EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 25. 9. 2019
COM(2019) 426 final

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

o uplatňovaní a vykonávaní smernice 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“)

{SWD(2019) 337 final}

1. ÚVOD

1.1. Smernica

Voľný pohyb pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby patria k základným zásadám vnútorného trhu v Európskej únii zakotveným v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Smernicou o vysielaní pracovníkov 96/71/ES[1] (zmenenou smernicou 2018/957/EÚ[2][3]) (*ďalej len „smernica o vysielaní pracovníkov“)* sa vykonávajú uvedené zásady s cieľom garantovať rovnaké podmienky pre podniky a dodržiavanie práv zamestnancov.

Smernicou 2014/67/EÚ[4] o presadzovaní (*ďalej len „smernica“)* sa stanovuje spoločný rámec súboru príslušných ustanovení, opatrení a kontrolných mechanizmov potrebných na lepšie a jednotnejšie vykonávanie, uplatňovanie a presadzovanie smernice 96/71/ES v praxi.

1.2. Správa

V článku 24 smernice sa vyžaduje, aby Komisia preskúmala uplatňovanie a vykonávanie tejto smernice s cieľom predložiť správu a prípadne navrhnúť potrebné zmeny a úpravy najneskôr do 18. júna 2019. Stanovujú sa v ňom určité ustanovenia smernice, ktoré musia byť posúdené, a najmä konkrétne tie, ktoré sú uvedené v článku 4 (týkajúce sa identifikácie skutočného vyslania a predchádzania zneužitiu a obchádzaniu), článku 6 (týkajúce sa vzájomnej pomoci), článku 9 (týkajúce sa administratívnych požiadaviek a kontrolných opatrení), 12 (týkajúce sa subdodávateľskej zodpovednosti) a kapitole VI (týkajúce sa cezhraničného vymáhania peňažných administratívnych sankcií a/alebo pokút), ako aj primeranosť dostupných údajov a používanie dvojstranných dohôd alebo dojednaní súvisiacich s informačným systémom o vnútornom trhu. Okrem týchto otázok sú predmetom správy aj iné ustanovenia smernice. V rozsahu, v ktorom to umožňujú dostupné informácie, je predmetom správy aj účinnosť opatrení, ktoré prijali členské štáty, v praxi. Okrem toho sa v správe skúma, či je potrebná nejaká zmena smernice.

Správa je napísaná na základe informácií o vnútroštátnych opatreniach transponujúcich smernicu, ktoré členské štáty oznámili Komisii podľa článku 23 ods. 2 smernice[5]. Komisia takisto viedla konzultácie s členmi (národnými expertmi) a pozorovateľmi (expertmi z krajín Európskeho združenia voľného obchodu a európskymi sociálnymi partnermi) Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov[6] tak, že im zaslala dotazník

---

[1] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).

[2] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2018/957/EÚ z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16).

[3] Zmeny zavedené smernicou 2018/957 sa uplatňujú až od 30. júla 2020.

[4] 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).

[5] Odkazy na vnútroštátne právne predpisy, ktorými sa táto smernica transponovala, možno nájsť na webovej stránke Eur-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458.

[6] Zriadený rozhodnutím Komisie z 19. decembra 2008, ktorým sa zriaďuje Výbor odborníkov pre vysielanie pracovníkov (Ú. v. EÚ L 8, 13.1.2009, s. 26).

(*ďalej len „dotazník“)* a predbežný návrh správy. Komisia takisto použila informácie o transpozičných opatreniach, ktoré získalo Európske stredisko odborných znalostí v oblasti pracovného práva, zamestnanosti a politiky trhu práce. Okrem toho boli zohľadnené informácie, o ktorých sa Komisia dozvedela prostredníctvom poslancov Európskeho parlamentu, podnetov a listov od občanov, ako aj prostredníctvom kontaktov s rôznymi zainteresovanými stranami.

Sprievodným dokumentom správy je pracovný dokument útvarov Komisie vrátane niekoľkých príloh: Príloha I sa týka transpozičných opatrení členských štátov so zreteľom na článok 9, príloha II so zreteľom na článok 12. Príloha III obsahuje štatistiku informačného systému o vnútornom trhu, ktorá sa týka používania modulu týkajúceho sa vysielania, ako aj modulu týkajúceho sa administratívnej spolupráce v oblasti cezhraničného vymáhania sankcií a pokút. Príloha IV obsahuje správu o získavaní údajov z vnútroštátnych nástrojov na podávanie vyhlásení za rok 2017, ktorej návrh vypracovala sieť odborníkov na štatistiku v oblasti voľného pohybu pracovníkov, koordinácie sociálneho zabezpečenia a podvodov a omylov.

2. PROCES TRANSPOZÍCIE

V súlade s článkom 23 ods. 1 smernice mali členské štáty transponovať smernicu do 18. júna 2016.

S cieľom pomôcť členským štátom s transpozíciou Komisia vytvorila skupinu odborníkov na transpozíciu smernice o presadzovaní smernice o vysielaní pracovníkov 2014/67/EÚ, ktorá sa od decembra 2014 do mája 2016 stretla deväťkrát. Okrem toho bolo vykonávanie a uplatňovanie smernice v praxi predmetom rokovaní na viacerých zasadnutiach Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov.

Smernicu doteraz transponovali všetky členské štáty.

Na tento účel všetky členské štáty okrem Nemecka, ktoré usúdilo, že jeho právne predpisy sú v súlade so smernicou, schválili nové zákony alebo administratívne akty, alebo zmenili existujúce akty. V lehote do 18. júna 2016 v desiatich členských štátoch (Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Malta, Holandsko, Poľsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo) nadobudli účinnosť zákony, ktorými sa smernica transponuje. Neskôr v roku 2016, po lehote, nadobudla účinnosť príslušná právna úprava v ďalších šiestich členských štátoch (Belgicko, Estónsko, Grécko, Írsko, Lotyšsko, Taliansko). V roku 2017 nadobudla účinnosť nová právna úprava v Rakúsku, Bulharsku, Chorvátsku, Českej republike, na Cypre, v Litve, Luxembursku, Portugalsku, Rumunsku, Španielsku a vo Švédsku.

3. VYKONANIE SMERNICE

3.1. Predmet úpravy a vymedzenie pojmov (články 1 a 2)

V článku 1 sa stanovuje rozsah pôsobnosti a ciele smernice a jej vzťah k smernici o vysielaní pracovníkov. Aj keď nie je potrebné výslovne transponovať toto ustanovenie, vo vnútroštátnom práve treba zabezpečiť, že rozsah pôsobnosti vykonávacích ustanovení sa vzťahuje na prípady vyslania, ako sú vymedzené v uvedenej smernici, najmä v článkoch 1 až 3.

Mnohé členské štáty teda výslovne nevymedzili rozsah pôsobnosti vykonávacích právnych predpisov, ale objasňujú ho prostredníctvom kontextu a odkazov na iné ustanovenia vnútroštátneho práva. Členskými štátmi, ktoré vymedzujú rozsah pôsobnosti explicitne v odkaze na smernicu o vysielaní pracovníkov, sú Bulharsko, Cyprus, Estónsko, Fínsko, Grécko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Španielsko a Taliansko.

Všetky členské štáty uplatňujú vnútroštátne ustanovenia vyplývajúce z transpozície smernice na vyslaných pracovníkov. Niektoré členské štáty však uplatňujú tieto ustanovenia všeobecnejším spôsobom, konkrétne na osoby, ktoré nie sú vyslanými pracovníkmi v zmysle smernice o vysielaní pracovníkov, alebo na činnosti, ktoré nezahŕňajú poskytovanie služby. Je to tak v Rakúsku, kde sa zákon vzťahuje na všetky prípady pracovníkov vyslaných ich zamestnávateľom, aby pracovali v Rakúsku. Aj keď to nie je vyslovene uvedené, takéto široké uplatňovanie vyplýva aj z ustanovení maďarského zákonníka práce. Holandské a slovinské predpisy uplatňujú túto právnu úpravu čiastočne aj na samostatne zárobkovo činných poskytovateľov cezhraničných služieb.

Organizácie zamestnávateľov v dvoch členských štátoch (Rakúsko a Francúzsko) upozornili, že opatrenia, ktorými sa transponuje smernica, by sa mali uplatňovať len v situáciách, ktoré je možné považovať za vyslanie podľa smernice o vysielaní pracovníkov. Odborové zväzy všeobecne usudzovali, že je možné a úplne v súlade s právomocami členských štátov, aby uplatňovali ustanovenia uvedené v smernici aj na iné kategórie pracovníkov, ktorí sa nepovažujú za vyslaných podľa smernice o vysielaní pracovníkov.

3.2. Príslušné orgány a styčné úrady (článok 3)

Predmetom článku 3 je ustanovenie príslušných orgánov a styčných úradov členskými štátmi na účely smernice.

Povinnosť menovať príslušné orgány a styčné úrady, prostredníctvom ktorých sa uskutočňuje administratívna spolupráca a/alebo výmena informácií o vysielaní pracovníkov, sa datuje od transpozície článku 4 smernice o vysielaní pracovníkov. Všetky členské štáty teda určili orgány a styčných úradníkov zodpovedných za otázky súvisiace s vysielaním pracovníkov.

Väčšina členských štátov sa rozhodla pre priamu transpozíciu článku 3 smernice. Orgány boli priamo určené zákonom alebo menované vládou, alebo iným orgánom.

Zoznam príslušných orgánov a styčných úradov sa nachádza na webovej stránke Vaša Európa[7].

3.3. Identifikácia skutočného vysielania a predchádzanie zneužitiu a obchádzaniu (článok 4)

Článok 4 smernice obsahuje dva nevyčerpávajúce zoznamy okolností, ktoré môžu členské štáty predovšetkým použiť pri vykonávaní celkového posúdenia s cieľom zistiť, či podnik

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_sk.htm.

skutočne vykonáva podstatné činnosti v členskom štáte usadenia (článok 4 ods. 2) a či vyslaný pracovník dočasne vykonáva svoju prácu v inom členskom štáte, než je štát, v ktorom zvyčajne pracuje (článok 4 ods. 3). Tieto okolnosti by mali pomôcť príslušným orgánom pri vykonávaní previerok a kontrol, a aj vtedy, keď majú dôvod domnievať sa, že príslušný pracovník nemôže byť kvalifikovaný ako vyslaný pracovník. Netreba zabúdať na to, že nesplnenie jednej alebo viacerých týchto okolností nevylučuje, že ide o situáciu, ktorá sa charakterizuje ako vyslanie (článok 4 ods. 4), čo znamená, že by nemala existovať požiadavka, aby bola v každom prípade vyslania splnená každá z týchto skutkových okolností.

