EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 30. 4. 2024
COM(2024) 320 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE A EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU

o uplatňovaní a vykonávaní smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

{SWD(2024) 320 final}

Obsah

1. Úvod 2
2. Analýza uplatňovania a vykonávania smernice členskými štátmi 3
2.1. Dvojité alebo reťazové vyslanie 3
2.2. Pracovné podmienky 4
2.2.1. Uplatňovanie všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv na všetky odvetvia 4
2.2.2. Odmeňovanie 5
2.2.3. Nové prvky pracovných podmienok hostiteľského členského štátu 5
2.3. Informačné povinnosti 6
2.4. Pravidlá týkajúce sa dlhodobého vyslania 7
2.5. Rovnaké zaobchádzanie s vyslanými dočasnými agentúrnymi pracovníkmi 8
2.6. Prídavky za vyslanie 9
2.7. Kolektívne zmluvy 9
2.8. Spolupráca medzi členskými štátmi 9
2.9. Monitorovanie, kontrola a presadzovanie 9
3. Zadanie zákazky subdodávateľovi a vysielanie pracovníkov 10
4. Vysielanie štátnych príslušníkov tretích krajín 11
5. Hlavné závery a prípadné budúce opatrenia 13

1. Úvod

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (ďalej len „smernica“) nadobudla účinnosť 29. júla 2018 a začala sa uplatňovať 30. júla 2020. Členské štáty museli prijať a uverejniť zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na splnenie smernice do 30. júla 2020.

Cieľom zmien zavedených smernicou je zabezpečiť rovnaké podmienky a zároveň chrániť práva vyslaných pracovníkov. Tieto zmeny zahŕňajú nahradenie odkazu na „minimálne mzdové tarify“ odkazom na „odmeňovanie“ vyslaných pracovníkov; stanovenie rozšíreného súboru pracovných podmienok v prijímajúcom členskom štáte pre dlhodobé vyslania; ako aj zaručenie dočasne vyslaným pracovníkom, aby sa na nich uplatňovali rovnaké základné podmienky, aké sa uplatňujú na miestnych dočasných pracovníkov prijatých do zamestnania v prijímajúcom členskom štáte.

V tejto správe sa skúma uplatňovanie a vykonávanie smernice (EÚ) 2018/957, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb[1], členskými štátmi, ako sa vyžaduje v jej článku 2. K tejto správe je pripojený pracovný dokument útvarov Komisie, ktorý obsahuje ďalšiu analýzu, o ktorú sa táto správa opiera[2].

.

Táto správa aj sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie sú odvetvovo neutrálne. V článku 2 ods. 2 písm. b) smernice (EÚ) 2018/957 sa od Komisie vyžaduje, aby do správy zahrnula posúdenie toho, či sú potrebné ďalšie opatrenia na zabezpečenie rovnakých podmienok a ochranu pracovníkov, pokiaľ ide o vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy. Toto ustanovenie bolo zahrnuté pre prípad neprijatia osobitných právnych predpisov pre vysielanie vodičov v uvedenom odvetví. Keďže smernica (EÚ) 2020/1057[3] bola prijatá v roku 2020, už nie je potrebné zahrnúť osobitné posúdenie týkajúce sa odvetvia cestnej dopravy, pretože to bude hodnotené v správe o vykonávaní smernice (EÚ) 2020/1057[4].

V tejto správe a sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie sa osobitná pozornosť venuje situácii vyslaných pracovníkov v subdodávateľských reťazcoch, a to v súlade s mandátom prijatým od spoluzákonodarcov[5]. Vzhľadom na nedávne zvýšenie vysielania pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, a jeho očakávané rozširovanie ako dôležitého nástroja mobility v rámci EÚ sa správa zameriava aj na ich situáciu[6]. V tejto správe sa takisto skúma, či je potrebná nejaká zmena smernice.

---

1 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16).

2 SWD (2024) 320.

3 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 249, 31.7.2020, s. 49).

4 V smernici (EÚ) 2020/1057 sa od Komisie vyžaduje, aby posúdila jej vykonávanie do 31. decembra 2025.

5 Článok 2 ods. 2 smernice (EÚ) 2018/957.

6 *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals* (Správa o postupoch, možnostiach a výzvach v oblasti spolupráce medzi členskými štátmi – najmä vo vzťahu k vysielaniu štátnych príslušníkov

V tejto správe a sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie sa analyzujú vnútroštátne právne predpisy, ktorými sa vykonávajú ustanovenia smernice. Neposkytujú vyčerpávajúci zoznam všetkých vnútroštátnych vykonávacích opatrení, ani nepredurčujú žiadne prípadné stanovisko Komisie v akomkoľvek budúcom právnom konaní.

Informácie uvedené v tejto správe a sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie vychádzajú z vnútroštátnych opatrení, ktorými sa transponuje smernica a ktoré členské štáty oznámili Komisii, ako sa vyžaduje podľa článku 3 ods. 1 smernice. Komisia takisto zozbierala informácie o uplatňovaní a vykonávaní smernice prostredníctvom rôznych zdrojov, ako sú sieť právnych expertov MoveS[7], expertný výbor Komisie pre vysielanie pracovníkov (Expert Committee on Posting of Workers, ECPW)[8] a štúdia na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov[9]. Komisia takisto zozbierala stanoviská členských štátov a sociálnych partnerov prostredníctvom dotazníka distribuovaného Európskym orgánom práce (ďalej len „ELA“).

2. Analýza uplatňovania a vykonávania smernice členskými štátmi

2.1. Dvojité alebo reťazové vyslanie

Smernicou sa rieši situácia, keď je pracovník prijatý do zamestnania dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou (agentúrou dočasného zamestnávania) a prenajatý na vykonávanie práce pre užívateľský podnik. Dvojité alebo reťazové vyslanie nastáva, keď užívateľský podnik vyšle pracovníka do iného členského štátu, aby dočasne vykonával činnosti v inom členskom štáte, ako je členský štát, v ktorom pracovník bežne pracuje pre agentúru dočasného zamestnávania alebo užívateľský podnik[10].

