



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 25.9.2019
COM(2019) 426 final

**ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU**

**o uplatňování a provádění 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“)**

{SWD(2019) 337 final}

1. Úvod

1.1 Směrnice

Volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb jsou základními zásadami vnitřního trhu Evropské unie, které jsou zakotveny ve Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU). Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků¹ (ve znění směrnice (EU) 2018/957²³) (dále jen „směrnice o vysílání pracovníků“) provádí tyto zásady s cílem zajistit rovné podmínky pro podniky a dodržování práv pracovníků.

Směrnice 2014/67/EU o prosazování⁴ (dále jen „směrnice“) stanoví společný rámec pro příslušná ustanovení, opatření a kontrolní mechanismy nezbytné pro lepší a jednotnější provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES v praxi.

1.2 Zpráva

Článek 24 směrnice požaduje, aby Komise přezkoumala uplatňování a provádění této směrnice s cílem předložit zprávu a případně nejpozději do 18. června 2019 navrhnout nezbytné změny. Upřesňuje některá ustanovení směrnice, která musí být zejména posouzena, konkrétně ta, která jsou uvedena v článku 4 (o identifikaci skutečného vysílání pracovníků a předcházení zneužívání a obcházení), článku 6 (o vzájemné pomoci), článku 9 (o správních požadavcích a kontrolních opatření), článku 12 (o subdodavatelské odpovědnosti) a v kapitole VI (o přeshraničním vymáhání peněžitých správních sankcí nebo pokut), jakož i přiměřenost dostupných údajů a využívání dvoustranných dohod nebo ujednání týkajících se systému pro výměnu informací o vnitřním trhu. Kromě těchto otázek se zpráva zabývá i dalšími ustanoveními směrnice. Pokud to dostupné informace umožňují, zpráva se rovněž zamýšlí nad účinností opatření přijatých členskými státy v praxi. Kromě toho zkoumá, zda je nutné směrnici jakkoli měnit.

Zpráva je vypracována na základě informací o vnitrostátních opatřeních provádějících směrnici, které členské státy sdělily Komisi podle čl. 23 odst. 2 směrnice⁵. Komise rovněž konzultovala členy (národní odborníky) a pozorovatele (odborníky ze zemí Evropské zóny volného obchodu a evropské sociální partnery) Výboru odborníků pro vysílání pracovníků⁶ tak, že jim zaslala dotazník (dále jen „dotazník“) a předběžný návrh zprávy. Komise rovněž použila informace o prováděcích opatřeních shromážděných Evropským odborným střediskem v oblasti pracovního práva, zaměstnanosti a politiky trhu práce. Kromě toho byly zohledněny informace, na něž byla Komise upozorněna

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).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 173, 9.7.2018, s. 16).

³ Změny zavedené směrnicí (EU) 2018/957 se použijí až ode dne 30. července 2020.

⁴ 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).

⁵ Odkazy na vnitrostátní právní předpisy provádějící směrnici lze nalézt na internetových stránkách Eur-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458>

⁶ Zřízen rozhodnutím Komise ze dne 19. prosince 2008, kterým se zřizuje Výbor odborníků pro vysílání pracovníků (Úř. věst. L 8, 13.1.2009, s. 26).

poslanci Evropského parlamentu, stížnostmi a dopisy občanů, jakož i skrze kontakty s různými zúčastněnými stranami.

Ke zprávě je připojen pracovní dokument útvarů Komise včetně několika příloh: Příloha I a II se týkají prováděcích opatření členských států k článkům 9 a 12 Příloha III obsahuje statistiky systému pro výměnu informací o vnitřním trhu o využívání modulu pro vysílání pracovníků, jakož i modulu týkajícího se správní spolupráce v oblasti přeshraničního vymáhání sankcí a pokut. Příloha IV obsahuje zprávu o shromažďování údajů z vnitrostátních nástrojů pro ohlašování za rok 2017, kterou vypracovala síť odborníků v oblasti statistiky volného pohybu pracovníků, koordinace sociálního zabezpečení a podvodů a chyb v sociálním zabezpečení.

2. PRŮBĚH PROVÁDĚNÍ VE VNITROSTÁTNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISECH

V souladu s čl. 23 odst. 1 musely členské státy provést směrnici do 18. června 2016.

S cílem pomoci členským státům při provádění zřídila Komise skupinu odborníků pro provádění směrnice o prosazování směrnice 2014/67/EU o vysílání pracovníků, která se v období od prosince 2014 do května 2016 sešla devětkrát. Kromě toho bylo provádění a uplatňování směrnice v praxi projednáváno na několika zasedáních Výboru odborníků pro vysílání pracovníků.

Všechny členské státy již směrnicí provedly.

Za tímto účelem všechny členské státy kromě Německa, které se domnívalo, že jeho právní předpisy jsou v souladu se směrnicí, přijaly nové právní předpisy nebo správní akty nebo pozměnily stávající akty. Ve lhůtě do 18. června 2016 vstoupily právní předpisy provádějící směrnicí v platnost v deseti členských státech (Dánsko, Finsko, Francie, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené království). Později v roce 2016, po uplynutí lhůty, vstoupily příslušné právní předpisy v platnost v dalších šesti členských státech (Belgie, Estonsko, Řecko, Irsko, Itálie, Lotyšsko). V roce 2017 vstoupily nové právní předpisy v platnost v Rakousku, Bulharsku, Chorvatsku, České republice, na Kypru, v Litvě, Lucembursku, Portugalsku, Rumunsku, Španělsku a Švédsku.

3. PROVÁDĚNÍ SMĚRNICE

3.1 Předmět a definice (články 1 a 2)

Článek 1 stanoví rozsah a cíle směrnice a její vztah k směrnicí o vysílání pracovníků. Ačkoli není nutné toto ustanovení provést výslovně, musí vnitrostátní právní předpisy zajistit, aby se oblast působnosti prováděcích ustanovení vztahovala na případy vysílání, jak jsou definovány v uvedené směrnicí, zejména v článcích 1 až 3.

Řada členských států proto výslovně nedefinovala oblast působnosti prováděcích právních předpisů, ale upřesnila ji skrze kontext a odkazy na jiná ustanovení vnitrostátního práva. Členské státy, které vymezují oblast působnosti výslovně s odkazem na směrnicí o vysílání pracovníků, jsou Bulharsko, Kypr, Estonsko, Finsko, Řecko, Itálie, Lotyšsko, Malta, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko a Španělsko.

Všechny členské státy uplatňují na vyslané pracovníky vnitrostátní ustanovení vyplývající z provedení směrnice. Některé členské státy však uplatňují tato ustanovení širěji, konkrétně na osoby, které nejsou vyslanými pracovníky ve smyslu směrnice o vysílání pracovníků, nebo na činnosti, které nezahrnují poskytování služeb. Je tomu tak v případě Rakouska, kde se příslušný právní předpis vztahuje na všechny případy pracovníků, které zaměstnavatel vyšle pracovat do Rakouska. Ačkoli takto široká působnost není výslovně uvedena, vyplývá rovněž z ustanovení maďarského zákoníku práce. Nizozemské a slovinské právní předpisy uplatňují tyto právní předpisy částečně také na samostatně výdělečně činné přeshraniční poskytovatele služeb.

Organizace zaměstnavatelů ve dvou členských státech (Rakousko a Francie) poukázaly na to, že opatření k provedení směrnice by se měla vztahovat pouze na situace, které lze považovat za vysílání pracovníků v souladu se směrnicí o vysílání pracovníků. Odborové svazy obecně měly za to, že je možné a plně v souladu s pravomocemi členských států uplatňovat ustanovení směrnice rovněž na jiné kategorie pracovníků, kteří nejsou považováni za vyslané podle směrnice o vysílání pracovníků.

3.2 Příslušné orgány a kontaktní místa (článek 3)

Článek 3 směrnice se zabývá určením příslušných orgánů a kontaktních míst členskými státy pro účely směrnice.

Povinnost jmenovat příslušné orgány a kontaktní místa, jejichž prostřednictvím probíhá správní spolupráce a/nebo výměna informací o vysílání pracovníků, vychází z provedení článku 4 směrnice o vysílání pracovníků. Všechny členské státy proto určily orgány a styčné úředníky odpovědné za otázky týkající se vysílání pracovníků.

Většina členských států se rozhodla pro přímé provedení článku 3 směrnice. Příslušné orgány jsou buď přímo určeny právním předpisem, nebo jmenovány vládou nebo jiným orgánem.

Seznam příslušných orgánů a kontaktních míst naleznete na internetových stránkách Vaše Evropa⁷.

3.3 Identifikace skutečného vyslání pracovníka a předcházení zneužívání a obcházení (článek 4)

Článek 4 směrnice stanoví dva nevyčerpávající seznamy skutečností, které mohou členské státy použít při celkovém posouzení, zda určitý podnik skutečně vykonává podstatné činnosti v členském státě, ve kterém je usazen (čl. 4 odst. 2), a zda vyslaný pracovník dočasně vykonává svou práci v jiném členském státě, než ve kterém obvykle pracuje (čl. 4 odst. 3). Tyto skutečnosti by měly pomáhat příslušným orgánům při provádění inspekci a kontrol a v případech, kdy mají důvod se domnívat, že pracovníka nelze považovat za vyslaného pracovníka. Je třeba mít na paměti, že absence jedné nebo několika skutečností neznamená, že se nejedná o vyslání pracovníka (čl. 4 odst. 4), což znamená, že by se nemělo požadovat, aby byla každá z těchto skutečností splněna u každého případu vyslání.

⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_cs.htm.