3.3.1. Okolnosti na zistenie toho, či podnik skutočne vykonáva podstatné činnosti

Väčšina členských štátov stanovila zoznam okolností totožný s okolnosťami uvedenými v smernici. Írsko, Holandsko, Rakúsko, Nemecko, Spojené kráľovstvo a Švédsko explicitne netransponovali túto časť článku. Osem členských štátov (Bulharsko, Grécko, Chorvátsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovinsko, Španielsko a Taliansko) zaviedlo alebo si zachovalo iné existujúce okolnosti, napríklad:

- trvanie skutočného vyslania (Bulharsko),
- trvanie alebo frekvenciu činnosti zamestnávateľa na vnútroštátnom území a či je činnosť vykonávaná príležitostne alebo sústavne (Chorvátsko),
- akákoľvek iná okolnosť užitočná pre celkové posúdenie (Taliansko),
- hlavná činnosť podniku, v ktorej má oprávnenie fungovať, a predmet zmluvy o poskytovaní služieb; pracovné zmluvy/iné formy zamestnania uzatvorené podnikom s vlastnými zamestnancami (Rumunsko),
- či má zamestnávateľ vhodné priestory, v ktorých sa poskytuje služba; zamestnávanie administratívnych zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v ústredí alebo priestoroch zamestnávateľa; či zamestnávateľ inzeruje činnosť a či nastali zmeny týkajúce sa činnosti zamestnávateľa za posledných šesť mesiacov (Slovinsko),
- skutočná ekonomická povaha činnosti, a nie to, ako sa skutočnosti javia, je relevantná na posúdenie toho, či existuje pracovnoprávny vzťah, cezhraničné vyslanie alebo najímanie pracovníkov (Rakúsko) a vyslanie nevyžaduje uzavretie zmluvy o poskytovaní služieb medzi zamestnávateľom, ktorý nie je usadený v Rakúsku, a príjemcom služby pôsobiacim v Rakúsku,
- identifikácia podniku vysielajúceho pracovníkov (Španielsko),
- čas usadenia podniku a podnik, ktorý vyslaným zamestnancom skutočne vypláca mzdy (Grécko).

3.3.2. Okolnosti na posúdenie toho, či vyslaný pracovník dočasne vykonáva svoju prácu v inom členskom štáte, než je štát, v ktorom zvyčajne pracuje

Väčšina členských štátov okrem Dánska, Írska, Nemecka, Rakúska, Spojeného kráľovstva a Švédska transponovala zoznam okolností uvedených v článku 4 ods. 3, pričom prevažne uviedla zoznam okolností totožných s okolnosťami v smernici. V Chorvátsku, Grécku, Lotyšsku, Luxembursku, Slovinsku a Taliansku boli stanovené ďalšie okolnosti:

- dátum zamestnania, držba osvedčenia – prenosného dokumentu A1 (alebo žiadosti o uvedené osvedčenie), či zamestnávateľ vyslal pracovníkov do členského štátu počas predchádzajúcich 12 mesiacov a aké úlohy a kde ich pracovník vykonával mesiac predtým, ako bol vyslaný do členského štátu (Chorvátsko),

- akákoľvek iná okolnosť užitočná pre celkové posúdenie a certifikácia týkajúca sa príslušných právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia (Taliansko),

- s cieľom posúdiť, či vyslaný pracovník vykonáva prácu v inom členskom štáte, než je štát, v ktorom zvyčajne pracuje, by štátny inšpektorát práce mal vopred skontrolovať, či existuje skutočný pracovnoprávny vzťah (Lotyšsko),

- zámer pracovníka vrátiť sa do domovskej krajiny (Luxembursko, v dôsledku judikatúry),

- predchádzajúce obdobia poistenia vyslaného pracovníka na základe zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti (Slovinsko),

- dátum ukončenia vyslania a či pracovná zmluva alebo vzťah medzi vyslaným pracovníkom a poskytovateľom služby bude pokračovať po skončení vyslania (Grécko).

Väčšina členských štátov explicitne transponovala článok 4 ods. 4 a takisto objasnila, že uvedené kritériá nie sú vyčerpávajúce.

3.4. **Lepší prístup k informáciám (článok 5)**

V článku 5 sa stanovuje povinnosť pre členské štáty týkajúca sa prístupu k informáciám a zriadenia jednotných vnútroštátnych webových stránok (*ďalej len „webová stránka/webové stránky“*).

Pokiaľ ide o transpozíciu článku 5 ods. 2, vo väčšine členských štátov (Belgicko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Rakúsko, Spojené kráľovstvo a Španielsko) sa vo vnútroštátnych právnych predpisoch nestanovujú kritériá, ktoré sa majú uplatňovať na informácie poskytované na webovej stránke.

Napriek tomu všetky členské štáty zriadili webové stránky, a tie prevažne spĺňajú podmienky stanovené v smernici vrátane jazykových požiadaviek, t. j. väčšina webových stránok je dostupná nielen v štátnom jazyku/štátnych jazykoch hostiteľského členského štátu, ale aj v anglickom jazyku a mnohé sú aj v iných relevantných jazykoch.

Pokiaľ ide o prezentáciu informácií týkajúcich sa pracovných podmienok, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, členské štáty prijali rôzne spôsoby. Buď reprodukujú vnútroštátne legislatívne alebo administratívne znenia, alebo poskytujú zhrnutia či prehľady zrozumiteľným štýlom a/alebo otázky a odpovede.

Členské štáty prezentujú informácie týkajúce sa pracovných podmienok platných pre vyslaných pracovníkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv uplatňujúcich sa v súlade s článkom 3 ods. 8 smernice o vysielaní pracovníkov (článok 5 ods. 4), ak tieto zmluvy existujú, na webovej stránke v rôznych formách. Môžu mať formu: 1. celého znenia kolektívnej zmluvy (Chorvátsko, Luxembursko, Lotyšsko, Rakúsko a Švédsko), 2. zhrnutia kolektívnej zmluvy uvedeného na webovej stránke (Belgicko, Estónsko, Luxembursko, Nemecko a Rakúsko), 3. odkazu na kolektívnu zmluvu na webovej stránke (Belgicko, Bulharsko, Fínsko, Estónsko, Holandsko, Chorvátsko a Írsko), a 4. odkazu na databázu kolektívnych zmlúv, ktorý je uvedený na vnútroštátnych webových stránkach Belgicka, Fínska, Holandska, Maďarska, Portugalska, Slovenska, Slovinska, Španielska a Talianska.

Výbor odborníkov pre vysielanie pracovníkov začal vykonávať proces, v ktorom Komisia, členské štáty a sociálni partneri na európskej úrovni preskúmajú webové stránky a predložia svoje stanoviská a zistenia vrátane najlepších postupov, a predložia návrhy na zlepšenie. Tento proces stále prebieha. Z predbežných výsledkov vyplýva, že aj keď väčšina webových stránok bola vytvorená tak, ako je stanovené v článku 5 smernice, mnohé webové stránky sú rozsiahlejšie, pokiaľ ide o rozsah uvedených informácií a zahrnuté jazyky.

Sociálni partneri na európskej úrovni vyzdvihli prístup k informáciám ako jeden z najdôležitejších prvkov v garantovaní práv vyslaných pracovníkov a zabezpečovaní právnej istoty pre podniky. Zamestnávatelia upozornili na to, že šablóna jednotnej webovej stránky by predstavovala výrazné zlepšenie, pokiaľ ide o prehľadnosť a prístupnosť informácií. Odborové zväzy upozornili na dôležitosť toho, aby webové stránky obsahovali aj informácie o kontaktoch na príslušných sociálnych partnerov.

Jednotné vnútroštátne oficiálne webové stránky všetkých členských štátov sú dostupné z webového sídla Tvoja Európa[8].

3.5. **Administratívna spolupráca (články 6 a 7)**

Články 6 a 7 smernice sa týkajú administratívnej spolupráce medzi členskými štátmi, ktorá by sa mala vykonávať bez zbytočného odkladu s cieľom uľahčiť vykonávanie, uplatňovanie a presadzovanie smernice a smernice o vysielaní pracovníkov v praxi. V článku 6 sa takisto stanovujú lehoty na odpoveď na žiadosti: 2 pracovné dni v naliehavých prípadoch a 25 pracovných dní v prípade ostatných žiadostí. V článku 7 sa spresňujú úlohy hostiteľského a domovského členského štátu v administratívnej spolupráci.

Väčšina členských štátov explicitne transponovala články 6 a 7 alebo mali už existujúce uplatniteľné právne predpisy. Belgicko, Francúzsko, Holandsko, Luxembursko a Spojené kráľovstvo spĺňajú všetky alebo niektoré aspekty článku 6 a 7 vo svojej administratívnej praxi a v tejto záležitosti neexistujú príslušné právne predpisy.

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

V článku 6 ods. 3 sa členským štátom umožňuje aj zasielať a doručovať dokumenty. Toto ustanovenie nie je povinné, ale väčšina členských štátov ho v praxi využíva tak, že styčné úrady hostiteľských členských štátov doručujú dokumenty poskytovateľom služieb v domovských členských štátoch a všeobecne to dobre funguje, a to aj v členských štátoch, ktoré toto ustanovenie netransponovali.

Keďže administratívna spolupráca v súvislosti s vysielaním pracovníkov má najmä formu zasielania odôvodnených žiadostí o informácie od príslušných orgánov prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu a odpovedania na ne, štatistika o jeho používaní poskytuje kvantitatívny prehľad o tom, ako sa používa v praxi.

V súvislosti so žiadosťami o informácie prostredníctvom administratívnej spolupráce členské štáty upozornili na niekoľko ťažkostí. V niektorých prípadoch orgány dožiadaných členských štátov tvrdia, že nemajú právomoc odpovedať na určité otázky a/alebo neposkytnú odpoveď, príp. poskytnú neúplnú odpoveď. V niektorých prípadoch z dôvodu krátkych lehôt orgány nie sú schopné vykonať inšpekciu. Výsledkom toho sú nezodpovedané alebo čiastočne zodpovedané žiadosti.

Pokiaľ ide o lehoty stanovené v článku 6 ods. 6, väčšina členských štátov ich považuje za primerané, aj keď v niektorých prípadoch za príliš krátke, napríklad ak je potrebné získať dokumenty od iných orgánov alebo sú potrebné inšpekcie na vyhľadanie potrebných informácií. Zo štatistiky informačného systému o vnútornom trhu (pozri prílohu III k pracovnému dokumentu útvarov Komisie) vyplýva, že približne 1/3 žiadostí nie je zodpovedaná v stanovených lehotách.

Odborové zväzy vo svojich odpovediach na dotazník Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov zdôraznili dôležitosť zabezpečenia dodržiavania súladu s lehotami stanovenými v článku 6 ods. 6. Upozornili, že aby boli schopné riešiť zneužitia, je dôležité rýchlo dostávať spoľahlivé a komplexné informácie. Okrem toho zdôraznili potrebu toho, aby členské štáty zabezpečovali primerané zdroje pre administratívnu spoluprácu.