V smernici sa objasňuje, že v takejto situácii sa agentúra dočasného zamestnávania považuje za vysielajúci podnik, a preto musí spĺňať všetky príslušné povinnosti. Okrem toho užívateľský podnik je povinný informovať agentúru dočasného zamestnávania v dostatočnom predstihu, ak plánuje vyslať pracovníka vyslaného agentúrou dočasného zamestnávania, aby vykonával činnosti v inom členskom štáte.

---

tretích krajín), záverečná správa ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. februára 2023. Správa je dostupná prostredníctvom tohto odkazu: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu). Pozri aj *Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023* [Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE), správa 2023], Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie (europa.eu).

7 Sieť právnych expertov MoveS je sieť nezávislých expertov v oblasti mobility v rámci EÚ financovaná Komisiou. Skratka MoveS znamená voľný pohyb pracovníkov a koordinácia sociálneho zabezpečenia (Free Movement of Workers and Social Security Coordination). Súčasťou siete je všetkých 27 členských štátov EÚ, ako aj Island, Lichtenštajnsko, Nórsko a Švajčiarsko.

8 *Report of the subgroup on the transposition of Directive (EU) 2018/957* [Správa podskupiny o transpozícii smernice (EÚ) 2018/957], správa pre Výbor odborníkov pre vysielanie pracovníkov (ECPW). https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

9 Štúdia na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov. Táto štúdia bola vypracovaná pre Komisiu. Odráža len stanoviská autorov a Komisia nezodpovedá za žiadne následky vyplývajúce z opakovaného použitia tejto publikácie. https://op.europa.eu/sk/web/general-publications.

10 Pozri podbod 3.1.1.3 v dokumente *Report of the subgroup on the transposition of Directive (EU) 2018/957* [Správa podskupiny o transpozícii smernice (EÚ) 2018/957], správa pre Výbor odborníkov pre vysielanie pracovníkov (ECPW).

Takmer všetky členské štáty zahrnuli do svojich vnútroštátnych právnych predpisov ustanovenia smernice týkajúce sa agentúr dočasného zamestnávania v situácii dvojitého alebo reťazového vyslania. Niektoré členské štáty (Maďarsko, Slovensko) nepovoľujú užívateľským podnikom, aby prideľovali dočasných agentúrnych pracovníkov inému zamestnávateľovi. Maďarsko nepovoľuje dvojité ani reťazové vyslanie, ak ide o členský štát, v ktorom je zriadená agentúra dočasného zamestnávania. Slovensko povoľuje dvojité alebo reťazové vyslanie v situáciách, na ktoré sa vzťahuje článok 1 ods. 3 písm. a) (vyslanie na základe zmluvy o poskytnutí služieb) a článok 1 ods. 3 písm. b) (vyslanie medzi spoločnosťami) smernice 96/71/ES.

Veľká väčšina členských štátov výslovne alebo implicitne identifikuje agentúry dočasného zamestnávania ako podnik, ktorý uskutočňuje vyslanie[11]. Väčšina členských štátov[12] výslovne odkazuje na povinnosť užívateľského podniku informovať agentúru dočasného zamestnávania o dvojitom alebo reťazovom vyslaní. Írsko, Chorvátsko, Maďarsko a Slovinsko nezahrnuli do svojich právnych predpisov túto požiadavku na poskytnutie informácií.

Časový rámec, ktorý ma užívateľský podnik na informovanie agentúry dočasného zamestnávania o situácii dvojitého alebo reťazového vyslania (ako to vyplýva z pojmu „v dostatočnom predstihu“ uvedenom v smernici), sa medzi členskými štátmi líši. Niektoré členské štáty požadujú, aby boli takéto informácie poskytnuté pred začatím výkonu práce[13], v primeranom čase pred vyslaním[14] alebo bez zbytočného odkladu[15].

2.2. Pracovné podmienky

Smernicou sa zavádzajú tieto zmeny článku 3 ods. 1 smernice 96/71/ES, pokiaľ ide o pracovné podmienky uplatniteľné na vyslaných pracovníkov:

- uplatňovanie pracovných podmienok podľa všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov vo všetkých odvetviach alebo uplatňovanie pracovných podmienok, ktoré sa uplatňujú podľa článku 3 ods. 8 smernice 96/71/ES,
- pojem „odmeňovanie“ nahrádza pojem „minimálne mzdové tarify“,
- do pracovných podmienok sa vkladajú dva nové prvky: podmienky ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce, a prídavky alebo náhrada nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov,
- posilňujú sa informačné povinnosti.

2.2.1. Uplatňovanie všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv na všetky odvetvia

Smernicou sa rozširuje rozsah pôsobnosti kolektívnych zmlúv, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné v akomkoľvek odvetví (a nielen v odvetví stavebníctva). V rámci rozsahu pôsobnosti smernice uplatňuje 18 členských štátov[16] pracovné podmienky, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv, ktoré sú všeobecne uplatniteľné vo všetkých odvetviach.

---

11 Pozri podbod 3.1.1.3 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

12 Belgicko, Bulharsko, Česko, Dánsko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko.

13 Belgicko, Nemecko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Rakúsko a Portugalsko.

14 Dánsko, Estónsko, Grécko, Francúzsko a Cyprus.

15 Taliansko.

16 Belgicko, Bulharsko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko a Fínsko.

Deväť členských štátov[17] nemá všeobecne uplatniteľné kolektívne zmluvy, uplatňujú však odvetvové kolektívne zmluvy a/alebo vnútroštátne kolektívne zmluvy.