3.3.1 *Skutečnosti, které mají určit, zda podnik skutečně vykonává podstatné činnosti*

Většina členských států stanovila seznam skutečností, které jsou totožné se seznamy obsaženými ve směrnici. Rakousko, Německo, Irsko, Nizozemsko, Švédsko a Spojené království tuto část článku výslovně neprovedly. Osm členských států (Bulharsko, Chorvatsko, Itálie, Rumunsko, Slovinsko, Rakousko, Španělsko a Řecko) zavedlo nebo zachovalo další skutečnosti, například:

- doba skutečného vyslání (Bulharsko),
- doba trvání a četnost činnosti zaměstnavatele na vnitrostátním území, a zda je vykonávána příležitostně nebo nepřetržitě (Chorvatsko),
- jakákoli jiná skutečnost užitečná pro celkové posouzení (Itálie),
- hlavní činnost podniku, v níž je oprávněn k činnosti, a předmět smlouvy o poskytování služeb; pracovní smlouvy / jiné formy zaměstnání, které podnik uzavřel s vlastními zaměstnanci (Rumunsko),
- zda má zaměstnavatel vhodné prostory, kde je služba poskytována; zaměstnávání administrativních pracovníků, kteří vykonávají práci v sídle nebo v prostorách zaměstnavatele; zda zaměstnavatel tuto činnost propaguje a zda za posledních šest měsíců došlo ke změnám v činnosti zaměstnavatele (Slovinsko),
- pro posouzení, zda existuje zaměstnanecký poměr, přeshraniční vyslání pracovníka nebo poskytování pracovníků, je relevantní spíše skutečná ekonomická povaha činnosti než zdání skutečností (Rakousko) a vyslání nesmí vyžadovat uzavření smlouvy o poskytování služeb mezi zaměstnavatelem, který není usazen v Rakousku, a příjemcem služeb působícím v Rakousku,
- identifikace podniku, který pracovníky vysílá (Španělsko),
- čas usazení podniku a podnik, který skutečně vyplácí mzdy vyslaným pracovníkům (Řecko).

3.3.2 *Skutečnosti k posouzení, zda vyslaný pracovník dočasně vykonává svou práci v jiném členském státě, než ve kterém obvykle pracuje*

Většina členských států provedla seznam skutečností v čl. 4 odst. 3, s výjimkou Rakouska, Dánska, Německa, Irska, Švédska a Spojeného království, a to zejména tím, že stanoví seznam skutečností shodných se skutečnostmi ve směrnici. V Chorvatsku, Lotyšsku, Itálii, Lucembursku, Řecku a Slovinsku byly přidány další skutečnosti:

- datum zaměstnání, držení přenosného dokumentu A1 – osvědčení (nebo žádost o toto osvědčení), zda zaměstnavatel v předchozích 12 měsících vyslal pracovníky do členského státu a jaké úkoly a na jakém místě vykonával pracovník měsíc před vysláním do členského státu (Chorvatsko),

- jakákoli jiná skutečnost užitečná pro celkové posouzení a osvědčení týkající se platných právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení (Itálie),
- za účelem posouzení toho, zda vyslaný pracovník vykonává práci v jiném členském státě, než ve kterém obvykle pracuje, by měl státní inspektorát práce předem zkontrolovat, zda existuje skutečný pracovní poměr (Lotyšsko),
- úmysl pracovníka vrátit se do domovské země (Lucembursko, v návaznosti na judikaturu),
- předchozí doby pojištění vyslaného pracovníka na základě zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti (Slovinsko),
- datum ukončení vyslání a údaj, zda pracovní smlouva nebo zaměstnanecký vztah mezi vyslaným pracovníkem a poskytovatelem služby bude pokračovat po skončení vyslání (Řecko).

Většina členských států výslovně provedla čl. 4 odst. 4 a rovněž vysvětlila, že výše uvedená kritéria nejsou vyčerpávající.

3.4 Zlepšený přístup k informacím (článek 5)

Článek 5 stanoví povinnosti členských států týkající se přístupu k informacím a vytvoření jednotlivých oficiálních vnitrostátních internetových stránek (dále jen „internetové stránky“).

Pokud jde o provedení čl. 5 odst. 2, ve většině členských států (Rakousko, Belgie, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Litva, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Španělsko a Spojené království) vnitrostátní právní předpisy nestanoví kritéria, která se mají použít pro informace uvedené na uvedených internetových stránkách.

Všechny členské státy nicméně internetové stránky zřídily. Z velké části splňují podmínky stanovené ve směrnici, včetně jazykových požadavků, tj. většina internetových stránek je k dispozici nejen v úředním jazyce / úředních jazycích hostitelského členského státu, ale také v angličtině a mnoho z nich je k dispozici také v dalších relevantních jazycích.

Pokud jde o prezentaci informací týkajících se pracovních podmínek vyplývajících z právních předpisů, zvolily členské státy různé cesty. Buď přebírají vnitrostátní právní nebo správní předpisy, nebo poskytují souhrny či přehledy v běžném jazyce a/nebo v podobě otázek a odpovědí.

Informace o podmínkách pro zaměstnávání vyslaných pracovníků vyplývající z kolektivních smluv, které jsou platné v souladu s čl. 3 odst. 8 směrnice o vysílání pracovníků (čl. 5 odst. 4), předkládají členské státy, pokud takové smlouvy existují, na internetových stránkách v různých formách. Tyto informace mohou být v podobě: 1) úplného znění kolektivní smlouvy (Rakousko, Chorvatsko, Lucembursko, Lotyšsko a Švédsko); 2) shrnutí kolektivní smlouvy uvedeného na internetových stránkách (Rakousko, Belgie, Německo, Lucembursko a Estonsko); 3) odkazu na kolektivní smlouvu na internetových stránkách (Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Finsko, Irsko, Estonsko a Nizozemsko) a 4) odkazu na databázi kolektivních smluv, který je uveden na vnitrostátních internetových stránkách Belgie, Španělska, Finska, Maďarska, Itálie, Portugalska, Slovenska, Slovinska a Nizozemska.

Výbor odborníků pro vysílání pracovníků provedl postup, při němž Komise, členské státy a sociální partneři na evropské úrovni přezkoumají dané internetové stránky a předloží svá stanoviska a zjištění, včetně osvědčených postupů, a vypracují návrhy na zlepšení. Tento proces ještě probíhá. Z předběžných výsledků vyplývá, že ačkoli většina internetových stránek byla zřízena podle článku 5 směrnice, mnoho internetových stránek jde dále, pokud jde o rozsah sdělovaných informací a zahrnuté jazyky.

Sociální partneři na evropské úrovni zdůraznili přístup k informacím jako jeden z nejdůležitějších prvků pro zajištění práv vyslaných pracovníků a zajištění právní jistoty pro podniky. Zaměstnavatelé poukázali na to, že vzor jednotné internetové stránky by byl významným zlepšením, pokud jde o jasnost a dostupnost informací. Odborové svazy poukázaly na to, že je důležité, aby internetové stránky obsahovaly i informace o kontaktech příslušných sociálních partnerů.

Jednotlivé vnitrostátní internetové stránky všech členských států jsou přístupné na internetových stránkách Vaše Evropa⁸.

3.5 Správní spolupráce (články 6 a 7)

Články 6 a 7 směrnice se týkají správní spolupráce mezi členskými státy, která by měla probíhat bez zbytečného odkladu s cílem usnadnit provádění, uplatňování a prosazování této směrnice a směrnice o vysílání pracovníků v praxi. Článek 6 rovněž stanoví lhůty pro odpovědi na žádosti: dva pracovní dny v naléhavých případech a 25 pracovních dnů v případě jiných žádostí. Článek 7 dále upřesňuje úlohu hostitelského a domovského členského státu při správní spolupráci.

Většina členských států článku 6 a 7 výslovně provedla nebo má již dříve existující platné právní předpisy. Spojené království, Belgie, Francie, Lucembursko a Nizozemsko splňují zcela články 6 a 7 nebo splňují některé jejich aspekty prostřednictvím správní praxe a odpovídající právní předpisy neexistují.

Ustanovení čl. 6 odst. 3 umožňuje členským státům rovněž zasílat a poskytovat dokumenty. Toto ustanovení není povinné, nicméně většina členských států jej v praxi používá prostřednictvím kontaktních míst hostitelských členských států za účelem doručování dokumentů poskytovatelům služeb v domovském členském státě, což funguje obecně dobře i v členských státech, které jej neprovedly.

Vzhledem k tomu, že správní spolupráce v oblasti vysílání pracovníků má podobu převážně zasílání a vyřizování odůvodněných žádostí o informace ze strany příslušných orgánů prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu, poskytují statistiky jeho využívání kvantitativní přehled o tom, jak je uplatňována v praxi.

Pokud jde o žádosti o informace prostřednictvím správní spolupráce, poukázaly členské státy na určité obtíže. V některých případech orgány dožádaného členského státu tvrdí, že nejsou příslušné k zodpovězení určitých otázek, a/nebo neposkytnou odpověď, případně poskytnou odpověď neúplnou. V některých případech nejsou orgány z důvodu krátkých lhůt schopny provést inspekci. Výsledkem jsou nezodpovězené nebo částečně zodpovězené žádosti.

⁸ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_cs.htm#national-websites

Pokud jde o lhůty stanovené v čl. 6 odst. 6, většina členských států je považuje za odpovídající, i když v některých případech za příliš krátké, například pokud je třeba shromáždit dokumenty od jiných orgánů nebo je třeba provést inspekce, aby bylo možné získat potřebné informace. Statistiky systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (viz příloha III pracovního dokumentu útvarů Komise) ukazují, že přibližně třetina žádostí není vyřízena ve stanovených lhůtách.

Odbory ve svých odpovědích v dotazníku Výboru odborníků pro vysílání pracovníků zdůraznily, že je důležité zajistit dodržování lhůt stanovených v čl. 6 odst. 6. Zdůraznily, že aby bylo možné bojovat proti zneužívání, je důležité získávat spolehlivé a komplexní informace rychle. Dále zdůraznily, že je třeba, aby členské státy pro správní spolupráci zajistily přiměřené zdroje.