Štatistika informačného systému o vnútornom trhu, pokiaľ ide o zasielanie a doručovanie žiadostí

V roku 2018 bolo v rámci informačného systému o vnútornom trhu zaslaných 4 789 výmen informácií o vyslaní pracovníkov. Väčšinu týchto žiadostí tvorili žiadosti o informácie (2 785 výmen) a žiadosti o zaslanie dokumentov (1 089). Ostatné druhy výmen boli menej časté: žiadosti o oznámenie rozhodnutia o uložení administratívnej sankcie alebo pokuty (568), žiadosti o vymáhanie sankcie alebo pokuty (201), naliehavé žiadosti (130) a oznámenia o nezrovnalostiach (16).

Úroveň spolupráce vykazuje od roku 2017 stabilný nárast, pričom celkový počet výmen informácií vzrástol z 873 výmen vo štvrtom štvrťroku 2017 na 1 214 výmen vo štvrtom štvrťroku 2018. Najvýznamnejšie je, že počet naliehavých žiadostí stúpol z 22 žiadostí vo štvrtom štvrťroku 2017 na 50 žiadostí vo štvrtom štvrťroku 2018.

V roku 2018 bolo Belgicko najaktívnejším odosielateľom žiadostí o informácie, za ním nasledovalo Rakúsko a Francúzsko. Belgicko takisto zaslalo najviac naliehavých žiadostí a Rakúsko zaslalo najvyšší počet žiadostí o zaslanie dokumentov, o oznámenie rozhodnutia a o

vymáhanie sankcie alebo pokuty. Najvyšší počet oznámení o nezrovnalostiach zaslalo Slovensko.

Celkovo bolo najviac žiadostí v roku 2018 doručených Slovinsku, aj keď najvyšší počet žiadostí o *informácie* bol zaslaný Poľsku, za ktorým nasledovalo Portugalsko a Slovinsko. Rumunsku bol doručený najvyšší počet *naliehavých* žiadostí, za ním nasledovalo Poľsko a Portugalsko. Slovinsku bol doručený najvyšší počet žiadostí o zaslanie dokumentov, oznámení o rozhodnutí a žiadostí o vymáhanie sankcie alebo pokuty, zatiaľ čo Nemecku bol doručený najvyšší počet oznámení o nezrovnalostiach.

Priemerný čas potrebný na odpoveď na naliehavé žiadosti v prípadoch, ak sa požadované informácie mali nachádzať v registri, bol v roku 2018 desať kalendárnych dní, zatiaľ čo v smernici je stanovená lehota len dva pracovné dni.

Priemerný čas potrebný na odpoveď na (nie naliehavé) žiadosti o informácie bol v roku 2018 43 dní, pričom zákonná lehota na zodpovedanie týchto žiadostí je 35 dní (25 pracovných dní). V niektorých prípadoch členské štáty, ktoré dostávajú vysoké počty žiadostí, poskytujú odpovede rýchlejšie, než členské štáty, ktoré dostávajú menej žiadostí.

Prehľad štatistiky je uvedený v prílohe III k pracovnému dokumentu útvarov Komisie.

3.6. **Administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia (článok 9)**

Smernicou sa umožňuje, aby členské štáty zaviedli administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia s cieľom zabezpečiť účinné monitorovanie dodržiavania súladu so smernicou a so smernicou o vysielaní pracovníkov za predpokladu, že sú odôvodnené a primerané v súlade s právom Únie. Členské štáty nemajú povinnosť zaviesť tieto opatrenia. Zoznam možných opatrení nie je vyčerpávajúci. Iné administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia však môžu byť uložené, len ak sú odôvodnené a primerané.

Prehľad opatrení prijatých členskými štátmi podľa článku 9 je uvedený v prílohe I k pracovnému dokumentu útvarov Komisie.

3.6.1. Článok 9 ods. 1 písm. a) jednoduché vyhlásenie

Týmto ustanovením sa členským štátom umožňuje vyžadovať od poskytovateľa služieb usadeného v inom členskom štáte, aby uskutočnil tzv. jednoduché vyhlásenie obsahujúce príslušné informácie na umožnenie faktických kontrol na pracovisku, a to vrátane: i) totožnosti poskytovateľa služieb; ii) predpokladaného počtu jasne identifikovateľných vyslaných pracovníkov; iii) kontaktných osôb uvedených v článku 9 ods. 1 písm. e) až f); iv) predpokladaného trvania vyslania, jeho začiatku a konca; v) adresy/adries pracoviska a vi) povahy služieb opodstatňujúcich vyslanie.

Všetky členské štáty okrem Spojeného kráľovstva (s výnimkou Gibraltáru) vyžadujú, aby vyhlásenie uskutočnil poskytovateľ služieb pred začiatkom činností na ich území. Vo väčšine členských štátov je potrebné, aby sa toto vyhlásenie uskutočnilo kedykoľvek pred začatím poskytovania služby, a to aj v ten istý deň (Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Chorvátsko, Írsko, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko). V niektorých členských štátoch (Litva, Rumunsko, Taliansko) sa však oznámenie musí uskutočniť predchádzajúci deň (to znamená deň pred

dňom začatia poskytovania služieb). Keďže vyhlásenie sa môže vyžadovať „najneskôr v čase začatia poskytovania služieb“, každá požiadavka, aby sa vyhlásenie uskutočnilo v určitej lehote (napríklad niekoľko hodín alebo niekoľko dní) pred vyslaním, prekračuje to, čo je výslovne povolené podľa smernice.

V prípade zmien informácií uvedených vo vyhlásení sa v rakúskom, fínskom a nemeckom práve vyžaduje, aby tieto zmeny boli oznámené bezodkladne, a iné členské štáty uvádzajú presný časový rámec pre toto oznámenie: prvý pracovný deň po zmene v Dánsku, tri dni v Chorvátsku a vo Švédsku, päť dní v Rumunsku a Taliansku, sedem dní v Poľsku, desať dní v Českej republike a pätnásť dní na Cypre a v Grécku, od vykonania zmien. V Taliansku nie sú dovolené zmeny „základných informácií“ (identifikačný kód a štát usadenia poskytovateľa služieb, identifikačné kódy vyslaných pracovníkov atď.), v takých prípadoch musí byť vyhlásenie znovu predložené do času začatia poskytovania služieb. V Grécku v prípade zmien pracovného času musia byť informácie predložené najneskôr v deň zmeny.

3.6.1.1. Informácie o poskytovateľovi služieb/zamestnávateľovi

Členské štáty vyžadujú aspoň informácie o mene a adrese poskytovateľa služieb, zvyčajne aj nejaké ďalšie kontaktné údaje, napríklad telefónne číslo a/alebo e-mailovú adresu. Okrem týchto požiadaviek dvanásť členských štátov (Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Grécko, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Rakúsko, Slovensko, Španielsko a Taliansko) vyžaduje, aby vysielajúci zamestnávateľ oznámil svoje číslo pre DPH, obchodné registračné číslo alebo podobne, a Cyprus žiada, aby podnik uviedol svoju právnu formu. Deväť členských štátov (Cyprus, Estónsko, Fínsko, Grécko, Chorvátsko, Litva, Maďarsko, Nemecko a Rakúsko) prikazuje uviesť informácie o druhu podnikania, t. j. odvetvie podnikania, v ktorom podnik pôsobí.

3.6.1.2. Informácie o vyslaných pracovníkoch

Základné informácie o pracovníkoch zvyčajne zahŕňajú mená a adresy pracovníkov, v Českej republike a Nemecku aj ich dátum narodenia a v trinástich členských štátoch (Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Chorvátsko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko a Taliansko) aj dátum narodenia, aj štátnu príslušnosť. V Španielsku sa vyžadujú osobné a profesijné údaje. Fínsko a Maďarsko žiadajú o uvedenie počtu vyslaných pracovníkov a Maďarsko žiada aj o mená vyslaných pracovníkov.

Ďalšie požiadavky boli zavedené v trinástich členských štátoch: osem členských štátov (Česká republika, Dánsko, Fínsko, Grécko, Chorvátsko, Litva, Portugalsko a Taliansko) požaduje číslo pasu alebo identifikačné číslo; Česká republika, Dánsko a Grécko pohlavie pracovníkov; Fínsko, Rakúsko a Švédsko číslo ich sociálneho zabezpečenia; Slovinsko adresu prechodného pobytu v Slovinsku; Francúzsko status sociálneho zabezpečenia; Dánsko informácie o sociálnom zabezpečení a Holandsko žiada predloženie dokumentov o platbách príspevku na sociálne zabezpečenie v domovskej krajine. Fínsko, Chorvátsko, Lotyšsko a Rakúsko, vyžadujú pracovné povolenie a/alebo povolenie na pobyt v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín vyslaných na ich územie. Luxembursko a Litva žiadajú aj zamestnanie pracovníka.

3.6.1.3. Informácie o kontaktných osobách

V článku 9 ods. 1 sa uvádza, že členský štát môže požadovať od poskytovateľa služieb, aby uviedol osobu, ktorá bude spolupracovať s príslušnými orgánmi v hostiteľskom štáte. Aj keď členské štáty môžu vyžadovať, aby sa táto kontaktná osoba nachádzala v hostiteľskom členskom štáte, nemôžu byť uložené neprimerané požiadavky. Okrem toho môžu členské štáty takisto vyžadovať určenie ďalšej kontaktnej osoby konajúcej ako zástupca, prostredníctvom ktorého môžu sociálni partneri žiadať poskytovateľa služieb, aby sa zapojil do kolektívneho vyjednávania. Táto kontaktná osoba, na rozdiel od osoby, ktorá spolupracuje s orgánmi, nemusí byť prítomná v hostiteľskom členskom štáte, ale je potrebné, aby bola dostupná na základe racionálnej a odôvodnenej žiadosti.

Všetky členské štáty, ktoré využili ustanovenie(-a) článku 9 ods. 1 písm. e) a/alebo f), takisto vyžadujú, aby tieto osoby boli uvedené v jednoduchom vyhlásení. V súlade s tým všetky členské štáty s výnimkou Českej republiky, Litvy a Spojeného kráľovstva vyžadujú, aby vyhlásenie obsahovalo informácie o kontaktnej osobe, ktorá bude spolupracovať s príslušnými orgánmi. Informácie o osobe, na ktorú sa treba obrátiť v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, musia byť uvedené vo vyhlásení v Bulharsku, na Cypre, v Dánsku, Lotyšsku, Maďarsku, na Malte, v Portugalsku, Španielsku a Taliansku. 4

Okrem toho jedenásť členských štátov (Cyprus, Estónsko, Fínsko, Grécko, Chorvátsko, Luxembursko, Maďarsko, Rakúsko, Slovinsko, Švédsko a Taliansko) žiada o informácie o kontaktnej osobe, ktorá je všeobecne oprávnená zastupovať zamestnávateľa; v holandskom nariadení sa uvádza osoba zodpovedná za výplatu mzdy. Všetky tieto tri druhy kontaktných osôb je zvyčajne potrebné identifikovať prostredníctvom ich mena a adresy, niekedy prostredníctvom ďalších kontaktných informácií.