2.2.2. Odmeňovanie

Smernicou sa nahrádza pojem „minimálne mzdové tarify“ pojmom „odmeňovanie“. Pojem „odmeňovanie“ zahŕňa pojem „minimálne mzdové tarify“, ale ide nad jeho rámec.

Členské štáty musia preto zabezpečiť, aby sa na pracovníkov vyslaných na ich územie vzťahovalo „odmeňovanie“, ktoré sa vymedzuje ako všetky zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov alebo kolektívnych zmlúv, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú podľa článku 3 ods. 8 smernice 96/71/ES.

Takmer všetky členské štáty zahrnuli do svojich vnútroštátnych právnych predpisov ustanovenie o odmeňovaní zavedené smernicou. Niektoré členské štáty sa rozhodli pre niečo, čom možno považovať za všeobecné alebo široké vymedzenie odmeňovania[18], zatiaľ čo iné členské štáty vymenúvajú povinné zložky odmeňovania[19]. Dva členské štáty (Írsko a Portugalsko) nenahradili pojem „minimálne mzdové tarify“ pojmom „odmeňovanie“.

Väčšina členských štátov sa vo všeobecnosti domnieva, že zmenou z „minimálnych mzdových taríf“ na „odmeňovanie“ sa zlepšili práva vyslaných pracovníkov[20]. Komisia však poznamenáva, že sociálni partneri, a najmä zamestnávatelia, poukazujú na ťažkosti súvisiace s určením odmeňovania uplatniteľného na vyslaných pracovníkov so všetkými povinnými zložkami[21]. Tieto ťažkosti súvisia najmä so zložitosťou určovania odmeňovania v praxi, napríklad, pokiaľ ide o kolektívne zmluvy (najmä odmeňovanie a jeho povinné zložky[22]). Pre zamestnávateľov je ťažké pochopiť, ktoré povinné zložky odmeňovania musia vziať do úvahy.

2.2.3. Nové prvky pracovných podmienok hostiteľského členského štátu

Smernicou sa dopĺňajú dva nové prvky do zoznamu základných pracovných podmienok prijímajúceho členského štátu, ktoré majú byť poskytnuté pracovníkovi vyslanému do tohto členského štátu: podmienky ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce; prídavky alebo náhrada cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov.

Pokiaľ ide o transpozíciu smernice, v jednotlivých členských štátoch sa uplatniteľné ustanovenia týkajúce sa týchto dvoch uvedených prvkov líšia, ako sa uvádza ďalej v texte.

---

17 Česko, Dánsko, Taliansko, Cyprus, Litva, Malta, Poľsko, Slovensko a Švédsko.

18 Belgicko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Chorvátsko, Maďarsko, Taliansko, Malta, Rakúsko, Poľsko a Fínsko.

19 Bulharsko, Česko, Španielsko, Francúzsko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko, Rumunsko a Slovinsko.

20 Pozri podbod 3.1.1.4.3 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie, v ktorom sa uvádza, že 14 členských štátov, ktoré odpovedali na dotazník o vykonávaní smernice, sa domnieva, že situácia vyslaných pracovníkov sa po zmene „minimálnych mzdových taríf“ na „odmeňovanie“ zlepšila.

21 Pozri poznámku pod čiarou č. 20.

22 Toto zdôraznili niektoré zainteresované strany opýtané v súvislosti so štúdiou na podporu monitorovania smernice o vysielaní pracovníkov a smernice o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov, konkrétne poukázali na výzvy pre zamestnávateľov a agentúry dočasného zamestnávania. Pozri bod 8.1.3 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov, ako aj podbod 3.1.1.4.3 týkajúci sa odmeňovania v pracovnom dokumente útvarov Komisie, ktorý je pripojený k tejto správe.

Tieto ustanovenia sa uplatňujú na vyslaných pracovníkov, pokiaľ existujú v súvislosti s vnútroštátnymi pracovníkmi v hostiteľskom členskom štáte.

Dvanásť členských štátov[23] má ustanovenia o podmienkach ubytovania, keď sú pracovníci mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce, a tieto ustanovenia sa uplatňujú na vyslaných pracovníkov. Slovinsko uplatňuje tieto ustanovenia len na miestnych pracovníkov vyslaných do zahraničia (neuplatňujú sa na pracovníkov vyslaných do Slovinska).

Dvanásť členských štátov[24] vo svojich vnútroštátnych právnych predpisoch nestanovuje podmienky ubytovania, keď sú pracovníci mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce. Takéto podmienky však môžu byť stanovené v kolektívnych zmluvách alebo v jednotlivých pracovných zmluvách, ako sa stanovuje v uplatniteľných kolektívnych zmluvách, a s výnimkou Belgicka a Írska sa vzťahujú na vyslaných pracovníkov (v prípade Poľska na vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov).

Okrem toho 18 členských štátov[25] zahŕňa vnútroštátne ustanovenia o náhrade alebo kompenzácii cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov. Tieto ustanovenia sú uplatniteľné aj na vyslaných pracovníkov. Slovinsko nemá osobitné ustanovenia, ktoré sa vzťahujú na náhradu cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov vyslaných mimo domova z pracovných dôvodov[26].

Komisia uvádza, že existujú určité obavy týkajúce sa nevyhovujúcich podmienok ubytovania s možným vplyvom na vyslaných pracovníkov[27].

2.3. Informačné povinnosti

V smernici sa uvádza, že členské štáty musia (bez zbytočného odkladu a transparentným spôsobom) uverejňovať informácie o pracovných podmienkach uplatniteľných podľa článku 3 ods. 1 smernice 96/71/ES vrátane zložiek odmeňovania, ako aj pracovných podmienok uplatniteľných na dlhodobo vyslaných pracovníkov. Členské štáty v tejto súvislosti musia zabezpečiť, aby informácie poskytnuté na jednotnom oficiálnom národnom webovom sídle boli presné a aktuálne.