Statistika systému pro výměnu informací o vnitřním trhu týkající se zasílání a přijímání žádostí

V roce 2018 bylo prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu zasláno celkem 4 789 informací o vysílání pracovníků. Většina těchto žádostí byly žádosti o informace (2 785 výměn) a žádosti o zaslání dokumentů (1 089). Další typy výměn byly méně časté: žádosti o oznámení rozhodnutí o uložení správní sankce nebo pokuty (568), žádosti o vymáhání sankce nebo pokuty (201), naléhavé žádosti (130) a sdělení o nesrovnalostech (16).

Úroveň spolupráce představuje stabilní růst od roku 2017, kdy celkový počet výměn informací vzrostl z 873 výměn během čtvrtého čtvrtletí 2017 na 1 214 ve čtvrtém čtvrtletí roku 2018. Zejména počet naléhavých žádostí vzrostl z 22 žádostí ve čtvrtém čtvrtletí 2017 na 50 žádostí ve čtvrtém čtvrtletí roku 2018.

V roce 2018 byla nejaktivnějším zasilatelem žádostí o informace Belgie, následovaná Rakouskem a Francií. Belgie rovněž zaslala nejvíce naléhavých žádostí, zatímco Rakousko zaslalo nejvyšší počet žádostí o zaslání dokumentů, žádostí o oznámení rozhodnutí a o vymáhání sankce nebo pokuty. Slovensko zaslalo nejvyšší počet sdělení o nesrovnalostech.

Celkově nejvíce žádostí obdrželo v roce 2018 Slovinsko, ačkoli nejvyšší počet žádostí o *informace* byl zaslán do Polska, po němž následovalo Portugalsko a Slovinsko. Nejvyšší počet *naléhavých* žádostí obdrželo Rumunsko, následované Polskem a Portugalskem. Slovinsko obdrželo nejvyšší počet žádostí o zaslání dokumentů, oznámení o rozhodnutí a žádostí o vymáhání sankce nebo pokuty, zatímco Německo obdrželo nejvyšší počet sdělení o nesrovnalostech.

Průměrná doba odpovědi na naléhavé žádosti, kdy by požadované informace měly být k dispozici v rejstříku, činila v roce 2018 deset kalendářních dnů, zatímco směrnice stanoví lhůtu pouhých dvou pracovních dnů.

Průměrná doba odpovědi na (nenaléhavé) žádosti o informace činila v roce 2018 43 dnů, přičemž zákonná lhůta pro odpověď na tyto žádosti činí 35 dnů (25 pracovních dnů). V některých případech členské státy, které dostávají vysoký počet žádostí, poskytují odpovědi rychleji než členské státy, které dostávají méně žádostí.

Přehled statistik naleznete v příloze III pracovního dokumentu útvarů Komise.

3.6 Správní požadavky a kontrolní opatření (článek 9)

Směrnice umožňuje členským státům zavést správní požadavky a kontrolní opatření s cílem zajistit účinné sledování dodržování směrnice a směrnice o vysílání pracovníků za předpokladu, že jsou tyto požadavky odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie. Členské státy nemají povinnost tato opatření zavést. Seznam možných opatření není vyčerpávající. Jiné správní požadavky a kontrolní opatření však mohou být ukládány, pouze pokud jsou odůvodněné a přiměřené.

Přehled opatření přijatých členskými státy podle článku 9 lze nalézt v příloze I pracovního dokumentu útvarů Komise.

3.6.1 Ohlášení podle čl. 9 odst. 1 písm. a)

Toto ustanovení umožňuje členským státům požadovat od poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě, aby podal „ohlášení“ obsahující příslušné informace nezbytné k umožnění faktických kontrol na pracovišti, včetně: i) totožnosti poskytovatele služeb; ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků; iii) kontaktních osob uvedených v čl. 9 odst. 1 písm. e) a f); iv) předpokládané doby trvání vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání; v) adresy/adres pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání.

Všechny členské státy kromě Spojeného království (s výjimkou Gibraltaru) požadují, aby takové ohlášení poskytovatel služeb podal před zahájením činností na jejich území. Ve většině členských států musí být ohlášení podáno kdykoliv před zahájením poskytování služeb, včetně dne jeho zahájení (Rakousko, Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko). V některých členských státech (Itálie, Litva, Rumunsko) však musí být oznámení učiněno předchozího dne (tj. v den předcházející dni, kdy začíná poskytování služeb). Vzhledem k tomu, že ohlášení může být požadováno „nejpozději na začátku poskytování služby“, jakýkoli požadavek na podání ohlášení v určité lhůtě (například několik hodin nebo několik dnů) před vysláním překračuje rámec toho, co je výslovně povoleno podle směrnice.

V případě změn informací podaných v ohlášení požadují rakouské, finské a německé právní předpisy, aby byly tyto změny oznámeny okamžitě, a další členské státy uvádějí pro takové oznámení přesný časový rámec: první pracovní den po změně v Dánsku, tři dny od provedení změn v Chorvatsku a Švédsku, pět dnů v Itálii a Rumunsku, sedm dnů v Polsku, deset dnů v České republice a patnáct dnů na Kypru a v Řecku. V Itálii nejsou povoleny změny „základních informací“ (identifikační kód a stát usazení poskytovatele služeb, identifikační kódy vyslaných pracovníků atd.), v těchto případech musí být ohlášení podáno znovu do okamžiku, kdy poskytování služeb začíná. V Řecku musí být informace v případě změny pracovní doby podány nejpozději v den změny.

3.6.1.1 Informace týkající se poskytovatele služeb / zaměstnavatele

Členské státy požadují přinejmenším informace o jménu a adrese poskytovatele služeb, obvykle také další kontaktní údaje, např. telefonní číslo a/nebo e-mailovou adresu. Kromě těchto požadavků požaduje dvanáct členských států (Rakousko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Řecko, Maďarsko, Itálie, Lotyšsko, Polsko, Slovensko a Španělsko), aby

vysílající zaměstnavatel oznámil své identifikační číslo pro účely DPH, obchodní registrační číslo nebo obdobné číslo, a Kypr požaduje, aby podnik uvedl svou právní formu. Devět členských států (Rakousko, Chorvatsko, Kypr, Estonsko, Finsko, Německo, Řecko, Maďarsko a Litva) vyžaduje informace o typu vykonávané činnosti, tj. obchodní odvětví, v němž podnik působí.

3.6.1.2 Informace týkající se vyslaných pracovníků

Základní informace o pracovnících obvykle obsahují jména a adresy pracovníků, v České republice a Německu i jejich datum narození a ve třinácti členských státech (Rakousko, Chorvatsko, Dánsko, Finsko, Francie, Řecko, Itálie, Litva, Lucembursko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko) jak datum narození, tak státní příslušnost. Ve Španělsku jsou požadovány osobní a profesní údaje. Finsko a Maďarsko žádají o uvedení počtu vyslaných pracovníků a Maďarsko rovněž požaduje jména vyslaných pracovníků.

Ve třinácti členských státech byly zavedeny další požadavky: osm členských států (Chorvatsko, Česká republika, Dánsko, Finsko, Řecko, Itálie, Litva a Portugalsko) požaduje číslo cestovního pasu nebo číslo dokladu totožnosti; Česká republika, Dánsko a Řecko požadují uvést pohlaví pracovníků; Rakousko, Finsko a Švédsko, jejich číslo sociálního zabezpečení; Slovinsko adresu přechodného bydliště ve Slovinsku; Francie status sociálního zabezpečení, Dánsko, informace o sociálním zabezpečení a Nizozemsko požaduje předložení dokladů o zaplacení příspěvků na sociální zabezpečení v domovské zemi. Rakousko, Chorvatsko, Finsko a Lotyšsko vyžadují pracovní povolení a/nebo povolení k pobytu státních příslušníků třetích zemí vyslaných na jejich území. Lucembursko a Litva rovněž vyžadují povolání pracovníka.

3.6.1.3 Informace týkající se kontaktních osob

V čl. 9 odst. 1 se uvádí, že členské státy mohou požadovat, aby poskytovatel služeb uvedl osobu, která bude úzce spolupracovat s orgány v hostitelském státě. I když členské státy mohou požadovat, aby tato kontaktní osoba byla v hostitelském členském státě přítomna, nesmějí být ukládány nepřiměřené požadavky. Kromě toho mohou členské státy rovněž požadovat, aby byla určena jiná kontaktní osoba, která bude jednat jako zástupce, jehož prostřednictvím mohou sociální partneři požádat poskytovatele služeb o účast v kolektivním vyjednávání. Od této kontaktní osoby na rozdíl od kontaktní osoby, která bude úzce spolupracovat s orgány, nelze požadovat, aby byla přítomná v hostitelském členském státě, ale musí být k dispozici na základě odůvodněné a oprávněné žádosti.

Všechny členské státy, které využili ustanovení čl. 9 odst. 1 písm. e) a/nebo f), rovněž vyžadují, aby byly tyto osoby uvedeny v ohlášení. Všechny členské státy s výjimkou České republiky, Litvy a Spojeného království proto vyžadují, aby ohlášení obsahovalo informace o kontaktní osobě, která bude úzce spolupracovat s příslušnými orgány. Informace o osobě, kterou je třeba kontaktovat v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, musí být uvedeny v ohlášení v Bulharsku, na Kypru, v Dánsku, Maďarsku, Itálii, Lotyšsku, na Maltě, v Portugalsku a ve Španělsku.

Kromě toho jedenáct členských států (Rakousko, Chorvatsko, Kypr, Estonsko, Finsko, Řecko, Maďarsko, Itálie, Lucembursko, Slovinsko a Švédsko) požaduje informace o kontaktní osobě, která je všeobecně oprávněna zastupovat zaměstnavatele; nizozemská právní úprava uvádí osobu odpovědnou za vyplácení mezd. Všechny tyto tři typy kontaktních osob

je obvykle třeba identifikovat jejich jménem a adresou, někdy i prostřednictvím dalších kontaktních údajů.