3.6.1.4. Informácie o vykonávanej práci

Informácie týkajúce sa článku 9 ods. 1 písm. a) bodov iv) až v): predpokladané trvanie vyslania, jeho začiatok a koniec a adresu/adresy pracoviska, vyžadujú takmer všetky členské štáty, ktoré vyžadujú vyhlásenie. Podobne povinnosť uviesť druh alebo povahu práce zodpovedá článku 9 ods. 1 písm. a) bodu vi) smernice, ktorý sa týka povahy služieb. Aj tieto informácie vyžadujú všetky krajiny, ktoré vyžadujú vyhlásenie, s výnimkou Grécka a Írska. V prípade Španielska môže byť povinnosť uviesť druh práce/služieb implikovaná odkazom zákona na „profesijné údaje“.

Okrem týchto požiadaviek členské štáty žiadajú, aby boli vo vyhlásení uvedené ďalšie informácie, ktoré sa netýkajú článku 9 ods. 1 písm. a), ale iných ustanovení uvedeného článku. Tieto požiadavky sú povolené za predpokladu, že sú odôvodnené a primerané. Uvedenie miesta uchovania dokumentov, ktoré je potrebné uchovávať a poskytnúť orgánom na požiadanie, je stanovené v právnych predpisoch siedmich členských štátov (Chorvátsko, Litva, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko a Slovinsko). Päť členských štátov (Bulharsko, Francúzsko, Grécko, Chorvátsko a Rakúsko) vyžaduje informácie o záležitostiach pracovného času a miezd; Belgicko minimálne zahrnutie rozvrhu pracovného času a uvedenie toho, či sú zmluvy dočasné; a Taliansko vyžaduje podrobnosti o mzde v prípade vyslania v odvetví dopravy. Podľa litovského práva je stanovené poskytnutie tzv. záruk pre pracovníkov v niekoľkých oblastiach vrátane napríklad otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

3.6.1.5. Informácie o príjemcovi služieb

Niekoľko členských štátov žiada aj to, aby boli v jednoduchom vyhlásení uvedené aj informácie týkajúce sa príjemcu služieb, čo nie je uvedené v zozname v článku 9 ods. 1 písm. a). Vo väčšine prípadov požadujú, aby vo vyhlásení boli uvedené základné informácie (meno, adresa, kontaktné informácie) o zmluvnom partnerovi vysielajúceho zamestnávateľa. V Nemecku a Poľsku je to povinné len vtedy, ak sa vyslanie uskutočňuje na základe zmluvy o dočasnej agentúrnej práci, pričom v takom prípade treba uviesť užívateľský podnik. Na rozdiel od toho celkovo pätnásť členských štátov [Belgicko, Chorvátsko, Dánsko (nie v prípade súkromnej osoby), Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Rakúsko, Slovinsko, Španielsko a Taliansko] vyžaduje uviesť príjemcu služieb vo všetkých prípadoch vyslania. Osem z týchto krajín (Cyprus, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Litva, Slovinsko a Taliansko) vyžaduje aj informácie o druhu podnikania príjemcu služieb, v Rakúsku je potrebné uviesť uplatniteľnú kolektívnu zmluvu. Grécko, Rakúsko a Taliansko prikazujú aj oznámenie čísla pre DPH príjemcu služieb a Rakúsko aj živnostenské oprávnenie, Estónsko jeho registračný kód. Taliansko takisto žiada informácie o právnom zástupcovi poskytovateľa služieb.

V niektorých členských štátoch sú povinnosti súvisiace s vyhlásením o vyslaných pracovníkoch kladené na príjemcu služieb. Je to tak v prípade Českej republiky, v ktorej vyhlásenie musí uskutočniť príjemca služieb. V Dánsku má príjemca služieb povinnosť informovať dánsky príslušný orgán v prípade, že mu nebola doručená dokumentácia, ktorou sa preukazuje, že poskytovateľ služieb oznámil informácie dánskemu príslušnému orgánu, alebo ak sú tieto informácie neúplné či nesprávne.

3.6.2. Článok 9 ods. 1 písm. b) až d) – požiadavky na dokumentáciu

Článkom 9 ods. 1 písm. b) sa umožňuje členským štátom požadovať, aby určité dokumenty týkajúce sa pracovnej zmluvy boli uchovávané alebo sprístupnené v papierovej alebo elektronickej podobe. Neznamená to, že je možné vyžadovať, aby boli tieto dokumenty oznamované spolu s jednoduchým vyhlásením.

Všetky členské štáty (s výnimkou Spojeného kráľovstva) žiadajú o dokumentáciu, ktorá prevažne zodpovedá položkám vyslovene uvedeným v článku 9 ods. 1 písm. b) („pracovnej zmluvy alebo rovnocenného dokladu […], výplatných pások, pracovných výkazov s údajom o začiatku, konci a trvaní denného pracovného času a potvrdenia výplaty miezd“).

Okrem toho šesť členských štátov vyžaduje, aby boli na pracovisku k dispozícii kópie dokladov o totožnosti a/alebo statuse zamestnancov: týmito dokumentmi sú zvyčajne pasy alebo preukazy totožnosti (Chorvátsko, Lotyšsko, Luxembursko, Rakúsko), osvedčenia – prenosné dokumenty A1 (Luxembursko, Rakúsko, Slovinsko, Taliansko), pracovné povolenia a/alebo povolenia na pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín (Chorvátsko, Lotyšsko, Luxembursko, Rakúsko a Španielsko).

Luxembursko žiada kópie zdravotných osvedčení o pracovnej spôsobilosti a v prípade pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas alebo na určitú dobu osvedčenie o zhode vydané príslušným kontrolným orgánom. Chorvátsko a Litva žiadajú iné dôkazy potrebné na účely kontroly a dohľadu.

Väčšina členských štátov transponovala článok 9 ods. 1 písm. b) do vnútroštátneho práva tak, že uviedla, že dokumenty musia byť k dispozícii – v papierovej alebo elektronickej podobe – na pracovisku, na ktoré sú pracovníci vyslaní.

Povinnosť uchovávať dokumenty sa formálne končí s koncom obdobia vyslania v deviatich krajinách (Cyprus, Česká republika, Dánsko, Fínsko, Holandsko, Litva, Luxembursko, Rakúsko a Slovensko).

V Luxembursku je potrebné predložiť všetky dokumenty elektronicky pred vyslaním, a nie uchovávať ich alebo sprístupniť ich na dostupnom a jasne identifikovanom mieste na jeho území.

Podľa smernice je možné žiadať, aby dokumenty boli doručené po období vyslania v primeranom čase na žiadosť orgánov hostiteľského členského štátu [článok 9 ods. 1 písm. c)]. Dostupnosť dokumentov počas stanoveného časového rámca po skončení obdobia vyslania vyžaduje väčšina členských štátov okrem Malty, v ktorej trvanie nie je stanovené, a Litvy, v ktorej je potrebné, aby boli dokumenty dostupné, ale môžu byť uchovávané vo vysielajúcom členskom štáte. Tento časový rámec predstavuje jeden rok v Belgicku, Bulharsku a Portugalsku; dva roky v ôsmich členských štátoch (Fínsko, Francúzsko, Grécko, Lotyšsko, Nemecko, Poľsko, Slovinsko a Taliansko); tri roky v Írsku, Maďarsku a Rumunsku; päť rokov v Chorvátsku a sedem rokov v Estónsku.

3.6.3. Požiadavky na jazyk a preklad

Znenie článku 9 ods. 1 písm. a) a d) umožňuje členským štátom stanoviť jazyk pre povinnosti týkajúce sa vyhlásenia aj dokumentácie – obe môžu byť požadované v úradnom jazyku hostiteľskej krajiny alebo v akomkoľvek jazyku/jazykoch akceptovanom/akceptovaných hostiteľským členským štátom.

Väčšina členských štátov vyžaduje, aby sa vyhlásenie uskutočnilo v ich úradnom jazyku (v jednom z ich úradných jazykov). Okrem úradného jazyka je vyhlásenie možné v anglickom jazyku v Dánsku, Estónsku, Chorvátsku, Maďarsku, Poľsku, Rakúsku a vo Švédsku. V Rakúsku môžu byť vyhlásenia uskutočnené v českom, anglickom, španielskom, chorvátskom, talianskom, maďarskom, poľskom, rumunskom, slovenskom a slovinskom jazyku. Vo Švédsku sú dostupnými jazykmi anglický, nemecký, poľský, rumunský a francúzsky. V Dánsku môžu byť vyslaní pracovníci registrovaní s použitím anglického, nemeckého a poľského jazyka. Možnosť uskutočniť vyhlásenie v iných jazykoch existuje v mnohých členských štátoch s elektronickými systémami pre vyhlásenie.

Uchovávanie dokumentov bez prekladu je akceptované v dvanástich členských štátoch, pričom v deviatich z nich (Belgicko, Dánsko, Estónsko, Chorvátsko, Litva, Maďarsko, Poľsko, Slovensko a Slovinsko) môžu orgány v jednotlivých prípadoch požiadať o preklad do ich úradného jazyka (alebo do anglického jazyka v prípade Belgicka a Fínska). Anglický jazyk je možný v prípade pracovnej zmluvy v Rakúsku a dokumenty musia byť uchovávané v úradnom jazyku alebo anglickom jazyku na Cypre a vo Švédsku. Holandsko nemá reguláciu vyžadujúcu preklad dokumentov.

3.6.4. Iné administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia

Niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na identifikáciu vyslaných pracovníkov, napríklad stavebnícky preukaz („Carte d'identification professionnelle du BTP“) vo Francúzsku, ConstruBadge v Belgicku a odznak sociálnej identifikácie v Luxembursku.

Všeobecné posúdenie

Väčšina členských štátov ukladá väčšinu administratívnych požiadaviek alebo všetky administratívne požiadavky uvedené v článku 9 ods. 1. Hoci by sa mohlo zdať, že pre poskytovateľov služieb v rámci členských štátov platia veľmi podobné povinnosti, konkrétne požiadavky zavedené v členských štátoch, najmä pokiaľ ide o proces oznamovania, požiadavky na dokumentáciu a preklad, sú dosť rozdielne.

Všetky členské štáty považujú zavedené administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia za užitočné na uľahčenie monitorovania dodržiavania povinností stanovených v smernici a v smernici o vysielaní pracovníkov.