Ak tieto informácie neuvádzajú, ktoré pracovné podmienky sa majú uplatňovať, v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa smernice sa to zohľadní pri určovaní sankcií podľa vnútroštátneho práva a/alebo praxe v rozsahu potrebnom na zabezpečenie ich primeranosti.

---

[23] Bulharsko, Česko, Dánsko, Nemecko, Grécko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Portugalsko, Slovinsko a Fínsko.

[24] Belgicko, Írsko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Malta, Holandsko, Slovensko, Poľsko a Švédsko.

[25] Bulharsko, Česko, Dánsko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Španielsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko a Fínsko.

[26] Pozri podbod 3.1.1.4.4 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

[27] Pozri poznámku pod čiarou č. 26. Odborové zväzy na úrovni EÚ vo svojej odpovedi na dotazník o vykonávaní smernice uviedli, že nevyhovujúce ubytovanie je pretrvávajúcim problémom pre vyslaných pracovníkov, a to z hľadiska kvality, ako aj kvantity. Pozri aj bod 6.6.2 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov. V uvedenej štúdii sa poukazuje na celý rad problémov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) súvisiacich s ubytovaním vyslaných pracovníkov (napríklad ubytovanie môže byť nízkej kvality alebo preplnené).

Členské štáty zriadili národné webové sídla týkajúce sa vysielania s cieľom splniť smernicou sprísnené informačné povinnosti.

Väčšina členských štátov prispôsobila svoje vnútroštátne právne predpisy s cieľom zabezpečiť primeranosť sankcií v prípade, že z informácií poskytnutých na týchto národných webových sídlach nevyplýva, ktoré pracovné podmienky sa majú uplatňovať.

Írsko, Španielsko, Francúzsko, Cyprus, Slovinsko a Slovensko nemajú osobitne zavedenú takúto primeranosť sankcií. V niektorých týchto členských štátoch sa však v praxi zabezpečuje primeranosť prostredníctvom všeobecných ustanovení pracovného práva (Francúzsko) alebo prostredníctvom inšpektorátov práce (Slovensko).

Komisia uvádza nedostatky, pokiaľ ide o obsah informácií uverejnených členskými štátmi, napríklad ťažkosti nájsť informácie o kolektívnych zmluvách a neúplné alebo zastarané informácie na vnútroštátnych webových sídlach[28]. Pre zamestnávateľov je však rozhodujúce, aby informácie o pracovných podmienkach (najmä o odmeňovaní a všetkých jeho povinných zložkách) uplatniteľných na vyslaných pracovníkov (vrátane informácií o kolektívnych zmluvách a dlhodobom vyslaní) boli úplné a aktuálne.

Smernicou 2019/1152/EÚ[29] o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach sa zaviedli nové požiadavky na zamestnávateľov týkajúce sa informácií s cieľom zabezpečiť, aby vyslaní pracovníci boli riadne informovaní o základných pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania v súvislosti s ich pracovným pridelením v hostiteľskom členskom štáte. Informácie o vnútroštátnych webových sídlach sú k dispozícii prostredníctvom webového sídla Your Europe[30].

2.4. Pravidlá týkajúce sa dlhodobého vyslania

Smernicou sa zavádzajú nové pravidlá, ktorými sa riešia dlhodobé vyslania, ak skutočné trvanie vyslania presahuje 12 mesiacov prípadne 18 mesiacov, ak podnik predloží oznámenie obsahujúce odôvodnenie. V takýchto situáciách musia byť zaručené všetky uplatniteľné pracovné podmienky hostiteľského členského štátu, ktoré sú stanovené zákonom alebo kolektívnou zmluvou v zmysle článku 3 ods. 8 smernice 96/71/ES, s dvoma výnimkami[31].

Takmer všetky členské štáty zaručujú dlhodobo vyslaným pracovníkom všetky dodatočné pracovné podmienky uplatniteľné zo zákona a/alebo kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné. V Írsku sa rovnaké podmienky uplatňujú na vyslaných pracovníkov bez ohľadu na trvanie vyslania. Okrem toho všetky ostatné členské štáty vyžadujú, aby spoločnosť predložila oznámenie obsahujúce odôvodnenie na účely predĺženia dlhodobého vyslania z 12 mesiacov na 18 mesiacov.

Komisia uvádza, že špecifikácia dodatočných pracovných podmienok uplatniteľných na vyslaných pracovníkov v prípade dlhodobého vyslania, ako aj časový rámec na predloženie

---

28 Pozri podbod 3.1.1.4.5 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie, najmä stanoviská zainteresovaných strán vrátane organizácií zamestnávateľov.

29 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

30 Vysielanie pracovníkov do zahraničia: Usmernenia a pravidlá sociálneho zabezpečenia – Your Europe (europa.eu)

31 Tieto dve výnimky sa týkajú: i) postupov, formalít a podmienok uzatvárania a skončenia pracovnoprávneho vzťahu vrátane doložiek o zákaze konkurencie; ii) doplnkové zamestnanecké dôchodkové poistenie.

oznámenia obsahujúceho odôvodnenie sa medzi členskými štátmi líšia[32]. Komisia takisto uvádza, že treba zabezpečiť, aby národné webové sídla obsahovali informácie o dlhodobých vyslaniach, čo doteraz nie vždy tak bolo. Primerané pochopenie uplatniteľných pracovných podmienok zo strany zamestnávateľov sa zabezpečí len úplnými informáciami.

2.5. Rovnaké zaobchádzanie s vyslanými dočasnými agentúrnymi pracovníkmi

V smernici sa uvádza, že s vyslanými dočasnými agentúrnymi pracovníkmi sa má zaobchádzať rovnakým spôsobom, pokiaľ ide o záležitosti, na ktoré sa vzťahuje článok 5 smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci[33], ako s pracovníkmi prenajatými agentúrami dočasného zamestnávania zriadenými v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.