3.6.1.4 Informace týkající se vykonané práce

Informace týkající se čl. 9 odst. 1 písm. a) bodů iv) až v): informace o předpokládané době vyslání, plánovaném datu začátku a konci vyslání a adrese/adresách pracoviště vyžadují téměř všechny členské státy, které vyžadují ohlášení. Obdobně povinnost uvést druh nebo povahu práce, jak je uvedeno, odpovídá ustanovení čl. 9 odst. 1 písm. a) bodu vi) směrnice, které se týká povahy služeb. Rovněž tyto informace vyžadují všechny země, které vyžadují ohlášení, s výjimkou Řecka a Irska. Pokud jde o Španělsko, povinnost uvést druh práce/služeb může vyplývat z odkazu v právním předpisu na „profesní údaje“.

Kromě těchto požadavků členské státy požadují, aby byly v ohlášení uvedeny další informace, které se netýkají čl. 9 odst. 1 písm. a), ale jiných ustanovení uvedeného článku. Tyto požadavky jsou povoleny za předpokladu, že jsou odůvodněné a přiměřené. V právních předpisech sedmi členských států (Rakousko, Chorvatsko, Německo, Maďarsko, Litva, Polsko a Slovinsko) je požadováno uvedení informace, kde se nacházejí dokumenty, které je třeba uchovávat a na vyžádání poskytnout orgánům. Pět členských států (Rakousko, Bulharsko, Chorvatsko, Francie a Řecko) požaduje informace týkající se pracovní doby a mezd; Belgie alespoň zařazení pracovního harmonogramu a údaj o tom, zda jsou smlouvy dočasné, a Itálie vyžaduje v případě vyslání v odvětví dopravy údaje o mzdách. Podle litevského práva je předepsáno poskytování „zárúk“ pracovníkům v řadě oblastí, např. v oblasti zdraví a bezpečnosti.

3.6.1.5 Informace týkající se příjemce služeb

Několik členských států rovněž požaduje, aby byly v ohlášení obsaženy informace týkající se příjemce služby, které nejsou uvedeny v čl. 9 odst. 1 písm. a). Ve většině případů vyžadují, aby do ohlášení byly zahrnuty základní informace (název, adresa, kontaktní údaje) týkající se smluvního partnera vysílajícího zaměstnavatele. V Německu a Polsku je to povinné pouze v případech, kdy se vyslání pracovníka uskutečňuje na základě smlouvy o agenturním zaměstnávání, kdy je třeba uvést uživatele. Oproti tomu celkem patnáct členských států (Rakousko, Belgie, Chorvatsko, Dánsko (nikoli v případě soukromé osoby), Estonsko, Finsko, Francie, Řecko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Malta, Nizozemsko, Slovinsko a Španělsko) požaduje uvedení příjemce služby ve všech případech vyslání pracovníka. Osm z těchto zemí (Kypr, Estonsko, Finsko, Itálie, Francie, Řecko, Litva a Slovinsko) požaduje rovněž informace o typu činnosti vykonávané příjemcem služby, v Rakousku je třeba uvést příslušnou kolektivní smlouvu. Rakousko, Řecko a Itálie rovněž předepisují oznámení čísla plátce DPH příjemce služby a Rakousko také povolení k provozování obchodní činnosti a Estonsko jeho registrační kód. Itálie rovněž žádá informace týkající se právního zástupce příjemce služeb.

V některých členských státech jsou povinnosti týkající se ohlášení o vyslaných pracovnících uloženy příjemci služeb. Tak je tomu v případě České republiky, kde ohlášení musí podat příjemce služby. V Dánsku má příjemce služby povinnost informovat příslušný dánský orgán v případě, že neobdržel dokumentaci, která prokazuje, že poskytovatel služeb předal dánskému příslušnému orgánu informace nebo pokud jsou informace neúplné nebo nesprávné.

3.6.2 Čl. 9 odst. 1 písm. b) až d) – požadavky na dokumentaci

Ustanovení čl. 9 odst. 1 písm. b) umožňuje členským státům požadovat, aby některé dokumenty týkající se pracovní smlouvy byly uchovány nebo zpřístupněny v tištěné nebo elektronické podobě. To neznámá, že lze požadovat oznamování těchto dokumentů společně s ohlášéním.

Všechny členské státy (s výjimkou Spojeného království) požadují dokumentaci, která z velké části odpovídá položkám výslovně uvedeným v čl. 9 odst. 1 písm. b) („pracovní smlouva nebo rovnocenný doklad [...], výplatní pásky, pracovní výkazy, z nichž je patrný začátek, konec a délka denní pracovní doby, a doklady o vyplacení mezd“).

Kromě toho šest členských států vyžaduje, aby byly na pracovišti k dispozici kopie dokumentů týkajících se totožnosti a/nebo statusu pracovníků: jedná se obvykle o cestovní pasy nebo doklady totožnosti (Rakousko, Chorvatsko, Lotyšsko, Lucembursko), osvědčení v podobě přenosného dokumentu A1 (Rakousko, Itálie, Lucembursko, Slovinsko), pracovní povolení nebo a/nebo povolení k pobytu státních příslušníků třetích zemí (Rakousko, Chorvatsko, Lotyšsko, Lucembursko a Španělsko).

Lucembursko požaduje kopie lékařských osvědčení o způsobilosti k práci a v případě práce na částečný úvazek nebo pracovní smlouvy na dobu určitou osvědčení o shodě vydané příslušným kontrolním orgánem. Chorvatsko a Litva požadují další důkazy nezbytné pro kontrolu a dohled.

Většina členských států provedla čl. 9 odst. 1 písm. b) ve vnitrostátním právu tím, že uvedla, že dokumenty musí být k dispozici na pracovišti, kam jsou pracovníci vysláni, v tištěné nebo elektronické podobě.

V devíti zemích (Rakousko, Kypr, Česká republika, Dánsko, Finsko, Litva, Lucembursko, Nizozemsko a Slovensko) formálně končí povinnost uchovávat dokumenty uplynutím doby vyslání.

V Lucembursku musí být všechny dokumenty podány elektronicky před vysláním, místo aby byly uchovávány nebo zpřístupněny na přístupném a jasně určeném místě na jeho území.

Směrnice umožňuje požadovat, aby byly dokumenty doručeny v přiměřené lhůtě po skončení vyslání na žádost orgánů hostitelského členského státu (ustanovení čl. 9 odst. 1 písm. c)). Většina členských států vyžaduje dostupnost dokumentů v určitém časovém rámci po skončení doby vyslání, s výjimkou Malty, kde není tato doba upřesněna, a Litvy, kde je třeba, aby dokumenty byly k dispozici, ale mohou být uchovávány ve vysílajícím členském státě. Tato lhůta činí jeden rok v Belgii, Bulharsku a Portugalsku; dva roky v osmi členských státech (Finsku, Francii, Německu, Řecku, Itálii, Lotyšsku, Polsku a Slovinsku); tři roky v Maďarsku, Irsku a Rumunsku, pět let v Chorvatsku a sedm let v Estonsku.

3.6.3 Jazykové požadavky a požadavky na překlad

Znění čl. 9 odst. 1 písm. a) a d) umožňuje členským státům stanovit jazyk pro povinnosti týkající se jak ohlášéní, tak dokumentace; oboje lze požadovat v úředním jazyce hostitelské

země nebo v jakémkoli jiném „jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává“.

Většina členských států vyžaduje, aby bylo ohlášení podáno v jeho úředním jazyce (jednom z těchto jazyků). Kromě podání ohlášení v úředním jazyce je možnost jej podat v angličtině v Rakousku, Chorvatsku, Dánsku, Estonsku, Maďarsku, Polsku a Švédsku. V Rakousku lze ohlášení podat v češtině, angličtině, španělštině, chorvatštině, italštině, maďarštině, polštině, rumunštině, slovenštině a slovinštině. Ve Švédsku je možné podání v angličtině, němčině, polštině, rumunštině a francouzštině. V Dánsku mohou být vyslaní pracovníci zaregistrováni za použití angličtiny, němčiny a polštiny. Možnost podat ohlášení v jiných jazycích existuje v mnoha členských státech s elektronickými systémy ohlašování.

Uchovávání dokumentů bez překladu je možné ve dvanácti členských státech, z nichž v devíti (Belgie, Chorvatsko, Dánsko, Estonsko, Maďarsko, Litva, Polsko, Slovensko a Slovinsko) mohou v jednotlivých případech orgány požadovat překlad do svého úředního jazyka (nebo do angličtiny v případě Belgie a Finska). V Rakousku je angličtina přípustná pro pracovní smlouvu a na Kypru a ve Švédsku mohou být dokumenty uchovávány v úředním jazyce nebo v angličtině. Nizozemsko nemá žádné právní předpisy, které by vyžadovaly překlad dokumentů.

3.6.4 Další správní požadavky a kontrolní opatření

Některé členské státy zavedly opatření pro identifikaci vyslaných pracovníků, jako je průkaz pracovníka ve stavebnictví („Carte d'identification professionnelle du BTP“) ve Francii, průkaz ConstruBadge v Belgii a průkaz pro sociální účely v Lucembursku.

Obecné posouzení

Většina členských států ukládá většinu nebo všechna správní opatření uvedená v čl. 9 odst. 1. Ačkoli to může naznačovat, že mají poskytovatelé služeb ve všech členských státech velmi podobné povinnosti, jsou konkrétní požadavky zavedené v členských státech, zejména pokud jde o postup oznamování, požadavky na dokumentaci a překlad, dosti odlišné.

Všechny členské státy považují zavedené správní požadavky a kontrolní opatření za užitečné pro usnadnění sledování dodržování povinností stanovených ve směrnici a ve směrnici o vysílání pracovníků.

Za obzvláště užitečné považují členské státy ohlášení, neboť činí vyslaného pracovníka „viditelným“ pro útvary inspekce, a usnadňuje tak sledování jeho pracovních podmínek a odhalování podvodů. Kromě toho poskytuje oznámení potřebné informace pro cílení kontrol na nejvíce zasažená odvětví/regiony/společnosti, a to na základě posouzení rizik. Stejněmu cíli slouží dokumenty, které mohou požadovat útvary inspekce. Stanovení kontaktní osoby má pozitivní dopad na získávání výše uvedených dokumentů a na navazování kontaktu se zástupcem zaměstnavatele.

Mnoho členských států rovněž přijalo opatření k omezení administrativní zátěže, která by mohla být způsobena výše uvedenými opatřeními. Tato opatření se obvykle týkají vyslání pracovníka na krátkou dobu nebo v určitých odvětvích nebo profesích. Belgie, Dánsko, Německo, Francie, Itálie, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Rakousko, Polsko, Slovinsko,

Slovensko, Finsko a Švédsko zavedly on-line/elektronický nástroj pro podávání ohlášení o vyslání.

V Belgii jsou naléhavé opravy a údržba strojů nebo zařízení provedené týměž zaměstnavatelem podniku, kde se oprava/údržba uskutečňuje, vyňaty z oznamovací povinnosti v ohlášení „Limosa“ (ohlášení povinné pro pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné, které jsou vyslány za prací / pracují v Belgii) v případě, že tato práce nepřekročí pět dnů za měsíc.

V Německu je oznámení povinné pouze v odvětví stavebnictví a souvisejících odvětvích, v odvětví úklidu budov a poskytování péče.

Odborové svazy konstatují, že přiměřené a účinné správní požadavky a kontrolní opatření jsou mimořádně důležité pro sledování dodržování povinností stanovených ve směrnici o vysílání pracovníků. Rovněž konstatují, že by bylo důležité na úrovni EU definovat určité povinné správní požadavky a kontrolní opatření, včetně povinnosti ohlásit vyslání pracovníka před jeho začátkem a zavedení elektronického rejstříku vyslaných pracovníků, což by mohlo zlepšit sledování dodržování platných pravidel. Pokud jde o konkrétní přijatá opatření, odborové svazy poukázaly na to, že v případě, že je třeba podle vnitrostátních právních předpisů provádějících směrnici určit kontaktní osobu pro kolektivní vyjednávání, měla by být tato informace sdělena také odborům.

Zaměstnavatelé na druhou stranu vyjádřili obavu, že zavedení opatření podle článku 9 vedlo k praktickým problémům při vysílání pracovníků, zejména z důvodu zvýšené administrativní zátěže.

Podle čl. 9 odst. 2 směrnice mohou členské státy přijmout další správní požadavky a kontrolní opatření za předpokladu, že jsou tato opatření odůvodněná a přiměřená. Z výše popsanych prováděcích opatření vyplývá, že většina členských států přijala řadu opatření, která spadají do působnosti daného článku.

3.7 Inspekce (článek 10)

Článek 10 se zabývá inspekcemi v situacích vyslání pracovníka a stanoví, že by měly být založeny na posouzení rizik a neměly by být diskriminační a/nebo nepřiměřené.

Většina členských států se rozhodla pro výslovné provedení článku 10. Řada členských států (Belgie, Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Lucembursko, Nizozemsko a Švédsko) však má za to, že stávající právní předpisy jsou v souladu s článkem 10 prostřednictvím obecných ustanovení stanovujících pravomoci orgánů inspekce práce. Spojené království uvedlo, že soulad vychází z praxe příslušných orgánů.

Pokud jde o souvislost s posouzením rizik ve smyslu čl. 10 odst. 1, řada členských států (Bulharsko, Kypr, Dánsko, Řecko, Maďarsko, Irsko, Lotyšsko, Malta, Portugalsko, Rumunsko a Slovinsko) zavedla předpisy, které vyžadují, aby bylo takové posouzení rizik provedeno při výběru subjektů, které budou předmětem inspekce. S výjimkou Kypru, Dánska a Irska tyto právní předpisy rovněž stanoví kritéria, která mají být použita při posuzování rizik, přičemž mnohé z nich se úzce řídí kritérii uvedenými v čl. 10 odst. 1.

Některé další země uvedly, že takové posouzení rizik není v jejich vnitrostátním systému zákonným požadavkem, nýbrž obecnou praxí orgánů pověřených inspekcí. To je případ České republiky, Německa, Španělska a Švédska.

Odborové svazy se domnívají, že i když se situace v jednotlivých členských státech liší, kontroly a inspekce jsou stále nedostatečné. Zdůrazňují, že je důležité, aby členské státy zavedly vhodné mechanismy, kontroly a inspekce s cílem zajistit dodržování pravidel a zabránit přeshraničnímu zneužívání.

I když pro prosazování směrnice a směrnice o vysílání pracovníků jsou účinné monitorovací postupy nezbytné, Komise se domnívá, že inspekce musí být založeny především na posouzení rizik příslušnými orgány. Kromě toho musí členské státy zajistit, aby inspekce a kontroly dodržování předpisů nebyly diskriminační a/nebo nepřiměřené. To znamená, že musí být vhodné pro dosažení sledovaných cílů, aniž by omezovaly přeshraniční poskytování služeb více, než je nezbytné⁹.

3.8 Ochrana práv – usnadnění podávání stížností – dlužné částky (článek 11)

Článek 11 vyžaduje, aby členské státy zavedly mechanismy, pomocí kterých mohou vyslaní pracovníci přímo podat stížnost na svého zaměstnavatele, zahájit soudní nebo správní řízení, a stanovit normy pro prosazování, které zejména vyžadují postupy pro zaměstnance, ale také pro odbory a třetí strany, aby se před soudními a správními orgány hostitelského státu zapojily do ochrany práv vyslaných pracovníků.

Všechny členské státy¹⁰ poskytují vyslaným pracovníkům možnost obrátit se se stížností na příslušný orgán inspekce práce v případě porušení jejich práv ze strany zaměstnavatele.

Všechny členské státy poskytují vyslaným pracovníkům přístup do svého soudního systému, pokud jde o nároky vzniklé v souvislosti s dobou vyslání, a ani konec doby vyslání, ani návrat do domovského státu nevylučují v jakékoli zemi uplatnění nároků vyslaných pracovníků v hostitelském členském státě.

Možnost odborových svazů a třetích stran zapojit se do soudního řízení je v zásadě zajištěna ve většině, ale ne ve všech členských státech. Zejména Slovinsko neumožňuje žádné přímé zapojení těchto stran do soudního řízení a pět členských států (Bulharsko, Finsko, Maďarsko, Litva a Lucembursko) s touto možností počítá pouze pro odborové svazy, nikoli však pro jiné organizace. I když maltské právní předpisy výslovně neodkazují na odborové organizace, existuje možnost, aby návrh na zahájení řízení podala „organizace nebo jiný právní subjekt, který má oprávněný zájem na zajištění toho, aby byla tato nařízení v souladu s právními předpisy“. V Itálii mohou odbory jednat na podporu vyslaných pracovníků, ačkoli nemají právo jednat přímo u soudu jménem konkrétního pracovníka.

Kromě toho je účast odborových organizací a třetích stran v řadě členských států s výjimkou Rakouska, Estonska, Řecka, Slovenska, Španělska a Spojeného království podmíněna splněním dalších podmínek, např. že zaměstnanec musí být členem dané organizace nebo že se dané porušení musí týkat kolektivní smlouvy, jejíž je daný odborový svaz stranou.

⁹ Viz rozsudek *Rush Portuguesa* ze dne 27. 3. 1990, C-113/89, bod 17, jakož i rozsudky ze dne 21. 10. 2004, *Komise v. Lucembursko*, C-445/03, bod 40 a ze dne 19. 1. 2006, *Komise v. Německo*, C-244/04, bod 36.

¹⁰ Kromě Spojeného království, kde není inspekce práce ani podobný orgán.

Aby se do řízení mohly zapojit třetí strany, členské státy obvykle požadují prokázání oprávněného zájmu na daném případě, např. odkazem na účel organizace v souladu s jejími stanovami. To předepisují právní předpisy v Chorvatsku, České republice, Lotyšsku, na Maltě, v Polsku, Portugalsku a Rumunsku.

V praxi je zahájení soudního řízení ze strany odborů jménem vyslaných pracovníků často využíváno ve Finsku, Dánsku, Nizozemsku a Švédsku.

Jedenáct členských států (Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Dánsko, Řecko, Malta, Polsko, Portugalsko, Rumunsko a Švédsko) výslovně ve vnitrostátních právních předpisech provedlo čl. 11 odst. 5 zavedením výslovné ochrany vyslaných pracovníků před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele. Ve dvanácti členských státech (Rakousko, Česká republika, Estonsko, Francie, Německo, Maďarsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Slovinsko, Španělsko a Spojené království) toto nebylo nutné, neboť uplatňování obecných zásad ochrany před viktimizací se vztahuje i na vyslané pracovníky.

Ve Finsku, v Irsku a na Slovensku platí tato zásada pouze v těch oblastech, kde je výslovně učiněna použitelnou. V Nizozemsku neexistují žádná ustanovení, která by předepisovala ochranu před odvetnými opatřeními, s výjimkou oblastí, v nichž je ochrana před viktimizací stanovena právem EU a byla začleněna do ustanovení, jimiž se provádí. V případě Litvy jsou zaměstnanci výslovně chráněni před „odvetnými opatřeními“ ve smyslu nároků na odškodnění za poškození hospodářských zájmů zaměstnavatele.

3.9 Subdodavatelská odpovědnost (článek 12)

V zájmu boje proti podvodnému jednání a zneužívání předpisů umožňuje článek 12 členským státům přijmout opatření, aby zajistily, že v subdodavatelských řetězcích může příjemce služby, jemuž je zaměstnavatel přímým poskytovatelem, vedle nebo místo zaměstnavatele považován za odpovědného. Zatímco členské státy jsou povinny zavést tuto subdodavatelskou odpovědnost v odvětví stavebnictví a pokrýt alespoň neproplacenou čistou odměnu odpovídající minimální mzdě (čl. 12 odst. 1), mohou ji stanovit v jakémkoli odvětví, a to i pro více úrovní než pouze vůči přímému příjemci služby a s širší působností, než je minimální mzda (čl. 12 odst. 2 a 4). Namísto tohoto systému subdodavatelské odpovědnosti mohou členské státy přijmout jiná vhodná donucovací opatření (čl. 12 odst. 6). Všechna tato opatření musí být přijata nediskriminačním a přiměřeným způsobem.

Přehled opatření přijatých členskými státy podle článku 12 lze nalézt v příloze II pracovního dokumentu útvarů Komise. Podle odpovědí na dotazník zaslaných Výboru odborníků pro vysílání pracovníků se pravidla týkající se odpovědnosti v praxi v řadě členských států často nepoužívají, protože neexistují příslušné případy. Několik členských států (Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Dánsko, Německo, Finsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Malta, Nizozemsko a Francie) však uvedlo, že zavedení těchto pravidel zvýšilo účinnou ochranu práv pracovníků v subdodavatelských řetězcích. Zaměstnavatelé mají obecně za to, že zavedení subdodavatelské odpovědnosti nebo alternativních opatření účinnou ochranu práv pracovníků v subdodavatelských řetězcích nezvýšilo. Odborové svazy konstatují, že pokud členské státy zachovaly nebo zavedly plnou subdodavatelskou odpovědnost a omezení možné délky subdodavatelského řetězce, mělo to na ochranu práv vyslaných pracovníků v řetězci pozitivní dopad.

3.9.1 *Minimální požadavek pro odvětví stavebnictví*

Všechny členské státy (kromě Dánska a Finska, které přijaly jiná „vhodná donucovací opatření“ podle čl. 12 odst. 6) zavedly minimální požadavek, aby příjímci služeb („první úroveň“) v odvětví stavebnictví obecně nesli všeobecnou odpovědnost v případě, že zaměstnavatel (poskytovatel) nezaplatí mzdu odpovídající alespoň minimální mzdě a příspěvku na sociální zabezpečení.

Devět členských států (Chorvatsko, Estonsko, Finsko, Irsko, Litva, Polsko, Rumunsko, Švédsko a Spojené království) omezuje tuto odpovědnost na odvětví stavebnictví. Všechny ostatní členské státy rozšiřují režim subdodavatelské odpovědnosti i na další odvětví. Jedenáct členských států (Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Itálie, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Slovensko a Španělsko) se rozhodlo rozšířit tento režim na všechna hospodářská odvětví.

3.9.2 *Širší uplatnění z hlediska rozsahu a působnosti*

Zatímco většina členských států omezuje odpovědnost na přímého příjemce služby, deset členských států (Rakousko, Německo, Řecko, Itálie, Litva, Lucembursko, Nizozemsko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko) stanovuje možnost uplatnit neuspokojené platby i od stran, které nejsou v přímém smluvním vztahu s vysílajícím zaměstnavatelem. V Rakousku to však platí pouze tehdy, pokud by použití několika úrovní mělo sloužit k obcházení zákonných povinností, a Litva a Švédsko omezily odpovědnost na hlavního příjemce služby u stavebního projektu.

Nejčastěji jsou pracovníci oprávněni nárokovat si od příjemce služby své celkové mzdy (tj. také smluvně stanovené mzdy, které jsou vyšší než minimální mzda) nebo alespoň náhradu za práci přesčas. První případ se vztahuje na třináct členských států (Rakousko, Belgie, Estonsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko), druhý na tři (Chorvatsko, Česká republika a Slovensko). Francie rovněž zahrnuje poskytnutí bydlení zaměstnavatelem a Lucembursko rozšířilo odpovědnost na všechny peněžité pohledávky vyplývající z pracovního poměru, pokud se týkají práce v rámci poskytování služeb jejich zaměstnavatelem příjemci služby.

Všechny země kromě Rakouska současně omezují odpovědnost příjemce služby na částku stanovenou ve smlouvě s poskytovatelem.

3.9.3 *Náležitá péče*

Směrnice umožňuje zavést výjimku, podle níž jsou příjemci služeb, kteří splňují zvláštní kritéria týkající se „náležité péče“ ohledně jejich poskytovatele, vyňati z odpovědnosti (čl. 12 odst. 5).

Šestnáct členských států zavedlo možnost obhajoby na základě náležité péče. Ve většině případů to má podobu celkového posouzení náležité péče příjemce služby v konkrétním případě (Kypr, Česká republika, Estonsko, Řecko, Irsko, Nizozemsko, Polsko a Spojené království).

Dvanáct členských států (Rakousko, Belgie, Chorvatsko, Česká republika, Francie, Maďarsko, Lucembursko, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Slovensko a Španělsko) má výslovná kritéria, pokud jde o povinnosti příjemce služby ohledně kontroly a/nebo podpory

dodržování povinností poskytovatelem stanovených právními předpisy, přičemž míra podrobností se pohybuje od velmi obecných údajů v Polsku po rozsáhlý výčet kritérií v Chorvatsku. Italské právo stanoví náležitou péči pouze pro odvětví silniční dopravy.

3.9.4 Jiná vhodná donucovací opatření podle čl. 12 odst. 6

Jak je uvedeno výše, Dánsko a Finsko jsou jedinými zeměmi, které nezavedly režim subdodavatelské odpovědnosti. V Dánsku je alternativní způsob provedení čl. 12 odst. 6 založen na zřízení Fondu trhu práce pro vyslané pracovníky, přičemž v případě, že pracovníci vyslaní do Dánska, na které se vztahuje dánská kolektivní smlouva, mají problémy získat mzdu od svého zaměstnavatele, může pracovník získat chybějící mzdu z výše uvedeného fondu. Pokud fond vyplátí mzdy vyslaným pracovníkům, jak je uvedeno výše, uloží se zaměstnavateli i dánskému příjemci služeb povinnost uhradit mimořádný příspěvek do fondu. Fond se bude snažit získat zpět mzdu, kterou fond vyplatil pracovníkům, od jejich zaměstnavatele v jeho domovské zemi. Fond je financován příspěvky od všech zaměstnavatelů (dánských i zahraničních zaměstnavatelů), kteří v Dánsku poskytují služby.

Pokud ve Finsku nebyla vyslanému pracovníkovi vyplacena minimální mzda, může o tom pracovník informovat stavitele nebo hlavního dodavatele. Poté, co stavitel nebo hlavní dodavatel obdrží oznámení, požádá neprodleně vysílající podnik, aby poskytl zprávu o mzdě, která byla pracovníkovi vyplacena. Stavitel nebo hlavní dodavatel zašle žádost o informace a zprávu od vysílajícího podniku pracovníkovi. Na žádost pracovníka se žádost o informace a zpráva okamžitě předá orgánu odpovědnému za bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Stavitel nebo hlavní dodavatel žádost o informace a zprávu uchová po dobu dvou let od skončení práce. Nedodržení těchto povinností může vést k uložení sankce, nikoli však k odpovědnosti příjemce služby za nevyplacené mzdové pohledávky.

3.9.5 Uplatnění ustanovení o odpovědnosti pouze na přeshraniční poskytovatele služeb

Členské státy nemohou zavést systém subdodavatelské odpovědnosti, který se vztahuje pouze na přeshraniční poskytovatele služeb, protože tím by daní poskytovatelé služeb byli přímo diskriminováni. Takový systém by mohl odradit konečné klienty a dodavatele od uzavírání dodavatelských nebo subdodavatelských smluv s podniky usazenými v jiných členských státech.

Zdá se, že šestnáct členských států (Rakousko, Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Irsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené království) uplatňuje ustanovení o subdodavatelské odpovědnosti pouze u zahraničních poskytovatelů služeb, zatímco jiné členské státy uplatňují taková nebo srovnatelná ustanovení na vnitrostátní i zahraniční poskytovatele služeb.

Kromě toho se zdá, že vnitrostátní právní předpisy upravující pravidla týkající se odpovědnosti v Rakousku, Estonsku, Maďarsku a Itálii se vztahují na jakoukoli situaci (nejen subdodávky), pokud zaměstnavatel uzavře smlouvu s poskytovatelem služeb usazeným v jiném členském státě.

3.10 Přeshraniční vymáhání peněžitých správních sankcí nebo pokut (kapitola VI)

Články 13 až 19 směrnice se zabývají přeshraničním vymáháním peněžitých správních sankcí a/nebo pokut. Tato ustanovení zejména stanoví, že rozhodnutí příslušného orgánu jednoho členského státu o uložení sankce poskytovateli služeb musí být oznámeno adresátovi a obdrženo příslušným orgánem členského státu, v němž se poskytovatel v současné době nachází.

Většina zemí články 13 až 19 provedla výslovně. Výjimkou jsou Německo, Dánsko, Irsko a Spojené království, které informují o dodržování pravidel prostřednictvím praxe orgánů, nikoli prostřednictvím nových právních předpisů. Částečné provedení proběhlo v Nizozemsku (bez provedení článků 13, 14, a 18) a ve Slovinsku (neprovedení článku 18).

Statistika systému pro výměnu informací o vnitřním trhu týkající se používání kapitoly VI

Pouze několik členských států (Rakousko, Belgie, Finsko, Itálie, Rumunsko, Švédsko, Slovensko, Slovinsko a Nizozemsko) využilo správní spolupráce v rámci přeshraničního vymáhání peněžitých správních sankcí a/nebo pokut jakožto žádající orgán, to znamená orgán, který zašle žádost jinému členskému státu za účelem oznámení nebo vymáhání sankce nebo pokuty.

Situace je jiná, pokud se zabýváme počtem členských států (Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Česká republika, Estonsko, Francie, Německo, Španělsko, Maďarsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené království), na které se jiný stát obrátil jakožto na dožádaný orgán, to znamená orgán, kterému byla zaslána žádost za účelem oznámení nebo vymáhání sankce nebo pokuty.

Členské státy, které odpověděly na dotazník Výboru odborníků pro vysílání pracovníků, považují správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu v těchto otázkách obecně za účinnou. Byly označeny některé praktické problémy v souvislosti s uznáváním pokut a sankcí v jiných členských státech a důvody pro odmítnutí sankce nebo pokutu doručit. Tyto otázky projednávají odborníci členských států v rámci Výboru odborníků pro vysílání pracovníků. Některé členské státy poukázaly na zvýšenou pracovní zátěž v důsledku žádostí.

Statistiky systému pro výměnu informací o vnitřním trhu ukazují, že využívání správní spolupráce pro přeshraniční vymáhání peněžitých a správních sankcí a/nebo pokut je nízké.

V roce 2018 bylo prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu zasláno 568 žádostí o oznámení rozhodnutí o správní sankci nebo pokutě a 201 žádostí o vymáhání takové sankce nebo pokuty. Nejvyšší počet žádostí o oznámení rozhodnutí zaslalo Rakousko (550), jež zaslalo i nejvyšší počet žádostí o vymáhání sankce nebo pokuty (192).

Nejvíce žádostí o oznámení rozhodnutí obdrželo Slovinsko (190), dále následovala Česká republika (90), Rumunsko (67) a Maďarsko (51). Slovinsko obdrželo rovněž nejvyšší počet

žádostí o vymáhání sankce nebo pokuty (69), následovalo Maďarsko (44) a Česká republika (21).

Přehled statistik naleznete v příloze III pracovního dokumentu útvarů Komise.

3.11 Sankce

Podle článku 20 směrnice musí členské státy stanovit sankce pro případ porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

3.11.1 Sankce za porušení správních povinností týkajících se vysílání pracovníků

Všechny členské státy zavedly systém sankcí použitelných v případě porušení správních předpisů.

Rakousko, Belgie, Bulharsko, Finsko, Francie, Itálie, Lucembursko a Malta definovaly možné rozpětí peněžité sankce, která se uplatní na pracovníka. Ze srovnání maximální výše pokuty na jednoho pracovníka vyplývá, že se pohybuje od 1 165 EUR na Maltě po 10 000 EUR v Rakousku a Finsku.

Belgie, Chorvatsko, Kypr, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené království navíc či alternativně definují rozpětí nebo alespoň horní hranici sankcí, které se vztahují na zaměstnavatele, bez ohledu na počet dotčených pracovníků. Maximální výše těchto pokut se pohybuje od 240 EUR v Litvě do 48 000 EUR v Belgii.

V Rakousku, Bulharsku, Dánsku, Francii, Lotyšsku, Litvě, Lucembursku, Nizozemsku a Španělsku bude opakované porušování znamenat další sankce. V důsledku toho se v Rakousku může pokuta na pracovníka zvýšit až na 20 000 EUR a v Rakousku se rovněž předpokládá pozastavení činnosti, v případě agentur práce je tomu tak i ve Španělsku. Existují rovněž definované okolnosti, za nichž lze příslušnou horní prahovou hodnotu dále zvýšit, a to až na 40 000 EUR na pracovníka v Rakousku kvůli opakovanému porušování pravidel, které se týká více než tři pracovníků. A konečně, tři země (Rakousko, Bulharsko a Chorvatsko) předpokládají sankci pro jednotlivce (vedoucího pracovníka), který se podílel na porušení předpisů.

3.11.2 Sankce za porušení práv vyslaných pracovníků

Většina členských států stanoví sankce použitelné v případě nedodržení povinností ze strany zaměstnavatele vůči jeho pracovníkům, které ukládá směrnice o vysílání pracovníků.

Rakousko, Belgie, Bulharsko, Francie, Řecko, Maďarsko, Lotyšsko, Lucembursko, Malta a Španělsko berou v tomto případě v úvahu počet dotčených pracovníků. Maximální výše pokuty se pohybuje v rozmezí od 1 165 EUR na Maltě do 50 000 EUR (v případě odepření příplatku za práci o svátcích) v Lucembursku.

Belgie, Chorvatsko, Kypr, Česká republika, Estonsko, Řecko, Maďarsko, Irsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Portugalsko (s výjimkou některých případů), Rumunsko, Slovensko, Slovinsko

a Spojené království zavedly systém, v němž sankce, která má být uložena zaměstnavateli, nezávisí na počtu dotčených pracovníků. Maximální výše pokut předpokládaná v těchto systémech se pohybuje od 300 EUR v Litvě do 500 000 EUR v Německu.

Opakované porušování předpisů a další okolnosti vedou k vyšším sankcím v Rakousku, Belgii, Bulharsku, na Kypru, ve Francii, v Řecku, Maďarsku, Lotyšsku, Litvě, na Slovensku a ve Spojeném království, nebo je třeba je zohlednit při stanovení výše konkrétní sankce, jako je tomu v případě Německa. Za těchto okolností může být maximální výše pokuty na jednoho pracovníka až 40 000 EUR v Rakousku a nejvyšší možná celková pokuta na podnik až 96 000 EUR v Belgii. Nepeněžitě sankce v těchto závažných případech zahrnují trest odnětí svobody na Kypru a v Řecku, pozastavení činnosti ve Francii a zařazení zaměstnavatele do systému „veřejného označování provinilců“ ve Spojeném království. Konečně Rakousko, Bulharsko, Chorvatsko, Slovensko a Slovinsko rovněž ukládají pokuty jednotlivcům zapojeným do porušování předpisů, jako jsou vedoucí pracovníci.

Kritéria pro rozhodování o výši pokut jsou obvykle stejná jako kritéria uvedená v kapitole 3.11.1.

3.11.3 Další opatření

V Rakousku stanoví vnitrostátní právní předpisy možnost zakázat zaměstnavateli vykonávat činnost. Vnitrostátní právní předpisy dále stanoví „záruční vklad“ a „zmrazení plateb“, které lze uložit v případě podezření na porušení jakéhokoliv příslušného pravidla ze strany zaměstnavatele.

Obecné posouzení

Zástupci zaměstnavatelů poukázali na to, že sankce a výše pokut za nedodržení správních požadavků nejsou v některých členských státech přiměřené. Kromě pokut jsou rovněž používány soudní příkazy, kdy je vyslaným pracovníkům odepřen přístup na jejich pracoviště, a tudíž je bráněno v poskytování služeb. Podle odborových svazů nejsou postihy, sankce a pokuty příliš často ani účinné, ani dostatečně odrazující. Tvrdí, že výhoda pro společnost při nedodržení pravidel může být velmi vysoká a riziko, že bude rozpoznána a pokutována, je obvykle nízké.

Při zavádění systému ohlašování zavedlo mnoho členských států sankce za porušení tohoto správního požadavku. Pokuty jsou někdy stejně vysoké jako sankce za porušení práv pracovníků. V některých případech se pokuty vypočítávají na základě počtu dotčených vyslaných pracovníků a s ohledem na předchozí porušení, které může vést k vysokým pokutám.

Ačkoli směrnice dosud nebyla na případ použitelná *ratione temporis*, zdá se, že má smysl uvést rozsudek ze dne 13. listopadu 2018 ve věci Čepelník¹¹, C-33/17, ve kterém Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, že článek 56 Smlouvy o fungování EU musí být vykládán v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, podle které příslušné orgány mohou požadovat po objednateli díla usazeném v tomto členském státě, aby pozastavil platby svému smluvnímu partnerovi usazenému v jiném členském státě. Kromě toho rovněž brání, aby složil jistotu ve výši odpovídající dosud neuhrazené ceně za dílo, aby bylo zajištěno zaplacení

¹¹ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 13. listopadu 2018 ve věci Čepelník d.o.o. v. Michael Vavti, C-33/17, ECLI:EU:C:2018:896.

případné pokuty, která by mohla být uložena tomuto smluvnímu partnerovi v případě prokázaného porušení pracovněprávních předpisů prvního členského státu.

Priměřenost sankcí stanovených rakouskými právními předpisy je rovněž podstatou věci C-64/18, *Maksimovic*¹².

4. ÚDAJE TÝKAJÍCÍ SE PROCESU VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Dostupnost úplných a spolehlivých údajů o procesu vysílání pracovníků má stále určité nedostatky, i když provádění směrnice přináší určitá zlepšení.

Hlavním zdrojem srovnatelných informací o počtu vyslání a vyslaných pracovníků je tzv. přenosný dokument A1 v oblasti koordinace sociálního zabezpečení. Tento formulář poskytuje příslušný členský stát na žádost zaměstnavatele nebo dotčené osoby a zakládá domněnku, že držitel je řádným účastníkem systému sociálního zabezpečení členského státu, který osvědčení vydal. Je na vnitrostátních správních orgánech sociálního zabezpečení, aby shromažďovaly vnitrostátní údaje týkající se vydaných a přijatých dokumentů a aby o nich informovaly Komisi, která připravuje výroční srovnávací zprávu v rámci Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Údaje shromážděné prostřednictvím tohoto procesu mají výhodu spolehlivosti a srovnatelnosti mezi členskými státy. Mají však určitá omezení. Za prvé, skutečnost, že údaje jsou založeny na definici vysílání podle pravidel pro koordinaci sociálního zabezpečení, vytváří určité neshody s definicemi stanovenými směrnicí o vysílání pracovníků. Jde zejména o případ zahrnutí osob samostatně výdělečně činných a osob, které jsou činné ve dvou nebo více členských státech, do celkového počtu a absence údajů týkajících se pracovníků vysílaných na déle než dva roky, kteří jsou zahrnuti do údajů v přenosném dokumentu A1. Za druhé, skutečné dodržování pravidel pro koordinaci sociálního zabezpečení může mít vliv na priměřenost údajů týkajících se krátkodobého, rychlého a opakovaného vysílání pracovníků. V neposlední řadě existují určité nedostatky, pokud jde o úplnost údajů o přijatých vyslaných pracovnících, zejména pokud jde o zemi určení pracovníků vyslaných do dvou nebo více členských států, které členské státy v rámci procesu shromažďování údajů v oblasti koordinace sociálního zabezpečení nemusí shromažďovat.