Členské štáty považujú jednoduché vyhlásenie za osobitne dôležité, pretože vďaka nemu je vyslaný pracovník „viditeľný“ pre služby inšpekcie a umožňuje sa tak monitorovanie jeho pracovných podmienok a zisťovanie podvodov. Okrem toho sa v oznámení poskytujú potrebné informácie na zameranie kontrol na najviac postihnuté odvetvia/regióny/spoločnosti, na základe posúdenia rizík. Rovnakému cieľu slúžia dokumenty, ktoré môžu vyžadovať služby inšpekcie. Určenie kontaktnej osoby malo pozitívny vplyv na doručovanie uvedených dokumentov a na nadviazanie kontaktu so zástupcom zamestnávateľa.

Mnohé členské štáty takisto prijali opatrenia na obmedzenie administratívnej záťaže, ktorá mohla byť spôsobená uvedenými opatreniami. Zvyčajne sa tieto opatrenia týkajú vyslaní, ktoré majú krátke trvanie, alebo v určitých odvetviach či povolaniach. Belgicko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko a Taliansko zaviedli online/elektronický nástroj na podávanie vyhlásenia o vyslaní.

V Belgicku sú naliehavé práce na oprave a údržbe strojov alebo zariadeniach poskytované rovnakým zamestnávateľom podniku, v ktorom sa oprava/údržba vykonáva, oslobodené od požiadavky oznamovania v „Limosa“ (povinné vyhlásenie pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú vyslané na prácu/pracujú v Belgicku), v prípade, ak táto práca nepresiahne 5 dní za mesiac.

V Nemecku je oznámenie povinné len v odvetviach stavebníctva a súvisiacich so stavebníctvom, v službách čistenia budov a poskytovaní starostlivosti.

Odborové zväzy sa domnievajú, že primerané a účinné administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia sú mimoriadne dôležité na monitorovanie dodržiavania povinností stanovených v smernici o vysielaní pracovníkov. Takisto sa domnievajú, že by bolo dôležité na úrovni EÚ vymedziť určité povinné administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia vrátane povinnosti deklarovať vyslanie pred jeho začiatkom a zavedenia elektronického registra vyslaných pracovníkov, vďaka čomu by sa mohlo zlepšiť monitorovanie

dodržiavania platných pravidiel. Pokiaľ ide o konkrétne prijaté opatrenia, odborové zväzy upozornili, že v prípade, že je potrebné určiť kontaktnú osobu so zreteľom na kolektívne vyjednávanie podľa vnútroštátneho práva, ktorým sa transponuje smernica, tieto informácie by sa mali oznámiť aj odborovým zväzom.

Zamestnávatelia na druhej strane vyjadrili obavu, že zavedenie opatrení podľa článku 9 viedlo k praktickým problémom pri vysielaní pracovníkov, a to najmä z dôvodu zvýšenej administratívnej záťaže.

Podľa článku 9 ods. 2 smernice sú členské štáty oprávnené prijať iné administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia za predpokladu, že tieto opatrenia sú odôvodnené a primerané. Z opísaných transpozičných opatrení vyplýva, že väčšina členských štátov prijala viaceré opatrenia, ktoré spadajú pod uvedený článok.

3.7. **Inšpekcie (článok 10)**

Predmetom článku 10 sú inšpekcie v situáciách vyslania, pričom sa v ňom stanovuje, že by mali byť založené na posúdení rizika a nemali by byť diskriminačné a/alebo neprimerané.

Väčšina členských štátov sa rozhodla pre explicitnú transpozíciu článku 10. Niekoľko členských štátov (Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Holandsko, Luxembursko a Švédsko) sa však domnieva, že existujúce právne predpisy sú v súlade s článkom 10 prostredníctvom všeobecných ustanovení, ktorými sa stanovujú právomoci orgánov inšpekcie práce. Spojené kráľovstvo uviedlo, že dodržiavanie súladu je založené na praxi orgánov.

Pokiaľ ide o odkaz na posúdenie rizika v zmysle článku 10 ods. 1, niekoľko členských štátov (Bulharsko, Cyprus, Dánsko, Grécko, Írsko, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Portugalsko, Rumunsko a Slovinsko) má zavedené predpisy, ktorými sa vyžaduje vykonanie tohto posúdenia rizika pri výbere subjektov podliehajúcich inšpekcii. S výnimkou Cypru, Dánska a Írska sa v týchto predpisoch stanovujú aj kritériá, ktoré sa používajú pri posúdení rizika, pričom mnohé z nich sa dôsledne riadia kritériami navrhnutými v článku 10 ods. 1.

Niektoré iné krajiny uviedli, že takéto posúdenie rizika nie je legislatívnou požiadavkou v ich vnútroštátnom systéme, ale predstavuje všeobecnú prax orgánov zodpovedných za inšpekciu. Je to tak v prípade Českej republiky, Nemecka, Španielska a Švédska.

Odborové zväzy sa domnievajú, že aj keď je situácia v jednotlivých členských štátoch rozdielna, kontroly a inšpekcie sú ešte nedostatočné. Zdôrazňujú, že je dôležité, aby členské štáty zaviedli primerané mechanizmy, kontroly a inšpekcie na zabezpečenie dodržiavania pravidiel a prevenciu cezhraničného zneužívania.

Aj keď sú účinné monitorovacie postupy veľmi dôležité pre presadzovanie smernice a smernice o vysielaní pracovníkov, Komisia sa domnieva, že je potrebné, aby inšpekcie boli založené predovšetkým na posúdení rizika príslušnými orgánmi. Okrem toho musia členské štáty zabezpečiť, aby inšpekcie a kontroly dodržiavania súladu neboli diskriminačné a/alebo

neprimerané. Znamená to, že musia byť vhodné na dosiahnutie presadzovaných cieľov bez obmedzenia cezhraničného poskytovania služieb nad rámec toho, čo je nevyhnutné[9].

3.8. **Ochrana práv – zjednodušenie podávania sťažností – doplatky (článok 11)**

V článku 11 sa vyžaduje, aby členské štáty mali zavedené mechanizmy pre vyslaných pracovníkov na priame podávanie sťažností voči ich zamestnávateľom, na začatie súdneho alebo administratívneho konania, a stanovujú sa v ňom normy na presadzovanie, najmä sa vyžadujú postupy pre zamestnancov, ale aj odborové zväzy a tretie strany na zapojenie sa do obhajoby práv vyslaných pracovníkov pred súdnymi a správnymi orgánmi v hostiteľskom štáte.

Všetky členské štáty[10] zabezpečujú možnosť pre vyslaných pracovníkov, aby sa so sťažnosťou obrátili na príslušný orgán inšpekcie práce v prípade porušovania ich práv zo strany zamestnávateľa.

Všetky členské štáty poskytujú vyslaným pracovníkom prístup k svojmu systému súdnictva so zreteľom na nároky vyplývajúce v súvislosti s obdobím vyslania a ani koniec obdobia vyslania, ani návrat do domovského štátu nevylučuje nároky vyslaných pracovníkov v hostiteľskom členskom štáte v žiadnej krajine.

Možnosť, aby sa do súdneho konania zapojili odborové zväzy a tretie strany, je v zásade zabezpečená vo väčšine členských štátov, nie však vo všetkých. Najmä Slovinsko nezabezpečuje žiadne priame zapojenie týchto strán do súdneho konania a päť členských štátov (Bulharsko, Fínsko, Litva, Luxembursko a Maďarsko) predpokladá túto možnosť len pre odborové zväzy, nie však pre iné organizácie. Aj keď sa v maltskom práve vyslovene neodkazuje na odborové zväzy, existuje v ňom možnosť, aby si nároky uplatnila organizácia alebo iný právny subjekt, ktoré majú oprávnený záujem na zabezpečení dodržiavania uvedených predpisov. V Taliansku odborové zväzy síce nemajú právo konať priamo na súde v mene jednotlivého pracovníka, ale môžu konať na podporu vyslaných pracovníkov.

Okrem toho aby mohli byť zapojené odborové zväzy a tretie strany, musia byť v mnohých členských štátoch s výnimkou Estónska, Grécka, Rakúska, Slovenska, Spojeného kráľovstva a Španielska splnené ďalšie podmienky, napríklad že zamestnanec musí byť členom predmetnej organizácie alebo predmetné porušenie sa musí týkať kolektívnej zmluvy, ktorej zmluvnou stranou je zväz.

Pokiaľ ide o zapojenie tretích strán do konania, členské štáty zvyčajne vyžadujú preukázanie oprávneného záujmu v predmetnom prípade, napr. s odkazom na účel organizácie podľa jej stanov. Je to tak predpísané zákonom v Českej republike, Chorvátsku, Lotyšsku, na Malte, v Poľsku, Portugalsku a Rumunsku.

V praxi začínajú odborové zväzy súdne konania v mene vyslaných pracovníkov často v Dánsku, vo Fínsku, v Holandsku a vo Švédsku.

Jedenásť členských štátov (Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Dánsko, Grécko, Chorvátsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko a Švédsko) explicitne transponovalo článok 11 ods. 5

[9] Pozri rozsudok v prípade Rush Portuguesa z 27. 3. 1990, vec C-113/89, bod 17, ako aj rozsudky z 21.10.2004, Komisia/Luxembursko, vec C-445/03, bod 40 a z 19. 1. 2006, Komisia/Nemecko, C-244/04, bod 36.

[10] S výnimkou Spojeného kráľovstva, v ktorom neexistuje inšpektorát práce ani podobný orgán.

zavedením výslovnej ochrany vyslaných pracovníkov voči nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa vo svojom vnútroštátnom práve. V dvanástich členských štátoch (Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Nemecko, Rakúsko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo, Španielsko a Taliansko) nebolo potrebné to robiť, pretože uplatňovanie všeobecných zásad proti viktimizácii sa vzťahuje aj na vyslaných pracovníkov.

Vo Fínsku, v Írsku a na Slovensku sa táto zásada uplatňuje len v tých oblastiach, v ktorých je výslovne uplatniteľná. V Holandsku neexistujú ustanovenia predpisujúce ochranu voči nepriaznivému zaobchádzaniu okrem oblastí, v ktorých je ochrana proti viktimizácii stanovená právom EÚ a bola začlenená v ustanoveniach, ktorými sa toto právo transponuje. V Litve sú zamestnanci výslovne chránení proti „nepriaznivému zaobchádzaniu“ v zmysle nárokov na náhradu za poškodenie hospodárskych záujmov zamestnávateľa.

3.9. **Subdodávateľská zodpovednosť (článok 12)**

V záujme boja proti podvodom a zneužívaniu sa v článku 12 umožňuje členským štátom prijať opatrenia na zabezpečenie toho, aby vyslaný pracovník mohol v rámci subdodávateľských reťazcov uplatniť voči dodávateľovi, ktorého priamy subdodávateľ je zamestnávateľom, zodpovednosť, ktorú tento dodávateľ nesie spolu so zamestnávateľom alebo namiesto zamestnávateľa. Aj keď sú členské štáty povinné zaviesť túto subdodávateľskú zodpovednosť v odvetví stavebníctva a pokryť aspoň nevyplatenú čistú mzdu zodpovedajúcu minimálnym mzdovým tarifám (článok 12 ods. 1), môžu ju zabezpečiť v akomkoľvek odvetví, aj pre viac stupňov než len smerom k priamemu dodávateľovi a so širším rozsahom pôsobnosti, než sú minimálne mzdové tarify (článok 12 ods. 2 a 4). Namiesto tohto systému subdodávateľskej zodpovednosti môžu členské štáty prijať iné vhodné vynucovacie opatrenia (článok 12 ods. 6). Všetky tieto opatrenia musia byť prijaté na nediskriminačnom a primeranom základe.

Prehľad opatrení prijatých členskými štátmi podľa článku 12 je uvedený v prílohe II k pracovnému dokumentu útvarov Komisie. Podľa vyplnených dotazníkov zaslaných Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov sa pravidlá zodpovednosti v mnohých členských štátoch ešte často v praxi nepoužívajú, keďže neexistujú žiadne relevantné prípady. Viaceré členské štáty (Belgicko, Bulharsko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Holandsko, Chorvátsko, Litva, Luxembursko, Malta, Nemecko a Taliansko) uviedli, že zavedenie týchto pravidiel zvýšilo účinnú ochranu práv pracovníkov v rámci subdodávateľských reťazcov. Zamestnávatelia sa vo všeobecnosti domnievajú, že zavedením subdodávateľskej zodpovednosti alebo alternatívnych opatrení sa účinná ochrana práv pracovníkov v rámci subdodávateľských reťazcov nezvýšila. Podľa odborových zväzov malo na ochranu práv vyslaných pracovníkov v rámci reťazca pozitívny vplyv, ak členský štát zachoval alebo zaviedol úplnú subdodávateľskú zodpovednosť a obmedzenie možnej dĺžky subdodávateľského reťazca.

3.9.1. Minimálna požiadavka vzťahujúca sa na odvetvie stavebníctva

Všetky členské štáty (okrem Dánska a Fínska, ktoré prijali „iné vhodné vynucovacie opatrenia“ podľa článku 12 ods. 6) zaviedli minimálnu požiadavku, aby priami dodávatelia („prvého stupňa“) v odvetví stavebníctva všeobecne niesli zodpovednosť v prípade, že zamestnávateľ (subdodávateľ) nevyplatí mzdy zodpovedajúce aspoň minimálnej uplatniteľnej mzde, ani neodvedie príspevky na sociálne zabezpečenie.

Deväť členských štátov (Estónsko, Fínsko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Poľsko, Rumunsko, Spojené kráľovstvo a Švédsko) obmedzuje túto zodpovednosť na odvetvie stavebníctva. Všetky ostatné členské štáty uplatňujú systém subdodávateľskej zodpovednosti aj na iné odvetvia. Jedenásť členských štátov (Francúzsko, Grécko, Holandsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Portugalsko, Slovensko, Španielsko a Taliansko) sa rozhodlo rozšíriť systém na všetky ekonomické odvetvia.

3.9.2. Širšie uplatňovanie z hľadiska rozsahu a oblasti

Aj keď väčšina členských štátov obmedzuje zodpovednosť na priameho dodávateľa, v desiatich členských štátoch (Grécko, Holandsko, Litva, Luxembursko, Rakúsko, Nemecko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Taliansko) existuje možnosť nárokovať si neuhradené platby aj od strán, ktoré nie sú v priamom zmluvnom vzťahu s vysielajúcim zamestnávateľom. V Rakúsku to však platí len v prípade, keď účelom použitia niekoľkých stupňov bolo obísť zákonné povinnosti, a Litva a Švédsko obmedzili zodpovednosť na hlavného dodávateľa projektu výstavby.

Najčastejšie sú pracovníci oprávnení nárokovať si od dodávateľa svoje celé mzdy (t. j. aj zmluvne stanovené mzdy, ktoré sú vyššie než minimálna mzda), alebo aspoň náhradu za prácu nadčas. Nárok na celé mzdy sa uplatňuje v trinástich členských štátoch (Belgicko, Estónsko, Francúzsko, Holandsko, Írsko, Luxembursko, Malta, Poľsko, Rakúsko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Taliansko) a náhrada za nadčas v troch (Česká republika, Chorvátsko a Slovensko). Francúzsko okrem toho zahŕňa ustanovenie o bývaní od zamestnávateľa a Luxembursko rozšírilo zodpovednosť na všetky peňažné nároky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, pokiaľ sa týkajú práce v rámci poskytovania služieb ich zamestnávateľa dodávateľovi.

Zároveň všetky krajiny okrem Rakúska obmedzujú zodpovednosť dodávateľa na sumu stanovenú v zmluve so subdodávateľom.

3.9.3. Náležitá starostlivosť

Smernicou sa umožňuje zaviesť výnimku, podľa ktorej dodávatelia spĺňajúci osobitné normy „náležitej starostlivosti“ voči svojmu subdodávateľovi sú oslobodení zo zodpovednosti (článok 12 ods. 5).

Šestnásť členských štátov zaviedlo možnosť odvolať sa na náležitú starostlivosť. Vo väčšine prípadov má podobu celkového posúdenia starostlivosti dodávateľa v konkrétnom prípade (Cyprus, Česká republika, Estónsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Poľsko a Spojené kráľovstvo).

Dvanásť členských štátov (Belgicko, Česká republika, Francúzsko, Holandsko, Chorvátsko, Luxembursko, Maďarsko, Poľsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko a Španielsko) má explicitné kritériá týkajúce sa povinností dodávateľa vykonávať kontrolu súladu zo strany subdodávateľa a/alebo podporovať jeho dodržiavanie, ktoré sú stanovené zákonom, pričom miera podrobností je v škále od veľmi všeobecného uvedenia v Poľsku po rozsiahle vymenovanie kritérií v Chorvátsku. V talianskom práve sa stanovuje náležitá starostlivosť len pre odvetvie cestnej dopravy.

3.9.4. Iné vhodné vynucovacie opatrenia podľa článku 12 ods. 6

Ako je uvedené, Dánsko a Fínsko sú jediné krajiny, ktoré nezaviedli systémy subdodávateľskej zodpovednosti. V Dánsku je alternatívna úprava na transpozíciu článku 12 ods. 6 založená na vytvorení Fondu trhu práce pre vyslaných pracovníkov, podľa ktorej v prípade, že pracovníci vyslaní do Dánska, na ktorých sa vzťahuje dánska kolektívna zmluva, majú ťažkosti pri získavaní svojej mzdy od zamestnávateľa, pracovník môže dostať chýbajúcu mzdu vyplatenú z uvedeného fondu. Ak fond vyplatil mzdu vyslaným pracovníkom, ako sa uviedlo, zamestnávateľovi, ako aj dánskemu príjemcovi služieb sa uloží povinnosť zaplatiť do fondu mimoriadny príspevok. Fond sa bude snažiť získať mzdu, ktorú fond vyplatil pracovníkom, od zamestnávateľa v jeho domovskej krajine. Fond je financovaný príspevkami od všetkých zamestnávateľov (dánskych, ako aj zahraničných zamestnávateľov), ktorí poskytujú služby v Dánsku.

Ak vo Fínsku nebola vyslanému pracovníkovi vyplatená minimálna mzdová tarifa, môže o tom informovať staviteľa alebo hlavného dodávateľa. Po doručení oznámenia si staviteľ alebo hlavný dodávateľ od vysielajúceho podniku okamžite vyžiadajú správu o mzde vyplatenej vyslanému pracovníkovi. Staviteľ alebo hlavný dodávateľ žiadosť o informácie a správu vysielajúceho podniku okamžite zašlú pracovníkovi. Na žiadosť pracovníka sa žiadosť o informácie a správa okamžite predložia orgánu zodpovednému za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Staviteľ alebo hlavný dodávateľ uchovávajú žiadosť o informácie a správu dva roky od skončenia prác. Nedodržanie týchto povinností môže viesť k sankcii, ale nie k zodpovednosti dodávateľa za nevyrovnané mzdové nároky.

3.9.5. Uplatňovanie ustanovení o zodpovednosti len na poskytovateľov cezhraničných služieb

Členské štáty nemôžu zaviesť systém subdodávateľskej zodpovednosti, ktorý sa vzťahuje len na poskytovateľov cezhraničných služieb, pretože takto by boli títo poskytovatelia služieb priamo diskriminovaní. Takýto systém by mohol odradiť konečných klientov a dodávateľov zákazníka od uzatvárania zmlúv alebo subdodávateľských zmlúv s podnikmi usadenými v iných členských štátoch.

Zdá sa, že šestnásť členských štátov (Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo) uplatňuje ustanovenia o subdodávateľskej zodpovednosti len na zahraničných poskytovateľov služieb, zatiaľ čo iné členské štáty uplatňujú ustanovenia o subdodávateľskej zodpovednosti alebo porovnateľné ustanovenia rovnako na domácich, ako aj na zahraničných poskytovateľov služieb.

Okrem toho sa zdá, že vnútroštátne právo týkajúce sa pravidiel zodpovednosti v Estónsku, Maďarsku, Rakúsku a Taliansku sa uplatňuje na akúkoľvek situáciu (nielen na subdodávanie), keď zamestnávateľ uzavrie zmluvu s poskytovateľom služieb usadeným v inom členskom štáte.

3.10. **Cezhraničné vymáhanie peňažných administratívnych sankcií a/alebo pokút (kapitola VI)**

Predmetom článkov 13 až 19 smernice je cezhraničné vymáhanie peňažných administratívnych sankcií a (alebo) pokút. V týchto ustanoveniach sa najmä uvádza, že

rozhodnutie príslušného orgánu jedného členského štátu o uložení sankcie poskytovateľovi služieb sa oznamuje adresátovi a vymáha ho príslušný orgán členského štátu, v ktorom sa poskytovateľ v súčasnosti nachádza.

Väčšina krajín explicitne transponovala články 13 až 19. V rámci výnimky Dánsko, Írsko, Nemecko a Spojené kráľovstvo uvádzajú dodržiavanie súladu prostredníctvom úradnej praxe, a nie prostredníctvom nových právnych ustanovení. Čiastočná transpozícia sa uskutočnila v Holandsku (žiadna transpozícia článkov 13, 14 a 18) a Slovinsku (žiadna transpozícia článku 18).

Štatistika informačného systému o vnútornom trhu o využívaní kapitoly VI

Len niekoľko členských štátov (Belgicko, Fínsko, Holandsko Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko a Taliansko) využilo administratívnu spoluprácu v rámci cezhraničného vymáhania peňažných administratívnych sankcií a/alebo pokút ako žiadajúci orgán, čo znamená zaslanie žiadosti do iného členského štátu s cieľom oznámiť rozhodnutie o sankcii alebo pokute, alebo ich vymáhať.

Situácia je iná, keď sa pozrieme na to, koľko členských štátov (Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Holandsko, Chorvátsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo, Španielsko a Taliansko) bolo oslovených ako dožiadaný orgán, čo znamená, že im bola zaslaná žiadosť, aby oznámili rozhodnutie o sankcii alebo pokute, alebo aby ich vymáhali.

Všeobecne členské štáty, ktoré vyplnili dotazník Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov, považujú administratívnu spoluprácu prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu za účinnú. Poukázalo sa na niekoľko praktických problémov v súvislosti s uznávaním pokút a sankcií v iných členských štátoch a dôvodmi na odmietnutie doručenia sankcie alebo pokuty. O týchto problémoch rokujú experti členských štátov vo Výbore odborníkov pre vysielanie pracovníkov. Niektoré členské štáty uviedli zvýšenú pracovnú záťaž z dôvodu žiadostí.

Zo štatistiky informačného systému o vnútornom trhu vyplýva, že využívanie administratívnej spolupráce na cezhraničné vymáhanie peňažných a administratívnych sankcií a/alebo pokút je nízke.

V roku 2018 bolo prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu zaslaných 568 žiadostí o oznámenie rozhodnutia o administratívnej sankcii alebo pokute a 201 žiadostí o vymáhanie tejto sankcie alebo pokuty. Najvyšší počet žiadostí o oznámenie rozhodnutia zaslalo Rakúsko (550), rovnako malo najvyšší počet žiadostí o vymáhanie sankcie alebo pokuty (192).

Slovinsko dostalo najviac žiadostí o oznámenie rozhodnutia (190), za ním nasledovala Česká republika (90), Rumunsko (67) a Maďarsko (51). Slovinsko takisto dostalo najvyšší počet žiadostí o vymáhanie sankcie alebo pokuty (69), nasledovalo Maďarsko (44) a Česká republika (21).

Prehľad štatistiky je uvedený v prílohe III k pracovnému dokumentu útvarov Komisie.

3.11. **Sankcie**

Podľa článku 20 smernice musia členské štáty stanoviť sankcie pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa smernice. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

3.11.1. Sankcie za porušenie administratívnych povinností týkajúcich sa vysielania pracovníkov

Všetky členské štáty zaviedli systém sankcií, ktorý sa uplatňuje v prípade administratívnych porušení.

Belgicko, Bulharsko, Fínsko, Francúzsko, Luxembursko, Malta, Rakúsko a Taliansko vymedzili možný rozsah peňažnej sankcie, ktorá sa má uplatňovať na jedného pracovníka. Z porovnania maximálnej pokuty na jedného pracovníka vyplýva, že je v rozsahu od 1 165 EUR na Malte do 10 000 EUR v Rakúsku a vo Fínsku.

Alternatívne alebo doplnkovo Belgicko, Cyprus, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo vymedzujú rozsah alebo aspoň hornú hranicu sankcií, ktoré sú uplatniteľné na jedného zamestnávateľa, bez ohľadu na počet dotknutých pracovníkov. Maximálna výška týchto pokút je v rozsahu od 240 EUR v Litve do 48 000 EUR v Belgicku.

V Bulharsku, Dánsku, vo Francúzsku, v Holandsku, Litve, Lotyšsku, Luxembursku, Rakúsku a Španielsku bude opakované porušenie znamenať dodatočnú sankciu. V dôsledku toho sa môže pokuta na jedného pracovníka zvýšiť až na 20 000 EUR v Rakúsku a takisto sa v Rakúsku a (pre agentúry dočasného zamestnávania) Španielsku predpokladá pozastavenie činností. Takisto sú stanovené okolnosti, za ktorých sa môže uplatniteľná horná hranica ešte zvýšiť – a dosiahnuť výšku až 40 000 EUR na jedného pracovníka v Rakúsku za opakované porušenia týkajúce sa viac ako troch pracovníkov. Okrem toho tri krajiny (Bulharsko, Chorvátsko a Rakúsko) predpokladajú sankciu pre jednotlivca (manažéra) zapojeného do porušenia.

3.11.2. Sankcie za porušovanie práv vyslaných pracovníkov

Väčšina členských štátov stanovuje sankcie uplatniteľné v prípade, že zamestnávateľ nedodržiava povinnosti smerom k zamestnancom, ktoré sú uložené smernicou o vysielaní pracovníkov.

Belgicko, Bulharsko, Francúzsko, Grécko, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Rakúsko a Španielsko v tomto prípade zohľadňujú počet dotknutých pracovníkov. Maximálna pokuta dosahuje od 1 165 EUR na Malte do 50 000 EUR (za neuznanie príplatku za prácu cez sviatok) v Luxembursku.

Belgicko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Grécko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Portugalsko (okrem niektorých prípadov), Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo vytvorili systém, v ktorom sankcia, ktorá sa uplatní na zamestnávateľa, nezávisí od počtu dotknutých pracovníkov. Maximálne pokuty predpokladané v týchto systémoch sú v rozsahu od 300 EUR v Litve do 500 000 EUR v Nemecku.

Opakované porušenie a ďalšie relevantné okolnosti vedú k vyšším sankciám v Belgicku, Bulharsku, na Cypre, vo Francúzsku, v Grécku, Litve, Lotyšsku, Maďarsku, Rakúsku, na Slovensku a v Spojenom kráľovstve alebo sa musia zohľadniť pri určovaní výšky konkrétnej sankcie, ako je to v Nemecku. Za týchto okolností môže mať maximálna pokuta na jedného pracovníka výšku až 40 000 EUR v Rakúsku a najvyššia možná celková pokuta pre podnik v Belgicku môže byť až 96 000 EUR. Nepeňažné sankcie v takýchto vážnych prípadoch zahŕňajú odňatie slobody na Cypre a v Grécku, pozastavenie činností vo Francúzsku a zaradenie zamestnávateľa v systéme tzv. zverejnenia mena a pranierovania v Spojenom kráľovstve. Okrem toho Bulharsko, Chorvátsko, Rakúsko, Slovensko a Slovinsko ukladajú aj pokuty jednotlivcom zapojeným do porušovania, napríklad manažérom.

Kritériá rozhodovania o výške pokút sú zvyčajne rovnaké ako tie, na ktoré sa odkazuje v kapitole 3.11.1.

3.11.3. Iné opatrenia

V Rakúsku sa vo vnútroštátnom práve stanovuje možnosť zakázať zamestnávateľovi vykonávať danú prácu. Okrem toho sa vo vnútroštátnom práve stanovuje „zábezpeka“ a „zmrazenie platby“, ktoré môžu byť uložené v prípade podozrenia, že zamestnávateľ porušil akékoľvek príslušné pravidlo.

Všeobecné posúdenie

Zástupcovia zamestnávateľov upozornili, že sankcie a úroveň pokút za nedodržanie administratívnych požiadaviek nie sú v niektorých členských štátoch primerané. Okrem pokút sa používajú súdne príkazy, na základe ktorých je vyslaným pracovníkom zamedzený vstup na ich pracovisko, a tak sa bráni poskytovaniu služieb. Podľa odborových zväzov sankcie, pokuty a tresty príliš často nie sú ani účinné, ani dostatočne odrádzajúce. Tvrdia, že výhoda pre spoločnosť, ktorá vyplýva z nerešpektovania pravidiel, môže byť veľmi vysoká a riziko identifikácie a uloženia pokuty je zvyčajne nízke.

Pri zavádzaní systému vyhlásení mnoho členských štátov zaviedlo sankcie za porušenie tejto administratívnej požiadavky. Tieto pokuty sú niekedy také vysoké ako sankcie za porušovanie práv pracovníkov. V niektorých prípadoch sa pokuty vypočítavajú na základe počtu dotknutých vyslaných pracovníkov a so zohľadnením predchádzajúcich porušení, ktoré môžu viesť k vysokým pokutám.

Aj keď sa smernica ešte neuplatňovala *ratio temporis* na uvedený prípad, javí sa ako užitočné uviesť rozhodnutie z 13. novembra 2018 vo veci C-33/17, *Čepelnik*[11], v ktorom Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že článok 56 Zmluvy o fungovaní EÚ sa musí vykladať v tom zmysle, že bráni právnej úprave členského štátu, o ktorú ide vo veci samej, podľa ktorej príslušné orgány môžu uložiť osobe usadenej v tomto členskom štáte, ktorá si objednala dielo, povinnosť pozastaviť platby svojmu zmluvnému partnerovi so sídlom v inom členskom štáte. Okrem toho takisto bráni povinnosti poskytnúť zábezpeku vo výške rovnajúcej sa cene diela, ktorá je stále splatná, aby zabezpečili zaplatenie prípadnej pokuty, ktorá by mohla byť uložená tomuto zmluvnému partnerovi v prípade preukázania porušenia pracovného práva prvého členského štátu.

[11] Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 13. novembra 2018 vo veci C-33/17, Čepelnik d.o.o./Michael Vavti, ECLI:EU:C:2018:896.

Primeranosť sankcií stanovených rakúskym právom je takisto predmetom veci C-64/18, *Maksimovic*[12].

4. ÚDAJE TÝKAJÚCE SA PROCESU VYSIELANIA

V dostupnosti komplexných a spoľahlivých údajov o procese vysielania pretrvávajú určité slabé stránky, aj keď vykonávanie smernice prináša isté zlepšenia.

Hlavným zdrojom porovnateľných informácií o počte vyslaní a vyslaných pracovníkov je tzv. prenosný dokument A1 v oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia. Tento formulár poskytuje príslušný členský štát na požiadanie zamestnávateľa alebo dotknutej osoby a vytvára predpoklad, že držiteľ je náležite začlenený do systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, ktorý osvedčenie vydal. Je na vnútroštátnych orgánoch sociálneho zabezpečenia, aby zozbierali vnútroštátne údaje o vydaných a doručených dokumentoch a aby o nich informovali Komisiu, ktorá vypracúva výročnú porovnávaciu správu v rámci Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia.

Údaje získané prostredníctvom tohto procesu majú výhodu spoľahlivosti a porovnateľnosti v rámci všetkých členských štátov. Majú však isté obmedzenia. Po prvé skutočnosť, že údaje sú založené na vymedzení pojmu vyslanie podľa pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia, vedie k určitému nesúladu s vymedzením pojmov stanoveným smernicou o vysielaní pracovníkov. Ide najmä o prípad započítania samostatne zárobkovo činných osôb alebo osôb aktívnych v dvoch alebo viac členských štátoch do celkového počtu a absencie údajov týkajúcich sa vyslaní na viac ako dva roky, ktoré sú zahrnuté do údajov v prenosnom dokumente A1. Po druhé skutočné dodržiavanie pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia môže ovplyvniť primeranosť údajov týkajúcich sa krátkodobých, náhlych a opakujúcich sa vyslaní. Okrem toho sú niektoré údaje o prijatých vyslaných pracovníkoch neúplné, najmä pokiaľ ide o krajinu určenia pracovníkov vyslaných do dvoch alebo viacerých členských štátov, čo členské štáty v rámci procesu zberu údajov v oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia nemusia zisťovať.

Ako vidieť v kapitole 3.6.1, všetky členské štáty (okrem Spojeného kráľovstva) zaviedli povinnosť jednoduchého vyhlásenia, a preto je v súčasnosti možné doplniť údaje na základe formulára prenosného dokumentu A1, pokiaľ ide o vyhlásenia o vyslaní.

V roku 2018 sa tieto údaje po prvý raz zozbierali prostredníctvom formulára, ktorý bol zaslaný Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov. Správa obsahuje výsledky zberu údajov o počte vyslaných pracovníkov, ktorí sú registrovaní v systémoch podávania vyhlásenia hostiteľských členských štátov v roku 2017. Táto správa sa nachádza v prílohe IV k pracovnému dokumentu útvarov Komisie.

Tieto dva zdroje zberu údajov majú potenciál vzájomne sa dopĺňať a umožniť mať presnejšie informácie najmä o počte vyslaných pracovníkov a vyslaniach v hostiteľských členských štátoch, o odvetviach činnosti, v ktorých pracujú, a o priemernom trvaní obdobia vyslania.

[12] Rozsudok Súdneho dvora z 12. septembra 2019 vo veci C-64/18, Maksimovic (spojené veci C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18), ECLI:EU:C:2019:723.

5. BILATERÁLNE DOHODY

Podľa vyplnených dotazníkov zaslaných Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov má väčšina členských štátov (Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Holandsko, Chorvátsko, Litva, Luxembursko, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko a Španielsko) bilaterálne dohody alebo spoločné vyhlásenia s inými členskými štátmi, ktoré sa vzťahujú na oblasť vysielania pracovníkov, pokiaľ ide o administratívnu spoluprácu medzi rôznymi orgánmi. Väčšina týchto členských štátov uviedla, že týmito dohodami nahradili alebo doplnili informačný systém o vnútornom trhu, a to z rôznych dôvodov. Podľa odpovedí členských štátov sa v Chorvátsku a Holandsku prvý kontakt nadviaže dvojstranne s cieľom získať viac informácií, a potom sa na ich výmenu používa informačný systém o vnútornom trhu. V Estónsku sa za rýchlejšiu považuje výmena informácií cez telefón a e-mailom.

Je však aj veľký počet členských štátov (Cyprus, Česká republika, Holandsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Portugalsko, Slovensko, Švédsko a Taliansko), ktoré používajú na administratívnu spoluprácu len informačný systém o vnútornom trhu, pretože sa považuje za pohodlnejší alebo neexistujú dvojstranné dohody.

6. MOŽNÉ ZMENY A ĎALŠIE ZLEPŠENIA

V článku 24 ods. 1 smernice sa uvádza, že Komisia v rámci preskúmania uplatňovania a vykonávania smernice prípadne navrhne aj potrebné zmeny a úpravy. Okrem toho sa v článku 24 ods. 2 smernice výslovne uvádzajú možnosti zmeny v dvoch prípadoch. Prvý prípad sa týka zoznamov skutkových okolností podľa článku 4 ods. 2 a 3 v súvislosti s vykonávaním celkového posúdenia s cieľom zistiť, či podnik skutočne vykonáva podstatné činnosti v členskom štáte usadenia (článok 4 ods. 2) a či vyslaný pracovník dočasne vykonáva svoju prácu v inom členskom štáte, než je štát, v ktorom zvyčajne pracuje (článok 4 ods. 3). Pokiaľ ide o uvedené dva zoznamy, mohli by sa vymedziť nové okolnosti. Druhý prípad sa týka úpravy lehôt stanovených v článku 6 ods. 6 s cieľom ich skrátenia.

So zreteľom na zoznamy skutkových okolností v článku 4 ods. 2 a 3 niektoré členské štáty všeobecne uvádzali vo svojich vyplnených dotazníkoch, že považujú tieto zoznamy za primerané, pričom niekoľko členských štátoch navrhlo, aby sa v článku 4 ods. 2 doplnili napríklad informácie týkajúce sa obratu, adresy sídla spoločností alebo personálneho manažéra, príspevkov na sociálne zabezpečenie a dane z príjmov právnických osôb, uplatniteľného práva a/alebo kolektívnej zmluvy a podniku, ktorý usmerňuje pracovníka a vykonáva nad ním dohľad, vymedzuje prácu nadčas a určuje rozvrh pracovného času. Na tieto otázky sa však už vzťahuje článok 4 (alebo otázky súvisiace s článkom 4 v informačnom systéme o vnútornom trhu), článok 9 ods. 1 alebo by mohli patriť do článku 9 ods. 2, ak by ich členské štáty chceli využiť. Okrem toho treba uviesť, že zoznamy okolností uvedené v článku 4 nie sú vyčerpávajúce. Členské štáty môžu vymedziť iné/ďalšie okolnosti vo svojom vnútroštátnom práve, ktorým sa transponuje smernica, čo niektoré aj urobili.

Komisia preto nepovažuje za potrebné navrhnúť v tejto fáze zmenu článku 4.

So zreteľom na lehoty stanovené v článku 6 ods. 6 na poskytovanie informácií žiadaných v informačnom systéme o vnútornom trhu žiadny členský štát vo vyplnenom dotazníku nenavrhol, že by sa mali skrátiť. Zo štatistiky informačného systému o vnútornom trhu vyplýva, že približne 2/3 žiadostí je zodpovedaných v rámci lehôt.

Komisia z uvedených dôvodov nepovažuje za užitočné článok 6 ods. 6 v tejto fáze zmeniť. Komisia v záujme ďalšieho zlepšovania presadzovania smernice o vysielaní pracovníkov podnikne kroky na podporu a uľahčenie administratívnej spolupráce, a to najmä prostredníctvom Európskeho orgánu práce.

Sú určité oblasti, na ktoré Komisiu upozornili rôzne zainteresované strany a v ktorých by mohli byť potrebné zlepšenia. Tieto zlepšenia zahŕňajú zjednodušenie administratívnych kontrolných systémov napríklad zavedením jednotného systému vyhlásení v celej EÚ alebo spoločného vzoru webových stránok. Tieto otázky by sa mohli vyriešiť spoločnou prácou vo Výbore odborníkov pre vysielanie pracovníkov alebo v rámci Európskeho orgánu práce, keď začne fungovať, a preto si nevyžadujú zmenu smernice.

So zreteľom na uvedené a so zohľadnením obmedzeného obdobia, počas ktorého je smernica účinná, a vzhľadom na to, že neboli uvedené žiadne ďalšie problémy, ktoré by si vyžadovali zmeny smernice, Komisia nepovažuje za potrebné navrhnúť v tejto fáze akékoľvek zmeny smernice.

7. ZÁVERY

V posledných piatich rokoch sa na úrovni EÚ diskutovalo o pravidlách týkajúcich sa vysielania pracovníkov. V máji 2014 sa Európsky parlament a Rada dohodli na smernici o presadzovaní 2014/67/EÚ (ďalej len „smernica“), ktorá obsahuje spoločný rámec súboru ustanovení, opatrení a kontrolných mechanizmov potrebných na lepšie a jednotné vykonávanie, uplatňovanie a presadzovanie smernice 96/71/ES v praxi.

Na základe návrhu Komisie z marca 2016 Európsky parlament a Rada schválili v júli 2018 smernicu 2018/957/EÚ, ktorou sa mení smernica o vysielaní pracovníkov 96/71/ES s cieľom lepšie zabezpečiť práva pracovníkov a garantovať spravodlivú hospodársku súťaž pre poskytovateľov služieb. Zmeny zavedené smernicou (EÚ) 2018/957 sa uplatňujú až od 30. júla 2020.

Komisia úzko pracovala so všetkými príslušnými subjektmi z členských štátov a sociálnymi partnermi v rámci prípravy na implementáciu nových pravidiel. Táto práca, pokiaľ ide o smernicu 2018/957/EÚ, ešte prebieha.

V súčasnosti Komisia konštatuje, že prostredníctvom transpozície smernice všetkými členskými štátmi sa zlepšilo presadzovanie smernice o vysielaní pracovníkov v členských štátoch, najmä prostredníctvom administratívnej spolupráce cez informačný systém o vnútornom trhu. Vďaka zavedeniu administratívnych požiadaviek a kontrolných opatrení sú členské štáty v lepšej pozícii, aby mohli monitorovať dodržiavanie súladu s pravidlami a zabezpečiť, aby boli garantované práva vyslaných pracovníkov.

Komisia bude naďalej spolupracovať s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť, aby bola smernica naďalej správne transponovaná a uplatňovaná, najmä pokiaľ ide o administratívne požiadavky a kontrolné opatrenia, ako aj subdodávateľskú zodpovednosť.

S cieľom zabezpečiť väčšiu koherentnosť vo výklade a uplatňovaní pravidiel vysielania v celej EÚ Komisia okrem toho po porade so zástupcami členských štátov a organizácií

sociálnych partnerov na európskej úrovni uverejnila praktickú príručku o vysielaní pracovníkov. Cieľom dokumentu je pomáhať zamestnávateľom, pracovníkom a vnútroštátnym orgánom pochopiť pravidlá vysielania pracovníkov. V záujme zohľadnenia nového vývoja sa bude pravidelne aktualizovať. Bude to tak najmä v súvislosti s uplatňovaním pravidiel vysielania na mobilných pracovníkov v medzinárodnej doprave s cieľom začleniť judikatúru súdu[13] a zmeny v právnom rámci[14].

Komisia bude takisto naďalej poskytovať podporu spolu s Európskym orgánom práce ihneď po jeho sfunkčnení všetkým zapojeným subjektom. Bude najmä podporovať spoluprácu medzi orgánmi zodpovednými za administratívnu spoluprácu a vzájomnú pomoc s cieľom zabezpečiť synergie medzi všetkými informačnými a asistenčnými službami a uľahčiť dodržiavanie administratívnych požiadaviek a podporovať cezhraničné postupy presadzovania týkajúce sa sankcií a pokút.

[13] Najmä v spojených veciach C-370/17 a C-37/18 a vo veciach C-16/18 a C-815/18.

[14] Pozri návrh *lex specialis* v prípade pracovníkov v medzinárodnej cestnej doprave, dokument COM(2017) 278 a návrh nariadenia s cieľom aktualizovať pravidlá EÚ týkajúce sa koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia COM(2016) 815.