Takmer všetky členské štáty (okrem Írska a Slovinska) prijali povinnosť zaručiť vyslaným pracovníkom pracovné podmienky, ktoré sa uplatňujú podľa článku 5 smernice 2008/104/ES.

V Estónsku sa povinnosť užívateľského podniku informovať agentúru dočasného zamestnávania o pracovných podmienkach, ktoré sa uplatňujú na dočasných agentúrnych pracovníkov, vzťahuje len na dlhodobé vyslanie a reťazové vyslanie, zatiaľ čo Malta ukladá túto informačnú povinnosť len v prípade období vyslania presahujúcich štyri po sebe idúce týždne. Švédsko ukladá túto povinnosť len v prípade, že o to agentúra dočasného zamestnávania požiada. V Chorvátsku sa vyžaduje, aby agentúra dočasného zamestnávania písomne potvrdila, že bola informovaná o pracovných podmienkach.

Komisia preto uvádza, že niektoré členské štáty buď zaväzujú užívateľský podnik, aby len v osobitných situáciách informoval agentúru dočasného zamestnávania o podmienkach, ktoré sa uplatňujú na dočasných agentúrnych pracovníkov, alebo zavádzajú dodatočné požiadavky na informácie.

Komisia takisto uvádza určité značné obavy, že praktické uplatňovanie ustanovení smernice týkajúcich sa vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov môže viesť k situáciám, keď sa na takýchto pracovníkov môžu uplatňovať menej priaznivé podmienky. Mohlo by to byť z dôvodu skutočného záujmu obchádzať pravidlá, ale takisto by to mohlo byť spôsobené obmedzenou informovanosťou agentúr dočasného zamestnávania a užívateľského podniku (užívateľských podnikov), pokiaľ ide o príslušné pravidlá, ktoré sa uplatňujú v iných členských štátoch, najmä pokiaľ ide o kolektívne zmluvy[34]. Zamestnávatelia informovali, že zložitosť právneho systému, ktorým sa upravuje dočasná cezhraničná práca (napr. vyslanie), môže viesť k neúmyselnému nedodržaniu podmienok, najmä zo strany menších spoločností. Sú preto potrebné jednoducho dostupné a zrozumiteľné právne informácie[35].

---

32 Ďalšie informácie (vrátane stanovísk sociálnych partnerov) sa uvádzajú v podbode 3.1.1.4.6.1 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

33 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

34 Body 6.1.2 a 6.1.3.1 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov. Pozri aj podbod 3.1.1.4.6.2. sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

35 Podbod 6.1.3.1 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov, ako aj podbod 3.1.1.4.6.2. sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

2.6. Prídavky za vyslanie

Mnoho členských štátov[36] spresňuje, ktoré časti prídavkov za vyslanie sa vyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním a ktoré sú súčasťou odmeňovania.

V smernici sa uvádza, že ak pracovné podmienky uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah neurčujú, či a ktoré zložky prídavku za vyslanie sú vyplácané ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, potom sa celý prídavok považuje za vyplácaný ako náhrada nákladov. Veľká väčšina členských štátov[37] zahrnula toto pravidlo do svojich vnútroštátnych právnych predpisov.

Komisia uvádza, že niektoré členské štáty[38] nezahrnuli do svojich vnútroštátnych právnych predpisov osobitné ustanovenie, že prídavky za vyslanie sú súčasťou odmeňovania, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním. Okrem toho vo vnútroštátnych právnych predpisoch niektorých členských štátov[39] sa neuvádza alebo jasne nestanovuje, že náhrada cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre vyslaných pracovníkov sa uskutočňuje v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou domovského členského štátu.

2.7. Kolektívne zmluvy

Smernicou sa rozširuje možnosť uplatňovať na vyslaných pracovníkov kolektívne zmluvy, ktoré neboli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné v členských štátoch, ktoré už majú systém pre vyhlásenie kolektívnych zmlúv za všeobecne uplatniteľné[40]. Z 18 členských štátov, ktoré uplatňujú všeobecne uplatniteľné kolektívne zmluvy, aspoň štyri členské štáty[41] využili možnosť uvedenú v smernici, a to uplatňovať na vyslaných pracovníkov aj kolektívne zmluvy, ktoré nie sú všeobecne uplatniteľné.

2.8. Spolupráca medzi členskými štátmi

V smernici sa vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili spoluprácu medzi orgánmi a subjektmi zodpovednými za monitorovanie pracovných podmienok uvedených v článku 3 smernice 96/71/ES. Všetky členské štáty zahrnuli do svojich vnútroštátnych právnych predpisov ustanovenia o spolupráci medzi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi a subjektmi.

2.9. Monitorovanie, kontrola a presadzovanie

V smernici sa okrem iného vyžaduje, aby členské štáty stanovili účinné, primerané a odrádzajúce pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných na porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa smernice. Vo všetkých členských štátoch (okrem Írska) sa porušenia vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa vykonáva smernica, sankcionuje správnymi pokutami. Šesť členských štátov uplatňuje peňažné tresty[42]. Komisia uvádza, že sankcie sa

---

36 Belgicko, Bulharsko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko a Fínsko.

37 Belgicko, Cyprus, Dánsko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Fínsko a Švédsko.

38 Česko, Dánsko, Maďarsko, Rakúsko, Slovinsko a Švédsko.

39 Belgicko, Česko, Dánsko, Nemecko, Írsko, Španielsko, Luxembursko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Portugalsko, Poľsko, Slovinsko a Fínsko.

40 Pozri podbod 3.1.1.4.8 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

41 Grécko, Maďarsko, Holandsko a Fínsko.

42 Belgicko, Dánsko, Estónsko, Grécko, Francúzsko a Cyprus.

medzi členskými štátmi líšia. Maximálne pokuty sa napríklad pohybujú od 1 100 EUR v Lotyšsku do 400 000 EUR v Rakúsku a 500 000 EUR v Nemecku.