Jak je patrné z kapitoly 3.6.1, všechny členské státy (kromě Spojeného království) zavedly povinnost podat ohlášení, a proto je nyní možné doplnit údaje vycházející z formuláře přenosného dokumentu A1 údaji týkajícími se ohlášení o vyslání pracovníků.

V roce 2018 byly tyto údaje poprvé shromážděny prostřednictvím dotazníku, který byl zasílán Výboru odborníků pro vysílání pracovníků. Zpráva uvádí výsledky sběru údajů o počtu vyslaných pracovníků zaregistrovaných v systémech ohlášení hostitelských členských států v roce 2017. Tuto zprávu lze nalézt v příloze IV pracovního dokumentu útvarů Komise.

Tyto dva zdroje sběru údajů se mohou vzájemně doplňovat a umožnit získat přesnější informace zejména o počtu vyslaných pracovníků a vysílání pracovníků do hostitelských členských států, o odvětvích, ve kterých pracují, a o průměrné době vyslání.

¹² Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. září 2019 ve věci C-64/18 *Maksimovic* (spojené věci C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18), ECLI:EU:C:2019:723.

5. DVOUSTRANNÉ DOHODY

Podle odpovědí na dotazník zaslaných Výboru odborníků pro vysílání pracovníků má většina členských států (Rakousko, Belgie, Bulharsko, Česká republika, Německo, Španělsko, Finsko, Litva, Lucembursko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Estonsko, Dánsko, Chorvatsko, Francie, Nizozemsko) s ostatními členskými státy dvoustranné dohody nebo společná prohlášení týkající se vysílání pracovníků, pokud jde o správní spolupráci mezi různými orgány. Většina z těchto členských států uvedla, že tyto dohody používají namísto nebo jako doplněk systému pro výměnu informací o vnitřním trhu, a to z různých důvodů. Z odpovědí členských států vyplývá, že v Chorvatsku a Nizozemsku probíhá kontakt nejdříve dvoustranně, aby se získalo více informací, a poté je použit systém pro výměnu informací o vnitřním trhu. V Estonsku je za rychlejší považována výměna informací po telefonu a e-mailu.

Je však také mnoho členských států (Česká republika, Německo, Maďarsko, Irsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Malta, Portugalsko, Švédsko, Slovensko, Kypr a Nizozemsko), které pro správní spolupráci využívají pouze systém pro výměnu informací o vnitřním trhu, protože je to považováno za vhodnější, nebo protože neexistují platné dvoustranné dohody.

6. MOŽNÉ ZMĚNY A JINÁ VYLEPŠENÍ

V čl. 24 odst. 1 směrnice se stanoví, že Komise při přezkumu uplatňování a provádění směrnice rovněž navrhne, je-li to vhodné, nezbytné změny a úpravy. Ustanovení čl. 24 odst. 2 směrnice navíc výslovně uvádí možnost změn ve dvou případech. Zprv, pokud jde o seznamy skutečností uvedené v čl. 4 odst. 2 a 3 týkající se celkového posouzení, zda určitý podnik skutečně vykonává podstatné činnosti v členském státě, ve kterém je usazen, a zda vyslaný pracovník dočasně vykonává svou práci v jiném členském státě, než ve kterém obvykle pracuje. V případě těchto dvou seznamů by mohly být definovány případné nové skutečnosti. Za druhé, pokud jde o lhůty v čl. 6 odst. 6 za účelem jejich zkrácení.

Pokud jde o seznamy skutečností uvedené v čl. 4 odst. 2 a 3, některé členské státy ve svých odpovědích na dotazník obecně uvedly, že tyto seznamy považují za přiměřené, přičemž některé členské státy navrhly doplnit do čl. 4 odst. 2 například informace týkající se obratu, adresy sídla společnosti nebo vedoucího pracovníka, zaplacení příspěvků na sociální zabezpečení a daně z příjmu právnických osob, použitelných právních předpisů a/nebo kolektivní smlouvy a podniku, který řídí pracovníka a dohlíží na něj, definuje práci přesčas a stanovuje rozvrh pracovní doby. Na tyto otázky se však již vztahuje článek 4 (nebo otázky související s článkem 4 v systému pro výměnu informací o vnitřním trhu) či čl. 9 odst. 1 nebo by mohly spadat do působnosti čl. 9 odst. 2, pokud jich členské státy chtějí využít. Kromě toho je třeba poznamenat, že seznamy skutečností v článku 4 nejsou vyčerpávající. Členské státy mohou stanovit ve svých vnitrostátních právních předpisech, kterými se směrnice provádí, jiné/další skutečnosti, jako to některé učinily.

Komise proto nepovažuje za nutné v této fázi navrhnout změnu článku 4.

Pokud jde o lhůty pro poskytování informací vyžádaných v systému pro výměnu informací o vnitřním trhu, stanovené v čl. 6 odst. 6, žádný členský stát ve svých odpovědích na dotazník neuvedl, že by tyto lhůty měly být zkráceny. Statistiky systému pro výměnu informací o vnitřním trhu ukazují, že přibližně dvě třetiny žádostí jsou vyřízeny ve stanovených lhůtách.

Z výše uvedených důvodů Komise nepovažuje za užitečné, aby byl v této fázi čl. 6 odst. 6 pozměněn. S cílem dále posílit prosazování směrnice o vysílání pracovníků přijme Komise opatření na podporu a usnadnění správní spolupráce, zejména prostřednictvím Evropského orgánu pro pracovní záležitosti

Existují určité oblasti, na které Komisi upozornily různé zúčastněné strany a kde by mohla být zlepšení nezbytná. Patří mezi ně zjednodušení správních kontrolních systémů například zavedením jednotného celounijního systému ohlašování nebo společné šablony pro internetové stránky. Tyto otázky by mohly být vyřešeny společnou prací v rámci Výboru odborníků pro vysílání pracovníků nebo v rámci Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, jakmile bude funkční, a tudíž nevyžadují změnu směrnice.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti, na omezenou dobu, po kterou je směrnice v platnosti, a na skutečnost, že nebyly zjištěny žádné další problémy, které by vyžadovaly změny směrnice, nepovažuje Komise v této fázi za nutné navrhnout změny směrnice.

7. ZÁVĚRY

Pravidla pro vysílání pracovníků byla na úrovni EU projednávána v posledních pěti letech. V květnu 2014 se Evropský parlament a Rada dohodly na směrnici 2014/67/EU o prosazování (dále jen „směrnice“), která obsahuje společný rámec v podobě souboru ustanovení, opatření a kontrolních mechanismů nezbytných pro lepší a jednotné provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES v praxi.

V návaznosti na návrh Komise z března 2016 se Evropský parlament a Rada v červenci 2018 dohodly na směrnici (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků s cílem lépe zajistit práva pracovníků a zaručit spravedlivou hospodářskou soutěž pro poskytovatele služeb. Změny zavedené směrnicí (EU) 2018/957 se použijí až ode dne 30. července 2020.

Při přípravě provádění nových pravidel Komise úzce spolupracovala se všemi příslušnými aktéry z členských států a sociálními partnery. Tato práce, pokud jde o směrnici (EU) 2018/957, stále probíhá.

Komise dnes konstatuje, že provedení směrnice všemi členskými státy zlepšilo prosazování směrnice o vysílání pracovníků v členských státech, zejména prostřednictvím správní spolupráce skrze systém pro výměnu informací o vnitřním trhu. Díky zavedení správních požadavků a kontrolních opatření jsou členské státy lépe schopny sledovat dodržování pravidel a zajistit, aby byla zaručena práva vyslaných pracovníků.

Komise bude nadále spolupracovat s členskými státy s cílem zajistit, aby byla směrnice i nadále správně prováděna a uplatňována, zejména pokud jde o správní požadavky, kontrolní opatření a subdodavatelskou odpovědnost.

S cílem zajistit větší soudržnost při výkladu a uplatňování pravidel pro vysílání pracovníků v celé EU Komise rovněž zveřejnila praktického průvodce pro vysílání pracovníků v návaznosti na konzultaci se zástupci členských států a organizacemi sociálních partnerů na evropské úrovni. Jeho cílem je pomoci zaměstnavatelům, pracovníkům a vnitrostátním

orgánům porozumět pravidlům pro vysílání pracovníků. Průvodce bude pravidelně aktualizován, aby zohledňoval nový vývoj. Bude tomu tak zejména v případě uplatňování pravidel pro vysílání pracovníků na mobilní pracovníky v mezinárodní dopravě s cílem začlenit judikaturu Soudního dvora¹³ a změny v právním rámci¹⁴.

Komise bude rovněž i nadále poskytovat podporu všem zúčastněným stranám spolu s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti, jakmile bude funkční. Zejména bude podporovat spolupráci mezi orgány odpovědnými za správní spolupráci a vzájemnou pomoc s cílem zajistit součinnost mezi veškerými informačními a asistenčními službami a usnadnit dodržování správních požadavků a podporovat přeshraniční vymáhání sankcí a pokut.

¹³ Zejména ve spojených věcech C-370/17 a C-37/18 a ve věcech C-16/18 a C-815/18.

¹⁴ Viz návrh zvláštní právní úpravy (*lex specialis*) pro pracovníky v mezinárodní silniční dopravě, dokument COM(2017) 278, a návrh nařízení aktualizujícího pravidla EU pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení, dokument COM(2016) 815.