému 3)**

Balíček B je do značné míry totožný s balíčkem A. Stanoví však závazná pravidla, pokud jde o definici vysílání pracovníků a další ustanovení, jejichž cílem je omezit zneužívání a obcházení platných pracovních podmínek. Proto jsou pozitivní dopady, pokud jde o spravedlivou hospodářskou soutěž a rovnější podmínky, práva pracovníků a kvalitu práce, jakož i snižování potenciálního tlaku na místní mzdy, významnější než u balíčku A (beze změny nákladů).

### **7.4 Balíček C (Regulační opatření k řešení problémů 1 a 3 v kombinaci s opatřeními neregulační povahy k řešení problému 2)**

#### 7.4.1 *Hospodářské dopady*

Balíček C (dílčí možnost 3c) by poskytl hostitelskému členskému státu možnost stanovit širší soubor podmínek zaměstnávání pro zahraniční podniky, než je v současné době stanoveno v článku 3 směrnice. Rovněž by umožnil pro vysílané pracovníky zavést mzdu vyšší, než je minimální mzdová sazba stanovená zákonem nebo kolektivní smlouvou.

Jako u balíčku A a B tato dílčí možnost usnadní přeshraniční poskytování služeb tím, že se vyjasní správní požadavky, které členské státy mohou ukládat poskytovatelům služeb. Vyšší právní jistota a spolupráce mezi členskými státy sníží překážky poskytování služeb a bude mít kladný vliv na rozvoj jednotného trhu. V tomto balíčku by však byl značně snížen hospodářský stimul pro vysílání pracovníků, a tudíž pro přeshraniční poskytování služeb. Zahraniční podniky by musely podrobně znát celý soubor pracovního práva všech členských států, do kterých hodlají vyslat pracovníky. Rovněž zacházení s vysílanými pracovníky, pokud jde o mzdy, by snižovalo rozdíl mzdových nákladů, jenž představuje stimul pro vysílání pracovníků. Vzhledem k dodatečným nákladům vzniklým v souvislosti s vysíláním pracovníků (doprava, ubytování, správní formality) by totiž vytvořilo překážku. Tato možnost proto zhorší hospodářskou soutěž na vnitřním trhu služeb v některých odvětvích a regionech. Z omezené hospodářské soutěže v oblasti pracovních nákladů budou mít užitek místní podniky v zemích s vysokými náklady na pracovní sílu. Podniky ve vysílajících zemích by však přišly o obchodní příležitosti.

#### 7.4.2 *Sociální dopady*

Rozšíření ochrany vysílaných pracovníků nad rámec základních povinných pracovních podmínek a/nebo stanovení stejné mzdy jako u místních pracovníků by mohlo snížit toky

vysílání pracovníků a mít negativní dopad na pracovní příležitosti pro pracovníky v zemích s nízkými náklady na pracovní sílu. Z omezené hospodářské soutěže v oblasti pracovních nákladů budou mít v zásadě užitek místní podniky a pracovníci v přijímajících zemích s vysokými náklady na pracovní sílu. Lepší prosazování práv vysílaných pracovníků bude mít pozitivní dopady na spravedlivou hospodářskou soutěž v přijímajících zemích s vysokými náklady na pracovní sílu, pokud jde o vysílání pracovníků. Tento pozitivní dopad na spravedlivou hospodářskou soutěž je však v porovnání se základním scénářem méně významný než u balíčku B nebo D, protože balíček C nesníží zneužívání a obcházení platných pravidel zajištěním závazné právní jasnosti, pokud jde o definici vysílání pracovníků a ustanovení, jejichž cílem je omezit zneužívání. V tomto ohledu jsou dopady podobné jako u balíčku A. Zároveň výrazné zvýšení úrovně ochrany vysílaných pracovníků může vést k většímu zneužívání a obcházení platných pravidel, jakož i nehlášené práce, nedojde-li ke kompenzaci dodatečným úsilím v oblasti sledování, kontroly a prosazování. Stejně pracovní podmínky místních a vysílaných pracovníků výrazně sníží toky legálně vysílaných pracovníků.

### **7.5 Balíček D (Regulační opatření k řešení problémů 1, 2 a 3)**

Dopad balíčku D je podobný dopadu balíčku C. Tento pozitivní dopad balíčku D na spravedlivou hospodářskou soutěž a rovnější podmínky je však v porovnání se základním scénářem významnější než u balíčku C, protože balíček D sníží zneužívání a obcházení platných pravidel zajištěním závazné právní jasnosti, pokud jde o definici vysílání pracovníků a ustanovení, jejichž cílem je omezit zneužívání. V tomto ohledu jsou dopady podobné jako u balíčku B.

### **7.6 Možnost 5: Základní scénář týkající se napětí mezi volným pohybem služeb/svobodou usazování a vnitrostátními systémy průmyslových vztahů (problém 4)**

#### *7.6.1 Hospodářské dopady*

Nejistota v oblasti právní úpravy v případě rozporů bude mít negativní dopad na fungování vnitřního trhu. Možná ztráta podpory jednotného trhu ze strany podstatné části zúčastněných stran by mohla mít významný nepříznivý dopad. Vzniklo by nepřátelské prostředí pro poskytovatele služeb a mohlo by docházet k protekcionismu.

#### *7.6.2 Sociální dopady*

Nejistota v oblasti právní úpravy v případě konfliktu mezi právem na stávkou a základními hospodářskými svobodami vytváří riziko vznášení požadavků na náhradu škody. Pochybnosti, pokud jde o úlohu vnitrostátních soudů s ohledem na uplatnění kritéria proporcionality, pokud jde o stávkou v přeshraničních konfliktech, mohou bránit odborům v tom, aby hrály příslušnou úlohu při ochraně práv pracovníků. To má negativní dopad na ochranu práv pracovníků. Existuje přímý negativní dopad na článek 28 Listiny (právo na kolektivní vyjednávání a akce), neboť regulační nejistota v této souvislosti oslabí zapojení odborových organizací do ochrany práv pracovníků.

## **7.7 Možnost 6: Nelegislativní zásah**

### *7.7.1 Hospodářské dopady*

Vyjasnění toho, do jaké míry mohou odbory využívat práva na stávku v přeshraničních situacích, které se týkají volného pohybu služeb a svobody usazování, by mělo pozitivní dopad na fungování jednotného trhu, v míře, jakou by to omezilo rozsah právní nejistoty.

### *7.7.2 Sociální dopady*

Existuje nepřímý pozitivní dopad na ochranu práv pracovníků, jelikož by tato možnost vyjasnila úlohu sociálních partnerů při ochraně práv pracovníků v případě přeshraničních sociálních konfliktů, jakož i při zajištění větší právní jasnosti v případě konfliktu mezi právem na stávku a základními hospodářskými svobodami. To by mohlo posílit účast odborů na ochraně práv pracovníků tím, že by byla zajištěna větší právní jasnost v případě konfliktu mezi právem na stávku a základními hospodářskými svobodami. Toto vyjasnění by mohlo mít nepřímý pozitivní dopad na fungování vnitrostátních systémů průmyslových vztahů. Jelikož věcný obsah práva na stávku se mezi jednotlivými členskými státy liší, zdůraznění významné úlohy vnitrostátních soudů při uplatňování testu proporcionality případ od případu a současně sladění výkonu základních sociálních práv a hospodářských svobod by mělo pozitivně ovlivnit vnitrostátní systémy průmyslových vztahů.

## **7.8 Možnost 7: Legislativní zásah**

Možnost 7 má stejné pozitivní dopady jako možnost 6 do té míry, do jaké sleduje stejný cíl objasnit judikaturu Soudního dvora Evropské unie. Dopady by měly být významnější, protože nařízení stanoví větší právní jistotu než přístup právně nevynutitelného předpisu (možnost 6). Další ustanovení týkající se mechanismu včasného varování by mělo další pozitivní dopady. Kromě toho by legislativní zásah byl výrazem angažovanějšího politického přístupu Komise reagovat na problém, jenž je vnímán s velkým znepokojením odbory a částmi Parlamentu.

### *7.8.1 Hospodářské dopady*

Zřízení mechanismu včasného varování pro situace, které působí vážné škody nebo vážné narušení nebo vytváří sociální konflikt, bude mít nepřímý pozitivní dopad do té míry, do jaké by to zvýšilo transparentnost a zajistilo včasné informace Komisi, vnitrostátním orgánům a zúčastněným stranám v dotčených členských státech s cílem umožnit jim zasáhnout v případě potřeby.

### *7.8.2 Sociální dopady*

Do té míry, do jaké tato možnost objasňuje judikaturu Soudního dvora v tom smyslu, že neexistuje žádný rozpor mezi výkonem práva na protestní akce, včetně práva na stávku nebo svobody stávkovat, a svobodou usazování a volným pohybem služeb, nebo upřednostňování jednoho před druhým, bude mít pozitivní dopad na článek 28 Listiny. Uznáním klíčové role sociálních partnerů v přijímání opatření na ochranu práv pracovníků, včetně prostřednictvím protestních akcí, se rovněž objasní, že neexistuje neslučitelnost s ohledem na Úmluvu MOP č. 87.

## **7.9 Názory sociálních partnerů na možnosti politiky**

S ohledem na vysílání pracovníků se oba sociální partneři shodují na tom, že opatření na úrovni EU jsou potřebná, s výjimkou možnosti 1 (žádná změna politiky) a 4 (zrušení směrnice). EKOS by jako upřednostňovanou možnost volil balíček D. Podle BUSINESSEUROPE by stávající problémy bylo možné řešit pouze prostřednictvím lepší správní spolupráce. Důsledkem toho se zdá, že balíček A zachází již příliš daleko, zejména pokud jde o společnou a nerozdílnou odpovědnost.

Pokud jde o problém napětí mezi vnitrostátními systémy průmyslových vztahů a hospodářskými svobodami, EKOS je pro legislativní zásah, jenž stanoví nadřazenost sociálních práv nad hospodářskými svobodami. To by překračovalo možnost 7. BUSINESSEUROPE nepovažuje opatření na úrovni EU za nezbytné.

## **8. POROVNÁNÍ MOŽNOSTÍ A UPŘEDNOSTŇOVANÉ MOŽNOSTI**

Možnosti byly porovnány s ohledem na jejich účelnost, efektivnost a soudržnost s obecnými cíli EU.

Upřednostňovanou možností je kombinace balíčku B a možnosti 7. Balíček B je celkově nejúčelnější a nejefektivnější při řešení specifických cílů „lepší ochrana práv vyslaných pracovníků“, „zlepšení prostředí pro spravedlivou hospodářskou soutěž“ a „usnadnění přeshraničního poskytování služeb“. Je rovněž nejsoudržnější s ohledem na obecné cíle. Možnost 7 je nejúčelnější a nejefektivnější s ohledem na specifický cíl „snížení napětí mezi vnitrostátními systémy průmyslových vztahů a volným pohybem služeb“. Tato možnost je nejsoudržnější s ohledem na obecné cíle.

Upřednostňovaná možnost je přiměřená, jelikož náklady jsou poměrně nízké a výhody jsou přitom značné.

Balíček B může být realizován prostřednictvím samostatné nové směrnice o prosazování práv, v níž by byly jasněji než v návrhu na změnu stávající směrnice vyjádřeny cíle politiky Komise – zlepšení a posílení provedení do vnitrostátního práva, provádění a prosazování směrnice v praxi, včetně opatření k zamezení a postihování jakéhokoli zneužívání a obcházení platných pravidel. Směrnice o prosazování práv by vycházela z téhož právního základu jako směrnice 96/71 (články 53 a 62 SFEU).

Legislativní iniciativa objasňující výkon základního práva na kolektivní akce v rámci svobody usazování a volného pohybu služeb by měla být přijata na základě článku 352 SFEU. Tato iniciativa by nestanovila pravidla týkající se výkonu práva na stávku.

## **9. SLEDOVÁNÍ A HODNOCENÍ**

### **9.1 Sledování**

Sledování bude probíhat prostřednictvím zpráv o provádění vydávaných Komisí. Výbor odborníků pro vysílání pracovníků (ECPW) by měl i nadále hrát úlohu při sledování provádění směrnice. Jakmile bude objasněna podstata budoucích opatření, vytvoří Komise spolu s ECPW přísně omezený soubor ukazatelů, které se týkají příslušných aspektů fungování směrnice. Původní návrh seznamu ukazatelů, které budou sledovány, zahrnuje (za



každým ukazatelem je uveden zdroj informací): i) počet vyhledávání na vnitrostátních internetových stránkách týkajících se vysílání pracovníků (členské státy); ii) počet projektů spolupráce mezi jednotlivými zeměmi týkajících se vysílání pracovníků podporovaných vnitrostátními orgány nebo sociálními partnery (členské státy); iii) počet žádostí, které byly podány prostřednictvím zvláštní aplikace systému IMI v oblasti vysílání pracovníků (Komise); iv) počet soudních sporů u vnitrostátních soudů (členské státy); v) procentní podíl kontrol, jež vedly k uvalení sankcí (členské státy); vi) počet případů oznámených v rámci mechanismu včasného varování zřízeného pro přeshraniční pracovněprávní konflikty (Komise). Komise bude také nadále shromažďovat administrativní údaje o vysílání pracovníků na základě údajů o sociálním pojištění. S ohledem na četnost použití budou tyto ukazatele pravidelně prezentovány a projednávány v ECPW a rovněž budou součástí souboru ukazatelů, které budou použity při níže uvedeném hodnocení.

## **9.2 Hodnocení**

Pět let po uplynutí lhůty pro provedení do vnitrostátního práva se uskuteční průběžné hodnocení. Toto hodnocení se zaměří především na posouzení počáteční účinnosti směrnice v pozměněném znění. Důraz bude kladen na analýzu dohod o posílené spolupráci mezi členskými státy a kvalitu informací, které tyto dohody přinášejí. Toto hodnocení provádí Komise s pomocí externích odborníků. Působnost zadání stanoví Komise. Zúčastněné strany budou informovány a požádány, aby se k působnosti vyjádřily prostřednictvím ECPW, a rovněž budou pravidelně informovány o postupu hodnocení a jeho zjištěních. Tato zjištění se zveřejňují.