3. Zadanie zákazky subdodávateľovi a vysielanie pracovníkov

V článku 2 ods. 2 smernice sa od Komisie vyžaduje, aby do svojej analýzy uplatňovania a vykonávania smernice zahrnula posúdenie toho, či sú potrebné ďalšie opatrenia na zabezpečenie rovnakých podmienok a ochranu pracovníkov v prípade zadania zákazky subdodávateľovi.

V súvislosti so zadaním zákazky subdodávateľovi sa v článku 12 smernice o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov[43] stanovuje mechanizmus zodpovednosti. Podľa tohto mechanizmu zodpovednosti môže vyslaný pracovník uplatniť voči dodávateľovi, ktorého priamy subdodávateľ je zamestnávateľom, zodpovednosť, ktorú tento dodávateľ nesie spolu so zamestnávateľom alebo namiesto zamestnávateľa, pokiaľ ide o akékoľvek nevyplatené čisté mzdy alebo príspevky, ktoré sa majú zaplatiť do spoločných fondov alebo inštitúciám sociálnych partnerov, ak sa na ne vzťahuje článok 3 smernice 96/71/ES.

Členské štáty sú povinné zaviesť takúto subdodávateľskú zodpovednosť na nediskriminačnom a primeranom základe v odvetví stavebníctva a môžu ju zabezpečiť aj v iných odvetviach. Takisto môžu na nediskriminačnom a primeranom základe zaviesť prísnejšie pravidlá zodpovednosti z hľadiska rozsahu (napríklad, aby sa vzťahovali na viac spoločností zapojených do subdodávateľského reťazca než len na priameho dodávateľa) a oblasti (napríklad, aby sa vzťahovali na viac pracovných podmienok podľa článku 3 smernice 96/71/ES). Členské štáty môžu takisto uplatňovať iné vynucovacie opatrenia namiesto týchto pravidiel zodpovednosti za predpokladu, že sú odôvodnené a primerané v súlade s zákonom EÚ.

Vzhľadom na tento právny rámec, ako aj informácie zozbierané a analyzované v súvislosti s touto správou, Komisia uvádza, že jednou z hlavných výziev s možným vplyvom na práva vyslaných pracovníkov, ako aj rovnaké podmienky medzi spoločnosťami, sú dlhé subdodávateľské reťazce. Nedostatočná transparentnosť a zodpovednosť v týchto dlhých subdodávateľských reťazcoch môže veľmi sťažovať presadzovanie uplatniteľných pravidiel z dôvodu problémov pri identifikovaní zodpovednej spoločnosti. Priama zodpovednosť dodávateľa môže byť preto značne obmedzená. Takisto to môže ovplyvniť vymáhanie nezaplatených miezd.[44]

Mechanizmus zodpovednosti stanovený v smernici o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov umožňuje členským štátom pokryť dlhšie reťazce. Väčšina členských štátov však obmedzila túto zodpovednosť na priameho dodávateľa a nerozšírila ju na ostatné strany v subdodávateľskom reťazci. Desať členských štátov[45] zaviedlo zodpovednosť celého reťazca (t. j. subdodávateľskú zodpovednosť, ktorá sa neobmedzuje na jeden článok na vyššej pozícii

---

43 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11).

44 V tejto súvislosti pozri bod 6.7.2 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov, ako aj oddiel 4.2 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

45 Belgicko, Bulharsko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko a Poľsko.

v rámci reťazca)[46]. Štyri členské štáty (Belgicko, Španielsko, Francúzsko a Taliansko) zaviedli aj ďalšie opatrenia, napríklad strop na počet subdodávateľských úrovní v rámci subdodávateľských reťazcov[47].

Okrem toho na základe uplatňovania kolektívnych zmlúv môžu mať vyslaní pracovníci v rámci subdodávateľských reťazcov odlišnú ochranu a uplatňovanie kolektívnych zmlúv sa môže využívať na to, aby sa takýmto pracovníkom vyplácali mzdy podľa menej priaznivých zmlúv[48].

Pokiaľ ide o identifikované výzvy, prijatie osvedčených postupov by členským štátom a/alebo sociálnym partnerom pomohlo zvýšiť transparentnosť a zodpovednosť v subdodávateľských reťazcoch. Tieto osvedčené postupy zahŕňajú obmedzenie počtu úrovní v subdodávateľských reťazcoch a/alebo rozšírenie subdodávateľskej zodpovednosti na celý reťazec, ako aj zlepšenie spolupráce medzi členskými štátmi s cieľom uľahčiť inšpekcie a bojovať proti zneužívaniu[49].

Na tento účel a v nadväznosti na túto správu by Komisia s podporou orgánu ELA mohla zvážiť zmapovanie súčasnej situácie v členských štátoch, pokiaľ ide o pokrytie subdodávateľskej zodpovednosti (t. j. pokryté odvetvia, úrovne a pracovné podmienky). To by mohlo zahŕňať poskytnutie usmernenia k uplatňovaniu prísnejších pravidiel na vnútroštátnej úrovni, pokiaľ ide o rozsah subdodávateľskej zodpovednosti (t. j. uloženie zodpovednosti v celom reťazci alebo rozšírenie zodpovednosti na ďalšie pracovné podmienky), a to na primeranom a nediskriminačnom základe. Komisia v súčasnosti nepovažuje za potrebné zmeniť smernicu, pokiaľ ide konkrétne o zadávanie zákaziek subdodávateľom.

4. Vysielanie štátnych príslušníkov tretích krajín

V tomto oddiele a v súvisiacom oddiele sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie sa uvádzajú hlavné výzvy ovplyvňujúce pracovné podmienky vyslania štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj niektoré osvedčené postupy na riešenie týchto výziev. Neuvádza sa v ňom opis právneho rámca uplatniteľného na vstup štátnych príslušníkov tretích krajín do hostiteľského členského štátu a ich pobyt v ňom.

Smernice o vysielaní pracovníkov sa uplatňujú rovnako na vyslaných pracovníkov, ktorí sú občanmi EÚ, ako aj na vyslaných pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín. V tejto súvislosti môžu byť pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín a ktorí sú legálne a obvykle zamestnaní poskytovateľom služieb zriadeným v členskom štáte, vyslaní do iného členského štátu bez toho, aby v tomto inom členskom štáte podliehali nenáležitým administratívnym formalitám, napríklad povinnosti získať pracovné povolenie[50].

Vo väčšine členských štátov sa na vyslaných štátnych príslušníkov tretích krajín uplatňujú rovnaké všeobecné pravidlá týkajúce sa vysielania, ktorými sa transponujú príslušné právne predpisy EÚ. Tri členské štáty[51] zaviedli do svojich vnútroštátnych právnych rámcov osobitné

---

46 Pozri podbod 4.2.2.2 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov.

47 Pozri podbod 4.2.2.1 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov.

48 Pozri body 4.2.2 a 5.3.4 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov.

49 Ďalšie informácie o osvedčených postupoch sa uvádzajú v oddiele 4.3 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

50 Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 9. augusta 1994, Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales, C-43/93, EU:C:1994:310.

51 Chorvátsko, Lotyšsko a Holandsko.

ustanovenia o vysielaní štátnych príslušníkov tretích krajín. Chorvátsko a Holandsko výslovne uvádzajú vo svojich právnych predpisoch, že osoba legálne zamestnaná v členskom štáte, v ktorom je zriadený jej zamestnávateľ, nemusí mať pracovné povolenie. Podobne sa v lotyšskom zákonníku práce vyžaduje od zamestnávateľa, aby vyhlásil, že pracovník je legálne zamestnaný vo vysielajúcom členskom štáte[52].

Komisia uvádza, že vyslaní štátni príslušníci tretích krajín sú všeobecne vystavení zneužívaniu, napríklad podvodnému vysielaniu pracovníkov, porušeniam pracovného práva, neistým pracovným podmienkam, nepravidelnému vyplácaniu mzdy a neplateniu sociálnych príspevkov[53]. V prípade vyslaných štátnych príslušníkov tretích krajín je takisto pravdepodobné, že prijmú odmenu pod úrovňou, ktorá by sa mala vyplácať[54]. Takisto sa zdá, že riziká súvisiace s neistými životnými a pracovnými podmienkami sú vyššie v prípade vyslaných štátnych príslušníkov tretích krajín[55].

Vyslaní štátni príslušníci tretích krajín sú okrem toho viac zraniteľní než vyslaní pracovníci z EÚ vzhľadom na ich potenciálnu závislosť od zamestnávateľa, pokiaľ ide o obnovenie pracovného povolenia a/alebo povolenia na pobyt[56]. Takisto často nepoznajú svoje práva a čelia jazykovej bariére.

Identifikované situácie by sa mohli riešiť viacerými opatreniami, napríklad poskytnutím lepšieho prístupu k informáciám o pracovných právach zameraných na vyslaných pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín[57]; zlepšením nadnárodnej spolupráce medzi orgánmi presadzovania práva a migračnými orgánmi; posilnením presadzovania pravidiel vysielania v konkrétnych odvetviach s vysokým počtom vyslaných štátnych príslušníkov tretích krajín[58].

---

52 Pozri bod 2.2.1 dokumentu *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals* (Správa o postupoch, možnostiach a výzvach v oblasti spolupráce medzi členskými štátmi – najmä vo vzťahu k vysielaniu štátnych príslušníkov tretích krajín), záverečná správa ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. februára 2023.

53 Pozri bod 6.5.2 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov, ako aj bod 3.1 dokumentu *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States –specifically in relation to the posting of third-country nationals* (Správa o postupoch, možnostiach a výzvach v oblasti spolupráce medzi členskými štátmi – najmä vo vzťahu k vysielaniu štátnych príslušníkov tretích krajín), záverečná správa ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. februára 2023.

54 Pozri bod 6.5.2 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov.

55 Pozri bod 8.5 štúdie na podporu monitorovania smernice (EÚ) 2018/957 o vysielaní pracovníkov a smernice 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov.

56 Pozri bod 3.1 dokumentu *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals* (Správa o postupoch, možnostiach a výzvach v oblasti spolupráce medzi členskými štátmi – najmä vo vzťahu k vysielaniu štátnych príslušníkov tretích krajín), záverečná správa ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. februára 2023.

57 Pozri najmä bod 3.4.2 dokumentu *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals* (Správa o postupoch, možnostiach a výzvach v oblasti spolupráce medzi členskými štátmi – najmä vo vzťahu k vysielaniu štátnych príslušníkov tretích krajín), záverečná správa ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. februára 2023.

58 Pozri aj oddiel 5.2 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.

5. Hlavné závery a prípadné budúce opatrenia

Transpozíciou smernice všetkými členskými štátmi sa zlepšili pracovné podmienky vyslaných pracovníkov, najmä pokiaľ ide o ich odmeňovanie, rovnaké zaobchádzanie s vyslanými dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a náhradu vynaložených nákladov spojených s vyslaním (napr. cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov).

Právne predpisy členských štátov sú v podstate v súlade s požiadavkami smernice. Komisia však identifikovala rôzne problémy týkajúce sa nesúladu vnútroštátnych opatrení, ktorými sa transponuje smernica, ktoré by mohli byť predmetom ďalších opatrení. Tieto problémy sa týkajú rôznych ustanovení smernice, ako sú dvojité alebo reťazové vyslanie, odmeňovanie, dva nové prvky pracovných podmienok hostiteľského členského štátu, dlhodobé vyslanie, rovnaké zaobchádzanie s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, prídavky za vyslanie alebo monitorovanie, kontrola a presadzovanie. Komisia bude naďalej pracovať s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť, aby bola smernica správne transponovaná a uplatňovaná.

Komisia uvádza určité ťažkosti pri stanovovaní odmeňovania uplatniteľného na vyslaných pracovníkov spolu so všetkými jeho povinnými zložkami. V úzkej spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi by orgán ELA[59] mohol vypracovať nástroj na uľahčenie výpočtu odmeňovania vyslaných pracovníkov a zvýšenie jeho transparentnosti. Takýto nástroj, ktorého všeobecné prvky by mohol stanoviť orgán ELA, by sa používal a vykonával na vnútroštátnej úrovni.

Komisia takisto uvádza, že existujú určité obavy týkajúce sa podmienok ubytovania s možným vplyvom na vyslaných pracovníkov. Vnútroštátne subjekty vykonávajúce inšpekcie a sociálni partneri (najmä odborové zväzy) by spoločne s orgánom ELA mohli vytvoriť cielené kampane na zvyšovanie informovanosti v snahe riešiť problémy, ako napríklad nevyhovujúce podmienky ubytovania s možným vplyvom na vyslaných pracovníkov vrátane konkrétnejších informácií o práve vyslaných pracovníkov na určité podmienky ubytovania v hostiteľskom členskom štáte (ak sa poskytuje vnútroštátnym pracovníkom) a sankcie za nerešpektovanie tohto práva.

Takisto je rozhodujúce, aby zamestnávatelia a pracovníci mali prístup k úplným a aktuálnym informáciám o pracovných podmienkach (najmä o odmeňovaní a všetkých jeho povinných zložkách) uplatniteľných na vyslaných pracovníkov (vrátane informácií o kolektívnych zmluvách a dlhodobom vyslaní). Orgán ELA by preto mohol pokračovať vo svojej práci s členskými štátmi v oblasti zvyšovania transparentnosti, komplexnosti, aktuálnosti a jednoduchej prístupnosti takýchto informácií pre vyslaných pracovníkov a poskytovateľov služieb a ďalej posilňovať túto prácu.

Komisia identifikovala závažné obavy v súvislosti s praktickým uplatňovaním ustanovení smernice na vyslaných dočasných agentúrnych pracovníkov. Orgán ELA by sa mohol zaoberať týmito obavami v úzkej spolupráci s členskými štátmi prostredníctvom účinnejšej a rozsiahlejšej cezhraničnej spolupráce a úsilia v oblasti presadzovania zameraného na dočasnú agentúrnu prácu. Sociálni partneri by takisto mohli zvážiť, že podporia prácu inšpektorátov práce. Okrem toho členské štáty by mohli uskutočňovať preskúmania existujúcich právnych predpisov a ich vykonávania na vnútroštátnej úrovni, a/alebo s podporou

[59] V tejto správe sú uvedené prípadné ďalšie opatrenia, ktoré by mal prijať orgán ELA v rámci svojho mandátu pomáhať členským štátom a Komisii pri účinnom uplatňovaní a presadzovaní práva Únie v oblasti mobility pracovnej sily v celej EÚ.

orgánu ELA zriadiť asistenčné služby pre agentúry dočasného zamestnávania a užívateľské podniky v oblasti uplatňovania pravidiel vysielania.

Komisia uvádza, že niektoré členské štáty nezahrnuli do svojich vnútroštátnych právnych predpisov určité osobitné ustanovenia o prídavkoch za vyslanie. V tejto súvislosti a takisto v súvislosti s inými ustanoveniami smernice sa Komisia zapojí do dialógu s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť transpozíciu v súlade so smernicou. Orgán ELA by okrem toho mohol uľahčiť transparentnosť informácií v členských štátoch týkajúcich sa prídavkov za vyslanie a náhrady nákladov súvisiacich s vyslaním.

Pokiaľ ide o zadávanie zákaziek subdodávateľom, obmedzenie počtu úrovní v subdodávateľských reťazcoch a/alebo rozšírenie subdodávateľskej zodpovednosti na celý reťazec by členským štátom (ako hlavným aktérom zodpovedným za presadzovanie pravidiel týkajúcich sa vysielania pracovníkov) a v prípade potreby sociálnym partnerom mohlo pomôcť zvýšiť transparentnosť a zodpovednosť v subdodávateľských reťazcoch na primeranom a nediskriminujúcom základe. Okrem toho Komisia by s podporou orgánu ELA mohla zvážiť zmapovanie súčasnej situácie v členských štátoch, pokiaľ ide o pokrytie subdodávateľskej zodpovednosti (vrátane poskytovania usmernenia k uplatňovaniu prísnejších pravidiel na vnútroštátnej úrovni, pokiaľ ide o rozsah subdodávateľskej zodpovednosti).

Napokon, pokiaľ ide o vyslaných pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, orgán ELA by mohol zohrávať kľúčovú úlohu pri uľahčovaní prístupu k informáciám a podpore členských štátov zlepšovaním nadnárodnej spolupráce medzi vnútroštátnymi orgánmi presadzovania práva[60].

Vzhľadom na uvedené hlavné závery a ďalšie opatrenia Komisia nepovažuje v tejto fáze za potrebné navrhnúť zmeny tejto smernice alebo smernice 96/71/ES.

V spojení so svojou širšou úlohou ochrancu zmlúv, a bez toho, aby bola táto úloha dotknutá, bude Komisia naďalej pracovať s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť, aby bola smernica správne transponovaná a uplatňovaná.

Komisia bude takisto s podporou orgánu ELA pokračovať v spolupráci s členskými štátmi pri presadzovaní pravidiel vysielania.

[60] Pozri oddiel 5.2 sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie.