

Brusel 1. března 2019
(OR. en)

7053/19

AVIATION 40

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generálního tajemníka Evropské komise
Datum přijetí:	1. března 2019
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2019) 120 final
Předmět:	ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Strategie pro evropské letectví: zachování a podpora vysokých sociálních standardů

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2019) 120 final.

Příloha: COM(2019) 120 final



V Bruselu dne 1.3.2019
COM(2019) 120 final

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

Strategie pro evropské letectví: zachování a podpora vysokých sociálních standardů

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

Strategie pro evropské letectví: zachování a podpora vysokých sociálních standardů

1. Úvod

V roce 2017 oslavila EU nejen 25 let svého vnitřního trhu v oblasti letectví¹, ale také vyhlásila evropský pilíř sociálních práv². Je to úspěch EU. Úspěch trhu EU v oblasti letectví byl možný zejména díky mnoha Evropanům, kteří v tomto odvětví každý den pracují a slouží. Tím, že vnitřní trh v oblasti letectví Evropanům umožnil létat snadněji a levněji, přiblížil je ke zbytku světa a lépe je s ním propojil. Bezprecedentní možnost vybrat si z možností letecké dopravy umožnila mnoha Evropanům cestovat, studovat a pracovat v Evropě i mimo ni. Počet a četnost letů výrazně vzrostly. Denní počet letů vzrostl z méně než 10 000 v roce 1992 na přibližně 25 000 v roce 2017³ a počet tras z méně než 2 700 na 8 400⁴. V roce 2017 v rámci EU, z EU nebo do EU letadlem cestovala více než 1 miliarda cestujících⁵.

Pravidla letecké dopravy byla v EU harmonizována, což všem provozovatelům zajišťuje, že mají stejný přístup k trhu s leteckou dopravou, ať se nacházejí kdekoli. Za sociální ochranu a pracovněprávní předpisy i nadále odpovídají v první řadě členské státy⁶. To znamená, že zatímco všichni pracovníci v oblasti letectví požívají ochrany poskytované právními předpisy EU, tito pracovníci mohou mít různá práva a úroveň ochrany v závislosti na vnitrostátním právu, které se na ně vztahuje. Tato situace může být obtížná zejména pro posádky (tj. pro posádky palubních průvodčích a pro piloty)⁷, a to kvůli přeshraničnímu charakteru jejich práce.

Tlak na snížení nákladů na vysoce konkurenčním trhu podnítil inovace. Vyžadoval rovněž, aby se pracovníci přizpůsobili rychle se rozvíjejícímu prostředí. Některé letecké společnosti zavedly postupy (jako například najímání leteckých posádek prostřednictvím zprostředkovatelů nebo jako samostatně výdělečně činné osoby nebo zaměstnávání na smlouvy o platbách za letovou praxi, tzv. „pay-to-fly“), které mají dopad na podmínky práce a zaměstnání leteckých posádek a způsobují právní nejistotu. Série stávek posádek v řadě členských států, k nimž v posledních letech došlo, jsou vyjádřením nespokojenosti některých posádek se změnou v jejich podmínkách práce a zaměstnání.

Existuje obsáhlý soubor právních předpisů EU, které stanoví minimální standardy, jakož i vnitrostátní právní předpisy, které chrání pracovníky, včetně leteckých posádek. Soubor specifických pravidel EU má za cíl chránit je při výkonu přeshraničních činností a zajišťuje, že letecké posádky mohou využít pracovních příležitostí a mohou být chráněny při

¹ https://ec.europa.eu/transport/modes/air/25years-eu-aviation_en

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf.

³ Eurocontrol.

⁴ OAG.

⁵ Eurostats, 2018.

⁶ Viz článek 153 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁷ Pokud jde o poskytovatele služeb pozemního odbavení, budou nezamýšlené sociální dopady právních předpisů EU na pozemní odbavení, zejména na pracovní podmínky, součástí analýzy v nadcházejícím hodnocení v roce 2019. Pokud jde o řídicí letového provozu, viz COM(2017) 286 final a SWD(2017) 207 final.

uplatňování své svobody pohybu na vnitřním trhu. Evropský parlament, Evropský a hospodářský a sociální výbor, členské státy, letecké společnosti a sociální partneři však vyjádřili obavy ohledně negativního dopadu, který mají některé letecké společnosti na zaměstnávání a pracovní podmínky některých leteckých posádek. Jsou znepokojeni tím, že to vede k právní nejistotě, různým úrovním ochrany pracovníků a k nerovným podmínkám mezi leteckými dopravci. Komise obdržela žádosti o objasnění těchto otázek.

V roce 2015 předložila Komise strategii pro evropské letectví⁸, která zdůraznila sociální agendu v oblasti letectví jako prioritu. Od té doby vyvíjí činnost v souvislosti se všemi svými závazky. Komise aktivně podporuje sociální dialog v oblasti letectví, a to zejména prostřednictvím výboru pro odvětvové kolektivní vyjednávání v oblasti civilního letectví. Komise v roce 2016 zveřejnila praktického průvodce věnovaného platným pracovní právním předpisům a příslušným soudům⁹. Za účelem získání bližší představy o situaci leteckých posádek a jejich podmínkách práce a zaměstnání na současném trhu EU v oblasti letectví zadala Komise vypracování studie o zaměstnanosti a pracovních podmínkách leteckých posádek na vnitřním trhu EU v oblasti letectví (tzv. „studie Ricardo“)¹⁰. Komise rovněž čerpala z externích studií¹¹, pravidelných výměn se zúčastněnými stranami a z jejich podnětů. V souvislosti s hodnocením nařízení o leteckých službách¹² Komise rovněž posuzuje nezamýšlené sociální dopady těchto právních předpisů, a to zejména na pracovní podmínky.

V roce 2017 Evropský parlament vyzval členské státy a Komisi, aby jednaly v oblasti sociálních otázek v letectví, a to zejména v případě vysoce mobilních leteckých posádek¹³. Evropský hospodářský a sociální výbor rovněž vyzval Komisi, aby přijala další praktická opatření s cílem zabránit negativním dopadům na zaměstnanost a vytvořit kvalitní pracovní místa¹⁴, zatímco Evropský výbor regionů zdůraznil, že konkurenceschopné a udržitelné evropské odvětví letecké dopravy má z dlouhodobého hlediska zásadní význam pro rozvoj na místní i regionální úrovni. Evropský pilíř sociálních práv vyhlásily v listopadu 2017 Evropský parlament, Rada a Evropská komise. Je vyjádřením zásad a práv, které jsou nezbytné pro spravedlivé a dobře fungující trhy práce a systémy sociálního zabezpečení v Evropě 21. století.

Nedávno a ve výše popsanych souvislostech řada členských států vyzvala k opatřením na vnitrostátní úrovni a na úrovni EU, jejichž cílem by bylo vypracovat a provést ambiciózní a smysluplnou sociální agendu v letecké dopravě. Zdůraznily důležitost zajištění zdravé a spravedlivé hospodářské soutěže a spravedlivých pracovních podmínek pro toto odvětví a vyzvaly Komisi, aby dále pracovala na „konkrétních a účinných opatřeních, jak řešit hlavní

⁸ COM(2015) 598 final.

⁹ <https://publications.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1>

¹⁰ Studie o zaměstnanosti a pracovních podmínkách leteckých posádek na vnitřním trhu EU v oblasti letectví (Study on the employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market), [má být zveřejněno].

¹¹ Studie o účincích provádění společného trhu EU v oblasti letectví na zaměstnanost a pracovní podmínky v odvětví letecké dopravy v období let 1997/2010, červenec 2012 a o zaměstnanosti a pracovních podmínkách v odvětví letecké dopravy a letišť, říjen 2015 (tzv. „studie Stear Davies Gleave“), (Studies on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010, July 2012 and on employment and working conditions in air transport and airports, October 2015).

¹² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1008/2008 ze dne 24. září 2008 o společných pravidlech pro provozování leteckých služeb ve Společenství, Úř. věst. L 293, 31.10.2008, s. 3.

¹³ Usnesení ze dne 16.2.2017 o strategii pro evropské letectví z roku 2015.

¹⁴ Stanovisko TEN/581 ke strategii pro evropské letectví ze dne 14. července 2016, které odkazuje na stanovisko TEN/565 k sociálnímu dumpingu v evropském odvětví civilního letectví, 16.9.2015.

nevyřešené otázky“¹⁵. Organizace pro leteckou dopravu zastupující téměř čtvrtinu trhu v oblasti letectví v EU a dvě odborová sdružení zastupující evropské letecké posádky rovněž adresovaly EU a vnitrostátním subjektům přijímajícím rozhodnutí naléhavou výzvu¹⁶, aby „zajistily odpovídající sociální standardy a rovné podmínky“ na leteckém trhu EU, a to se zaměřením na letecké posádky.

V této zprávě Komise posuzuje pokrok v oblasti sociální agendy v letectví, která byla stanovena ve strategii pro letectví z roku 2015. Zpráva se zaměřuje na letecké posádky a v souladu s politickými prioritami Komise na pracovní místa, růst a spravedlnost a přezkoumává hlavní příležitosti a problémy, kterým letecké posádky v dnešní době čelí, přičemž vychází ze zjištění uvedených ve studii Ricardo, která analyzovala klíčové problémy identifikované evropskými organizacemi leteckých posádek, a zároveň si za cíl klade zvýšení právní jistoty pro mobilní letecké posádky. Identifikuje rovněž některá konkrétní krátkodobá opatření pro silnější sociální agendu v letectví.

2. PRACOVNÍ MÍSTA A ZAMĚSTNANOST NA SOUČASNÉM TRHU V OBLASTI LETECTVÍ

Letectví představuje důležitý zdroj zaměstnanosti. V roce 2016 se odhadovalo, že odvětví letecké dopravy v Unii přímo vytvořilo 2 miliony pracovních míst, z nichž 18,8 % představovala pracovní místa v leteckých společnostech, a celkově podpořilo 9,4 milionu pracovních míst¹⁷. Letecká doprava¹⁸ v EU přímo zaměstnává 437 000 pracovníků (193 000 žen a 244 000 mužů)¹⁹. Očekává se, že letectví bude i nadále vytvářet další pracovní místa²⁰. Čísla týkající se konkrétně leteckých posádek nejsou k dispozici.

Tradičně platilo, že letečtí dopravci měli své flotily a letecké posádky umístěny v jedné zemi, tj. v zemi, kde měli své hlavní místo obchodní činnosti²¹. To rovněž odpovídalo místu, kde letecké posádky pracovaly, místu, kde byly platné právní předpisy v sociální oblasti, a místu soudní příslušnosti. Na liberalizovaném a konkurenčním trhu, který vyžaduje větší flexibilitu a nákladovou efektivnost, prošly obchodní modely leteckých společností výrazným vývojem. V této souvislosti se v tomto odvětví, stejně jako v řadě jiných odvětví hospodářství, vyvinuly různé pracovní poměry a postupy. Počet nízkonákladových letů, které jsou zpravidla provozovány z bodu do bodu, od roku 2007 do roku 2016 vzrostl o 61 %²² a tvoří téměř 50 % trhu v rámci EU z hlediska počtu nabízených sedadel²³. S nárůstem tras z bodu do bodu se počet provozních základů od roku 2008 neustále zvyšuje a letadla a letecké posádky stejné letecké společnosti jsou stále častěji umístěny mimo hlavní místo obchodní činnosti letecké společnosti, na území jiného členského státu, a někdy dokonce i ve třetích zemích. Jak zdůraznila studie Ricardo, prvek využívání vícečetných zahraničních provozních základů se

¹⁵ Společné prohlášení Belgie, Dánska, Francie, Německa, Lucemburska a Nizozemska o sociální agendě v letectví, 2. října 2018.

¹⁶ „Sociální agenda pro evropské letectví“, Platforma pro koordinaci leteckých společností (Airline Coordination Platform), Evropské sdružení technických letových posádek (European Cockpit Association) a Evropská federace pracovníků v dopravě (European Transport Workers' Federation), 2.10.2018.

¹⁷ https://aviationbenefits.org/media/166344/abb18_full-report_web.pdf.

¹⁸ Letištní operace a opravy a údržba letadel a letadlových motorů nejsou zahrnuty.

¹⁹ Eurostats, 2. čtvrtletí roku 2018.

²⁰ Podle předpovědi společnosti Airbus vznikne mezi lety 2017 a 2037 celosvětová poptávka po dalších 538 000 pilotů (219 000 v oblasti Asie a Tichomoří, 68 000 v Severní Americe, 94 000 v Evropě, 57 000 na Blízkém východě, 52 000 v Latinské Americe, 25 000 v Africe a 23 000 v Rusku / Střední Asii).

²¹ Viz čl. 2 odst. 26 nařízení o leteckých službách.

²² Eurocontrol.

²³ Letní letové řády OAG.

objevuje zejména u nízkonákladových dopravců. Někteří tradiční dopravci však v omezeném rozsahu rovněž začali rozvíjet dodatečné provozní základny.

Tento trend prohloubil přeshraniční povahu činností posádek a vedl k tomu, že jejich právní postavení v rámci právních předpisů EU a vnitrostátních právních předpisů je složitější. Zejména vytvořil nejistotu ohledně toho, jak určit, který soud je příslušný a jaké pracovní právo se použije na pracovní smlouvu leteckých posádek přidělených k mateřskému letišti mimo hlavní místo obchodní činnosti letecké společnosti.

Nařízení o leteckých službách, které je právním rámcem EU pro vnitřní trh EU v oblasti letectví, uznává „*rostoucí význam leteckých dopravců s provozními základnami v několika členských státech*“ (4. bod odůvodnění) a stanoví, že „*pokud jde o zaměstnance leteckého dopravce Společenství, který provozuje letecké služby z provozní základny nacházející se mimo území členského státu, v němž má tento letecký dopravce Společenství své hlavní místo obchodní činnosti, měly by členské státy zajistit řádné uplatňování právních předpisů v sociální oblasti, a to jak předpisů Společenství, tak i předpisů vnitrostátních*“ (9. bod odůvodnění). Nařízení o leteckých službách tak platí, aniž je dotčeno uplatňování příslušných právních předpisů EU a vnitrostátních předpisů týkajících se ochrany zaměstnanců, jako jsou například předpisy týkající se sociálního zabezpečení. Tato zpráva se zaměřuje na předpisy, které mají pro letecké posádky význam v souvislosti se stávajícím vývojem na trhu.

3. SOCIÁLNÍ ROZMĚR JAKO SOUČÁST POSUZOVÁNÍ BEZPEČNOSTI

Bezpečnost je v letectví prioritou číslo jedna. Předpisy EU v oblasti bezpečnosti letectví platí pro letecký personál stejně, bez ohledu na jejich smluvní vztah s leteckou společností. Předpisy EU v oblasti bezpečnosti letectví obsahují pojem mateřského letiště, které slouží jako referenční údaj pro výpočet omezení doby letové služby a služby. Pojem mateřské letiště se rozumí „*místo, které provozovatel určí členovi posádky, v němž člen posádky obvykle začíná a končí dobu služby nebo sérii dob služby a v němž provozovatel za normálních okolností není odpovědný za ubytování dotčeného člena posádky*“²⁴.

Potenciální dopad, který mohou mít různé podmínky zaměstnání na bezpečnost, je brán velmi vážně a je předmětem probíhající analýzy Agentury Evropské unie pro bezpečnost letectví (EASA) a Komise. Dvě nedávné události začleňují sociální rozměr do posuzování bezpečnosti leteckých společností ještě hlouběji.

V srpnu 2017 vydala Agentura Evropské unie pro bezpečnost letectví **doporučení týkající se nových obchodních modelů provozovatelů komerční letecké dopravy**²⁵. Vzhledem k různým smluvním ujednáním v rámci leteckých posádek (např. modely dočasných pracovních smluv, zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelů nebo najímání samostatně výdělečně činných osob) zpráva doporučila, aby se provozovatelé s ohledem na řadu ukazatelů tvořících součást systému řízení bezpečnosti provozovatele zaměřovali na sledování podle druhu smlouvy nebo kategorie zaměstnanců.

²⁴ Viz poznámka pod čarou č. 29.

²⁵ Praktická příručka agentury EASA, Řízení rizik souvisejících s novými obchodními modely provozovatelů komerční letecké dopravy (EASA Practical Guide, Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators).

Kromě toho podle **nového základního nařízení o bezpečnosti letectví**, které vstoupilo v platnost dne 11. září 2018²⁶, jsou zohledňovány socioekonomické faktory, a to za účelem řešení socioekonomických rizik pro bezpečnost letectví. Navíc v situaci, kdy agentura EASA vypracovává návrhy pravidel, která mohou mít významné sociální důsledky, je povinná odpovídajícím způsobem konzultovat se zúčastněnými stranami, a to včetně sociálních partnerů EU.

4. PŘÍLEŽITOSTI A VÝZVY PRO LETECKÉ POSÁDKY NA SOUČASNÉM TRHU EU V OBLASTI LETECTVÍ

4.1 Získávání a výcvik mladých lidí – zachování a vytvoření vysoce kvalifikovaných pracovních míst v letecké dopravě

Budoucnost evropského odvětví letecké dopravy závisí na jeho schopnosti přilákat a udržet si vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. Podle prognóz vznikne mezi lety 2017 a 2037 celosvětová poptávka po dalších 538 000 pilotů²⁷.

Zúčastněné strany, zejména odbory a některé letecké společnosti, jakož i Evropský parlament, jsou znepokojeny tím, že piloti musí za účelem výcviku platit, jako například za svůj tzv. „line training“ (tj. výcvik za reálného provozu), kdy zároveň působí jako regulérní piloti letadla v rámci komerční služby.

Stát se pilotem vyžaduje zdlouhavý a nákladný výcvik. Přístup k této profesi obecně zahrnuje tři hlavní kroky: **základní výcvik** pro získání průkazu způsobilosti dopravního pilota (ATPL)²⁸; **typovou kvalifikaci** umožňující létat s konkrétním typem letadla; **tzv. „line training“**, kdy pilot získá požadovanou letovou praxi, aby mohl působit jako regulérní pilot, a to tak, že létá na komerčním dopravním letu jako regulérní pilot (v pozici druhého nebo prvního pilota) za doprovodu výcvikového kapitána (line training captain).

Postupy výcviku pilotů se v posledních desetiletích významně změnily. Dříve letecké společnosti výcvik svých pilotů zpravidla platily, a ti pak byli velmi často ke svému zaměstnavateli na řadu let vázáni. Velké množství pilotů rovněž pocházelo z řad vojáků. Studie Ricardo zdůrazňuje, že v dnešní době musí většina pilotů na financování svého výcviku přispívat (do určité míry), a to na všech úrovních. Většina z nich musí platit za svůj základní výcvik a za typovou kvalifikaci. Tyto náklady obvykle představují náklady na vzdělání (podobně jako u jiných profesí), které jsou v případě letectví obzvlášť vysoké: základní výcvik může stát až 100 000 EUR; typová kvalifikace stojí přibližně 30 000 EUR.

4.1.1 Platba za letovou praxi (tzv. „pay to fly“)

V současnosti může být line training poskytován zaměstnavatelem jako součást zaměstnání pilota, který nově získal vzdělání, nebo se může stát, že piloti musí za získání letové praxe zaplatit. Podle studie Ricardo je to právě druhá situace, která je obvykle označována jako

²⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1139 ze dne 4. července 2018 o společných pravidlech v oblasti civilního letectví a o zřízení Agentury Evropské unie pro bezpečnost letectví, Úř. věst. L 212, 22.8.2018, s. 1.

²⁷ Viz poznámka pod čarou č. 20.

²⁸ Průkaz bude „zmrazen“, dokud pilot nezíská požadovaný line training. Pilot může létat jako druhý nebo první pilot.

„pay-to-fly“ nebo jako „samofinancovaný line training“. Na úrovni EU neexistuje žádná společně dohodnutá definice pojmu „pay-to-fly“²⁹. O tom, zda jsou tato schémata v Evropě rozšířená, či nikoli, neexistují jednoznačné informace. K získání požadované letové praxe muselo 2,2 % až 6,1 %³⁰ pilotů dotazovaných v rámci studie Ricardo na svou letovou praxi na komerčních letech finančně přispět. Naopak 19 z 27 dotazovaných leteckých společností tato schémata za poslední 3 roky nepoužilo (nebo se jich neúčastnilo)³¹. Potenciálními důvody pro účast na těchto schématech mohou být 1) možnost rychlejšího získání kvalifikace, aby mohl pilot létat jako kapitán, a obecněji 2) zvyšování zaměstnatelnosti³². U mladších, méně zkušených pilotů je větší pravděpodobnost, že se budou těchto schémat účastnit.

Situace pay-to-fly není na úrovni EU ani na vnitrostátní úrovni konkrétně regulována nebo zakázána. Některé země, jako například Francie nebo Německo, jsou však toho názoru, že tyto praktiky jsou potenciálně součástí pracovního poměru, a pilot by za ně proto neměl platit³³. V této souvislosti je rovněž nutno konstatovat, že **návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii**³⁴, vypracovaný Komisí, ukládá zaměstnavatelům povinnost poskytnout zaměstnancům bezplatnou odbornou přípravu, pokud je tato příprava požadována unijními či vnitrostátními právními předpisy nebo příslušnými kolektivními smlouvami.

4.1.2 Kvalita výcviku

Skupina pro politiky týkající se výcviku leteckých posádek (Aircrew Training Policy Group)³⁵ vyjádřila obavy ohledně kvality výcvikových programů nabízených certifikovanými leteckými školami. Dovednosti získané kadety nemusí vždy odpovídat dovednostem požadovaným leteckými společnostmi. Letecké společnosti představující významný podíl na trhu EU uvedly, že velká část pilotů, kteří mají průkaz způsobilosti dopravního pilota, nesplňuje základní požadavky leteckých společností pro přijetí. To pro mladé piloty představuje vážný problém, jelikož po dokončení drahého vzdělání nemohou získat zaměstnání. Z dlouhodobého hlediska to rovněž může vést k případnému nedostatku kvalifikovaných a zaměstnatelných pilotů, což by mohlo ovlivnit růst leteckého průmyslu.

Kromě toho rozvoj nových technologií a automatizace, jako jsou například bezpilotní letadla, bude mít dopad na pracovní síly v civilním letectví, a to včetně leteckých posádek. Konference o automatizaci v dopravě a o jejím vlivu na pracovní síly, kterou Komise zorganizovala dne 20. listopadu 2018, identifikovala potřebu doprovodit tento přechod tím, že

²⁹ Pojem pay-to-fly ve studii a v této zprávě obvykle odkazuje na situaci, kdy pilot v souvislosti s line trainingem řídí letadlo v rámci komerční služby (např. let, z něhož má letecká společnost zisk) a zároveň leteckému dopravci za tento výcvik platí. Pilot může, nebo nemusí, mít smlouvu s leteckým dopravcem. Je třeba podotknout, že line training může tvořit, a často tvoří, balíček spolu s typovou kvalifikací, což není považováno za situaci odpovídající pojmu pay-to-fly.

³⁰ V závislosti na tom, zda byla do odpovědi zahrnuta typová kvalifikace.

³¹ Z 8 leteckých společností, které uvedly, že tato schémata použily, patřily čtyři k tradičním leteckým dopravcům s pravidelnými lety, jedna společnost byla nízkonákladová, jedna spadala do kategorie „jiné“ a dvě byly nespécifikované.

³² Většina pilotů dotazovaných v rámci studie Ricardo (62,5 %) se účastnila s očekáváním, že tak získají stále zaměstnání. Bylo rovněž uváděno, že účast na těchto schématech může být jediným způsobem, jak být leteckou společností přijat. Studie Ricardo neuvádí žádné další důkazy dokládající toto tvrzení ani údaje o rozdělení mezi důvody 1) a 2).

³³ Prvky jako například závislost nebo delší vztah s leteckým dopravcem mohou být ukazateli de facto pracovního poměru.

³⁴ COM(2017) 797.

³⁵ Která pomáhá agentuře EASA tím, že jí poskytuje poradenství v záležitostech výcviku obchodních pilotů.

se bude řešit digitální propast a nerovnosti, překlenou se nedostatky dovedností a zajistí se připravenost řešit důsledky toho, že se pracovní místa snadněji přesunují do jiných částí světa³⁶.

OPATŘENÍ³⁷

Komise s podporou Agentury Evropské unie pro bezpečnost letectví (EASA) a v úzké spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami bude i nadále posuzovat, jak by se tradiční vzdělávací proces mohl postupně posunout k vzdělávání založenému na důkazech a kvalifikovanosti, aby se udržel nejvyšší stupeň bezpečnosti letectví a zároveň v budoucnu zachovala zaměstnatelnost pilotů.

Komise [naléhavě vyzývá spolunormotvůrce, aby přijali návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a] bude sledovat, jaký bude mít tato směrnice, jakmile bude provedena, dopad na výcvik posádek.

V roce 2019 Komise zahájí studii s cílem určit různé možnosti politiky na podporu přechodu k automatizované dopravě pro pracovníky ve všech druzích dopravy, včetně odborné přípravy a rekvalifikace.

4.2 Zachování a podpora vysokých sociálních standardů EU pro letecké posádky: *trendy a výzvy*

4.2.1 Rozhodné právo a příslušná jurisdikce

Podle studie Ricardo většina členů leteckých posádek, kteří odpovídali na průzkum (82 % pilotů a 88 % palubních průvodčích), uvedla, že rozhodným právem pro jejich smlouvy je právo jejich smluvního mateřského letiště. U leteckých dopravců, kteří provozují více provozních základen, na nichž jsou umístěny letecké posádky, bylo zjištěno, že s větší pravděpodobností uplatňují právo odpovídající zemi, v níž mají své hlavní místo obchodní činnosti, a to bez ohledu na to, kde jsou jejich letecké posádky umístěny.

Vzhledem k vysoké mobilitě leteckých posádek může být určení právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení a pracovněprávních předpisů, na které mají nárok, a toho, u jakého soudu mohou svá práva uplatňovat, obtížné.

Nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení³⁸ stanoví pravidla koordinace, jejichž cílem je chránit práva na sociální zabezpečení pracovníků, kteří se stěhují v rámci Evropy. Na osoby se zpravidla vztahují zákony jednoho členského státu. V konkrétním případě leteckých posádek jde o zákony členského státu, kde se nachází mateřské letiště letecké posádky, jak je definováno v právních předpisech týkajících se bezpečnosti letectví³⁹.

³⁶ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/automation_en

³⁷ Viz též horizontální opatření v závěru této zprávy.

³⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení ve znění nařízení (EU) č. 465/2012.

³⁹ Hlava FTL, ORO.FTL.105 odstavec 14 nařízení Komise (EU) č. 83/2014 ze dne 29. ledna 2014, kterým se mění nařízení (EU) č. 965/2012, kterým se stanoví technické požadavky a správní postupy týkající se letového provozu podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 216/2008.

Zavedení tohoto spojujícího prvku přispělo k větší právní jistotě, pokud jde o sociální zabezpečení leteckých posádek.

Praktická příručka, kterou v roce 2016 připravila Evropská soudní síť pro občanské a obchodní věci⁴⁰, poskytuje pokyny, které jsou pro mobilní letecké posádky velmi relevantní. Strany individuální pracovní smlouvy si mohou pro účely své smlouvy zvolit platné vnitrostátní právní předpisy a příslušnou jurisdikci. Za účelem ochrany zaměstnance jakožto nejslabší smluvní strany je volba jurisdikce platná pouze za přísných podmínek stanovených v **nařízení Brusel I**⁴¹, které se zabývá přeshraničními situacemi. Co se týče rozhodného práva, pravidla uvedená v **nařízení Řím I**⁴² zaručují, že bez ohledu na jakoukoli učiněnou volbu mají zaměstnanci nárok na ochranu podle závazných předpisů práva země, které by bylo rozhodné, pokud by k žádné volbě nedošlo. Toto právo odpovídá v první řadě právu místa, kde nebo odkud zaměstnanci obvykle vykonávají svou práci. Slova „nebo odkud“ přidali spolunormotvůrci na návrh Komise⁴³, aby bylo možné uplatnit toto pravidlo na osoby pracující na palubě letadel.

V důležitém rozsudku Soudní dvůr EU objasnil, jak ve sporu konkrétně zahrnujícím letecké posádky určit místo, kde nebo odkud zaměstnanci obvykle vykonávají svou práci⁴⁴. Soudní dvůr rozhodl, že pokud jde o určení tohoto místa, hraje mezi příslušnými indiciemi významnou úlohu „mateřské letiště“ ve smyslu předpisů EU v oblasti bezpečnosti letectví. Jeho relevance pro tento účel může být zpochybňována pouze v případě, že existují bližší vazby k jinému místu, než je mateřské letiště⁴⁵, což vyžaduje posuzování případ od případu. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že místo, odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nelze postavit naroveň „státní příslušnosti“ letadla⁴⁶. Věc se týkala uplatňování nařízení Brusel I, ale stejné úvahy platí rovněž při stanovování rozhodného práva, od něhož se nelze odchýlit podle nařízení Řím I. Nařízení Řím I v tomto ohledu odkazuje na stejný pojem místa obvyklého výkonu práce. Soudní dvůr konkrétně uvedl, že tyto dva nástroje by měly být vykládány a uplatňovány konzistentně.

Komise na tento vývoj v judikatuře poukázala ve své nedávné výměně názorů s členskými státy, Evropským parlamentem a sociálními partnery. Vyjádřila očekávání, že společnosti působící na vnitřním trhu EU v oblasti letectví dodržují všechny platné evropské a vnitrostátní právní předpisy.

V souvislosti s hodnocením nařízení o leteckých službách, které se vztahuje na nejdůležitější aspekty vnitřního trhu v oblasti letectví, Komise mimo jiné posuzuje nezamýšlené sociální dopady těchto právních předpisů, a to zejména na pracovní podmínky. Komise zároveň v rámci příprav na budoucí posouzení dopadů s ohledem na případný přezkum všech aspektů nařízení o leteckých službách zadala vypracování studie.

OPATŘENÍ

⁴⁰ <https://publications.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1>

⁴¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, Úř. věst. L 351, 20.12.2012, s. 1.

⁴² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), Úř. věst. L 177, 4.7.2008, s. 6.

⁴³ KOM(2005) 650 v konečném znění.

⁴⁴ Rozsudek ze dne 14. září 2017 ve spojených věcech C-168/16 a C-169/16, *Nogueira a další*.

⁴⁵ Viz bod 73 rozsudku.

⁴⁶ Viz body 75 a 76 rozsudku.

Komise bude pokračovat ve spolupráci s Evropskou soudní sítí s cílem zvýšit povědomí o nedávných rozhodnutích Soudního dvora EU a o jejich důsledcích pro záležitosti mezinárodní soudní příslušnosti a právo rozhodné pro pracovní smlouvy, včetně případné aktualizace Praktické příručky týkající se nařízení Řím I a Brusel I z roku 2016 za účelem zohlednění nedávných rozsudků Soudního dvora EU.

Komise provádí studii, která jí pomůže posoudit, zda jsou pro zlepšení fungování vnitřního trhu EU v oblasti letectví třeba další opatření, mimo jiné zlepšení právní jistoty pro mobilní letecké posádky včetně posádek ze zemí, které nejsou členy EU, pracujících v EU, pokud jde o rozhodné právo v případě jejich pracovních smluv.

Komise vyzývá členské státy, aby pomocí vhodných prostředků na vnitrostátní úrovni zajistily prosazování stávajících pravidel a také zajistily pokračující soulad s právem EU, jak je vykládáno Soudním dvorem EU.

4.2.2 Zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelů včetně agenturního zaměstnávání

Jak potvrdila studie Ricardo, na vnitřním trhu v oblasti letectví se jako alternativa k tradičním pracovním smlouvám na dobu neurčitou rozvinuly různé formy zaměstnávání nebo pracovních poměrů, jako například nepřímé pracovní poměry, krátkodobé smlouvy nebo využívání samostatně výdělečně činných osob. Zejména evropští sociální partneři, ale rovněž některé členské státy vyjádřili obavy ohledně rizika nepříznivého dopadu některých z těchto forem na podmínky práce a zaměstnání leteckých posádek. Objevily se rovněž obavy ohledně situace nerovných podmínek vyplývajících ze zneužívání nebo obcházení platných pracovněprávních předpisů některými leteckými dopravci na úkor leteckých dopravců, kteří skutečně dodržují příslušné předpisy EU a vnitrostátní předpisy.

Odvětví letecké dopravy historicky nabízí vysoce kvalifikovaná pracovní místa a převážně lepší než průměrné podmínky práce a zaměstnání pro letecké posádky⁴⁷. Jak ukazuje studie Ricardo, toto ve velké většině případů stále platí: přímá pracovní smlouva s leteckým dopravcem na dobu neurčitou stále zůstává převládající formou zaměstnání pro 80 % palubních průvodčích a 82 % pilotů pracujících v EU⁴⁸. Problém dnes spočívá v tom, jak zajistit, aby zaměstnavatelé měli flexibilitu nezbytnou pro přizpůsobení se změnám v hospodářském kontextu, a zároveň zajistit kvalitní pracovní podmínky a rovné podmínky v souladu s příslušnými předpisy a zásadami práva EU⁴⁹.

Studie Ricardo poukazuje na skutečnost, že je obtížné shromáždit spolehlivé údaje o využívání agentur na zprostředkování dočasné práce nebo jiných zprostředkovatelských organizací⁵⁰. Většina dotazovaných leteckých dopravců uvedla, že si letecké posádky nenajali prostřednictvím zprostředkovatele, a měla za to, že v této souvislosti nedošlo v posledních letech k žádné změně. Studie nicméně poukazuje na to, že mezi 9 % a 19 % palubních

⁴⁷ Např. ačkoli agenturní zaměstnávání a najímání samostatně výdělečně činných osob se zvýšilo, úroveň zůstávají výrazně nižší než v jiných odvětvích hospodářství jako celku (viz SWD(2015) 261).

⁴⁸ Čísla se však významně liší v závislosti na typu leteckého dopravce a věku člena letecké posádky.

⁴⁹ Viz SWD(2018) 67, který připomíná právní rámec pro každou z klíčových zásad pilíře, a to, jak je prováděn.

⁵⁰ Řada respondentů v rámci průzkumu nebyla schopna určit, jakou formou zprostředkovatelské organizace byli přijati. Ne vždy byli také schopni určit svého skutečného zaměstnavatele.

průvodčích⁵¹ a přibližně 8 % pilotů uvedlo, že jsou **zaměstnání prostřednictvím nějaké formy zprostředkovatelské organizace**, a že velká většina osob najatých prostřednictvím těchto zprostředkovatelů pracuje pro nízkonákladové dopravce (97 % dotazovaných palubních průvodčích a 69 % dotazovaných pilotů). U mladých palubních průvodčích je větší pravděpodobnost, že pracují v rámci smlouvy se zprostředkovatelskou organizací⁵².

Zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelů zahrnuje různá uspořádání, která mohou někdy zahrnovat komplexní řetězce pracovních poměrů. Proto je pro letecké posádky někdy obtížné identifikovat svého skutečného zaměstnavatele. Někteří členové leteckých posádek mohou mít pracovní smlouvu nebo být v pracovním poměru s agenturou pro dočasné zaměstnávání a mohou být dočasně přiděleni na práci pro leteckého dopravce pod dohledem a vedením letecké společnosti. Tito zaměstnanci agentur práce jsou chráněni **směrnicí o agenturním zaměstnávání**⁵³, která stanoví, že zaměstnancům zaměstnaným agenturou, kteří po přechodnou dobu pracují pod dohledem a vedením uživatele, musí být poskytnuty přinejmenším stejné základní podmínky práce a zaměstnání, jako kdyby je tento podnik zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Toto platí po dobu trvání jejich přidělení k uživateli.

Letecká posádka může být rovněž zaměstnána jinou formou zprostředkovatelské agentury nebo dceřinou společností leteckého dopravce (personální agenturou). Tato praxe je mnohem rozšířenější u několika leteckých dopravců a běžnější u mladších členů leteckých posádek vstupujících na trh.

Podmínky, za nichž mohou společnosti využívat zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelů, včetně agenturního zaměstnávání, se liší v závislosti na právních předpisech členských států. Ve všech členských státech však musí být monitorována a posuzována údajná zneužití, a to případ od případu příslušnými orgány, zejména inspektoráty práce a příslušnými vnitrostátními soudy, které zohlední relevantní unijní a vnitrostátní právní předpisy. Je třeba také zvýšit právní jistotu. V této souvislosti je důležité rozlišovat nezákonné situace od velmi složitých, ale zákonných situací. Kromě toho mohou zprostředkovatelské/náborové agentury sídlit v jiném členském státě, než v kterém sídlí letecký dopravce a/nebo zaměstnanec (viz oddíl 4.2.3). V celé EU by měla být dále podporována zvýšená spolupráce mezi inspektoráty práce.

Na úrovni EU mohou předpisy v oblasti bezpečnosti letectví ovlivnit využívání pozemního personálu, který pro společnost pracuje v roli externistů. Alespoň polovina pracovníků provádějících údržbu v každé dílně, hangáru nebo na každé letecké lince v rámci jakékoli směny by měla být v zaměstnaneckém poměru, aby byla zajištěna organizační stabilita⁵⁴. U leteckých posádek platí předpisy EU v oblasti bezpečnosti letectví pro všechny členy posádky stejně, bez ohledu na jejich postavení zaměstnanců nebo samostatně výdělečně činných osob,

⁵¹ 19 % palubních průvodčích, kteří na průzkum odpovídali, uvedlo, že mají pracovní smlouvu se zprostředkovatelskou personální agenturou, přičemž letečtí dopravci odpovídající na průzkum uvedli, že prostřednictvím těchto smluv zaměstnávají 9 % palubních průvodčích.

⁵² Podíl je větší ve věkové skupině 18 až 29 let (34 %) a 30 až 39 let (27 %) ve srovnání s 11 % ve věkové skupině 40 až 49 let a s věkovou skupinou 50 až 59 let (3 %). Podíl pilotů s těmito smlouvami je relativně malý pro všechny věkové skupiny.

⁵³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, Úř. věst. L 327, 5.12.2008.

⁵⁴ Přijatelné způsoby průkazu (AMC bod 145.A.30 písm. d) Požadavky na personál) vydané agenturou EASA v rámci nařízení Komise (EU) č. 1321/2014 o zachování letové způsobilosti letadel a leteckých výrobků, letadlových částí a zařízení a schvalování organizací a personálu zapojených do těchto úkolů, Úř. věst. L 362, 17.12.2014, s. 1.

a leteckým společnostem se doporučuje, aby identifikovaly a zmírnily jakákoli konkrétní rizika ve svých systémech řízení bezpečnosti⁵⁵.

OPATŘENÍ

Komise v úzké spolupráci s Agenturou Evropské unie pro bezpečnost letectví (EASA) a zúčastněnými stranami učiní nezbytné kroky, aby zajistila, že systémy řízení bezpečnosti leteckých společností zohledňují všechny formy zaměstnání a pracovních poměrů, včetně pracovníků zaměstnaných prostřednictvím zprostředkovatelů a pracovníků pracujících jako samostatně výdělečně činné osoby.

Komise vyzývá členské státy, aby pomocí vhodných prostředků na vnitrostátní úrovni zajistily prosazování stávajících pravidel týkajících se ochrany zaměstnanců agentur práce a také aby zajistily pokračující soulad s právem EU.

4.2.3 Vysílání pracovníků

Byly vzneseny dotazy týkající se rozsahu, v němž je vysílání využíváno v případě pilotů a palubních průvodčích, a toho, v jakém rozsahu se na ně vztahuje směrnice o vysílání pracovníků⁵⁶. Jeden dotaz se konkrétně týkal toho, zda někteří letečtí dopravci tato pravidla obešli a poslali pracovníky se smlouvami stanovujícími nižší výdělků do zemí s vyššími životními náklady.

Ve studii Ricardo je zastáván názor, že směrnice o vysílání pracovníků⁵⁷ je v zásadě použitelná na přeshraniční poskytování služeb agenturami pro dočasnou práci nebo agenturami poskytujícími pracovníky. Studie Ricardo se zabývala dvěma dalšími situacemi, které by mohly spadat do působnosti této směrnice: pronájmy letadel s posádkou a dočasné vyslání leteckých posádek na provozní základnu mimo jejich mateřské letiště.

Studie Ricardo uvádí, že dočasné využívání letecké posádky mimo její mateřské letiště je v odvětví letectví poměrně zřídka. 6 % palubních průvodčích a 12 % pilotů uvedlo, že jsou v nějaké formě dočasně umístěni v jiném členském státě. 18 z 24 leteckých dopravců uvedlo, že letecké posádky neumísťují mimo jejich mateřské letiště. Studie kromě toho potvrzuje, že pronájmy letadel s posádkou nejsou běžným jevem. Pouze 4 z 23 leteckých dopravců uvedli, že jako součást dohody o pronájmu využívají pracovníky, kteří dočasně pracují z jiného než ze svého mateřského letiště⁵⁸.

Rozhovory se zúčastněnými stranami rovněž potvrzují, že směrnice o vysílání pracovníků není v případě leteckých posádek obecně uplatňována. Někteří respondenti v rámci studie současně poukázali na to, že zúčastněným stranám, a to včetně vnitrostátních orgánů, chybí povědomí o právech uplatnitelných v členském státě, kam byli dočasně přiděleni, a také na

⁵⁵ Viz též oddíl 3.

⁵⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1 (a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES, Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11, „směrnice o prosazování“).

⁵⁸ Číslo je třeba vykládat opatrně, jelikož pronájmy letadel s posádkou se obvykle využívají pouze dočasně, někdy pouze pro účel jediného letu.

nedostatek informací od zaměstnavatele týkajících se těchto práv. Zúčastněné strany rovněž uvedly problémy s prosazováním pravidel, a to počínaje tím, kdo je za prosazování těchto pravidel odpovědný.

Operace zahrnující pronájmy letadel s posádkou přidávají pro letecké posádky další vrstvu právní složitosti, jelikož spočívají v pronájmu letadla s leteckou posádkou, které je provozováno jménem jiného leteckého dopravce (nájemce). Tyto operace mohou zahrnovat letadla a letecké posádky ze zemí, které nejsou členy EU. Průzkum v terénu provedený v rámci studie Ricardo poukazuje na obavy zástupců zaměstnanců týkající se možného využívání ujednání o pronájmu letadla s posádkou za účelem obejití stávek nebo použitelných sociálních a pracovněprávních předpisů⁵⁹.

Směrnice o vysílání pracovníků se vztahuje na letecké společnosti, agentury práce a další druhy zprostředkovatelů, kteří dočasně vysílají pracovníky („vyslaní pracovníci“) do jiného členského státu v souvislosti s poskytováním přeshraničních služeb v daném členském státě.

Člen letecké posádky, který je fakticky přidělen na dočasnou práci v jiném členském státě, což je případ, který může nastat v souvislosti se smlouvou o pronájmu letadla s posádkou, by se z definice mohl kvalifikovat jako vyslaný pracovník, pokud by po celou dobu pronájmu mezi členem letecké posádky a pronajímatelem existoval pracovní poměr. Toto by mělo být posuzováno případ od případu. Členové leteckých posádek, kteří jsou přesunuti na jiné letiště (tj. kteří jsou přiděleni na nové mateřské letiště), nemohou být považováni za vyslané pracovníky, pokud nesplňují zvláštní podmínky stanovené za tímto účelem směrnicí o vyslaných pracovnících.

Nedávné změny směrnice o vysílání pracovníků⁶⁰, která stanoví zásadu stejné odměny za stejnou práci na stejném místě, musí členské státy provést do 30. července 2020 a od tohoto data je musí uplatňovat. Pozměněná směrnice usnadní přeshraniční poskytování služeb a současně zajistí spravedlivou hospodářskou soutěž a dodržování práv vyslaných pracovníků. Jeden z důležitých souborů změn spočívá v rozšíření zásady rovného zacházení, jak je popsána v oddíle 4.2.2⁶¹, na vyslané zaměstnance agentur práce nebo agentur poskytujících pracovníky, a to včetně leteckých posádek, při zachování možnosti hostitelských členských států rozhodnout, zda uplatní rovněž další podmínky práce, které se v daném státě vztahují na zaměstnance agentur práce.

Účinnější uplatňování a prosazování směrnice o vysílání pracovníků příslušnými vnitrostátními orgány v situacích spadajících do působnosti této směrnice pomohou zlepšit pracovní podmínky leteckých posádek a zvýšit právní jistotu a také zajistit rovné podmínky v rámci Evropského hospodářského prostoru. Cílem **směrnice o prosazování** je zajistit, aby byla pravidla o vysílání pracovníků náležitě prosazována a dodržována všemi podniky. Za účelem identifikace skutečného vyslání pracovníka a předcházení zneužívání a obcházení pravidel článek 4 této směrnice uvádí skutečnosti, které mohou být zohledněny při celkovém posouzení každého konkrétního případu.

Vytvoření **Evropského orgánu pro pracovní záležitosti**⁶² rovněž pomůže zajistit, aby byla pravidla EU týkající se pracovní mobility prosazována spravedlivým, jednoduchým

⁵⁹ Vzhledem k malému množství respondentů nebylo možné tato tvrzení ověřit, jak uvádí studie Ricardo.

⁶⁰ Změny zavedené prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků, Úř. věst. L 173, 9.7.2018, s. 16.

⁶¹ Článek 5 směrnice 2008/104/ES.

⁶² COM(2018) 131.

a účinným způsobem. Očekává se, že orgán bude zřízen a začne fungovat v roce 2019 a své plné operační kapacity dosáhne do roku 2023. Komise navrhuje, aby úkolem orgánu bylo podporovat spolupráci mezi zeměmi EU při přeshraničním prosazování příslušných právních předpisů EU, a to i v boji proti nehlášené práci, a zajistit tak kontinuitu práce stávající evropské platformy pro řešení problematiky nehlášené práce. To zahrnuje usnadňování společných inspekcí. Orgán by měl plnit úlohu mediátora a usnadňovat hledání řešení v případech přeshraničních sporů mezi vnitrostátními orgány. Jednotlivcům a zaměstnavatelům by rovněž měl usnadňovat přístup k informacím o jejich právech a povinnostech a přístup k souvisejícím službám.

OPATŘENÍ

Komise bude prostřednictvím Výboru odborníků pro vysílání pracovníků nadále spolupracovat s členskými státy, aby se zlepšilo uplatňování směrnice o vysílání pracovníků a směrnice o prosazování, a zejména pomáhat při provádění a uplatňování revidované směrnice, zvláště s cílem zlepšit rovné zacházení a zabránit přeshraničním podvodům.

Komise vyzývá členské státy, aby pomocí vhodných prostředků na vnitrostátní úrovni zajistily prosazování stávajících pravidel chránících vyslané pracovníky a také zajistily pokračující soulad s právem EU, jak je vykládáno Soudním dvorem EU.

4.2.4 Samostatná výdělečná činnost

Podle studie Ricardo pracovní uspořádání, kdy je nájímána samostatně výdělečně činná osoba, zpravidla zahrnuje situaci, kdy letečtí dopravci nájímají služby samostatně výdělečně činného pilota, a to buď přímo, nebo prostřednictvím zprostředkovatelské organizace. Existují rovněž složitější uspořádání. Ta mohou zahrnovat například několik zprostředkovatelů nebo situaci, kdy skupina samostatně výdělečně činných pilotů založí společnost s ručením omezeným. Studie Ricardo naznačuje, že využívání samostatně výdělečně činných osob není mezi evropskými dopravci běžně používanou formou zaměstnání. Mezi palubními průvodčími se využívání samostatně výdělečně činných osob zdá být zanedbatelné. Z dotazovaných pilotů se 9 % označilo za samostatně výdělečně činné osoby⁶³. 75 % těchto pilotů uvedlo, že pracují pro nízkonákladového dopravce, přičemž 59 % z nich pracovalo pro jednoho konkrétního dopravce.

Najímání samostatně výdělečně činných osob může leteckým dopravcům obecně poskytnout větší flexibilitu a umožnit jim reagovat na změny na vysoce konkurenčním trhu. Analýza odpovědí v rámci průzkumu naznačuje, že významný podíl pilotů, kteří se identifikovali jako samostatně výdělečně činné osoby, pracuje výhradně pro jednoho leteckého dopravce. Provádějí odbornou činnost pod dohledem dopravce, kterému jsou podřízeni, a je tudíž nepravděpodobné, že by mohli být považováni za skutečně samostatně výdělečně činné osoby⁶⁴.

Rozsah, v němž jsou členové leteckých posádek skutečně samostatně výdělečně činné osoby, nebo *de facto* v pracovním poměru (tj. zdánlivá samostatná výdělečná činnost), je předmětem

⁶³ 8 % uvedlo, že byli najati prostřednictvím zprostředkovatelských agentur, a 1 % přímo leteckým dopravcem.

⁶⁴ 90 % dotazovaných pilotů pracujících jako samostatně výdělečně činné osoby uvedlo, že nemohou svobodně pracovat pro víc než jednoho leteckého dopravce současně, a 93 % jich uvedlo, že si nemohou vybrat kdy, kde a pro koho chtějí pracovat – což jsou dva silné ukazatele samostatné výdělečné činnosti.

několika studií⁶⁵. Zda může být tato praxe považována za skutečnou nebo skrytou samostatnou výdělečnou činnost v souladu s příslušnými unijními a vnitrostátními právními předpisy, závisí především na monitorování a posouzení příslušných vnitrostátních orgánů, a to případ od případu. Přístup k samostatné výdělečné činnosti se v jednotlivých členských státech liší, a to jak z hlediska definice, tak z hlediska práv a povinností samostatně výdělečně činných pracovníků.

Nicméně podle judikatury Soudního dvora EU jsou pro stanovení toho, zda je strana pracovní smlouvy zaměstnancem pro účely nařízení Brusel I a Řím I (a může tudíž využívat jejich ochranných předpisů v souvislosti s individuální pracovní smlouvou), relevantní tyto faktory: vytvoření trvalého pouta, které pracovníka do určité míry začleňuje do organizačního rámce podniku zaměstnavatele⁶⁶, a vztah závislosti zaměstnance vůči zaměstnavateli⁶⁷.

Pokud jde o volný pohyb pracovníků, ustálená judikatura Soudního dvora EU definuje pojmy „pracovník“ a „služba“ (což je přeshraniční činnost prováděná mimo pracovní poměr). Pouhá skutečnost, že osoba provádí činnosti mimo vazby pracovní smlouvy, neznámá, že tato osoba nepředstavuje pracovníka ve smyslu článku 45 Smlouvy o fungování EU. Toto je třeba posuzovat případ od případu. Soudní dvůr EU ve své judikatuře stanovil následující autonomní evropský pojem pracovníka: „Fyzická osoba, která po určitou dobu poskytuje služby jiné osobě podle pokynů jiné osoby a za tuto službu pobírá odměnu.“ Osoba, která je pro účely pracovních předpisů EU *de facto* pracovníkem, by měla být kvalifikována jako pracovník a měly by se na ni vztahovat příslušné pracovní předpisy EU. Na druhou stranu skutečně samostatně výdělečně činné osoby, které poskytují služby nezávisle, na svou vlastní zodpovědnost a nesou riziko svého podnikání, by neměly být považovány za pracovníky, jelikož nesplňují kritéria vypracovaná Soudním dvorem EU⁶⁸.

Komise s cílem napomoci řešení některých problémů uvedených výše, zejména falešné samostatné výdělečné činnosti, představila řadu iniciativ. Vedle vytvoření Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (viz oddíl 4.2.3) poskytuje Komisi vypracovaný **návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách** všem pracovníkům, včetně pracovníků s pružnými nestandardními a novými formami práce, další ochranu (např. přístup k transparentním informacím o jejich pracovním poměru, nová věcná práva a donucovací opatření). Člen letecké posádky, který je nesprávně zařazen do kategorie samostatně výdělečně činných osob, by spadl do působnosti této směrnice.

Kromě toho **evropská platforma pro nehlášenou práci**, která byla zřízena v květnu 2016 za účelem posílení spolupráce na evropské úrovni při řešení problematiky nehlášené práce, se již zabývala problémem zdánlivé samostatné výdělečné činnosti, a to prostřednictvím zvláštního semináře o silniční přepravě (červen 2018) a studie o zdánlivé samostatné výdělečné činnosti⁶⁹. Zástupci si vyměňují informace a osvědčené postupy a rozvíjejí užší přeshraniční spolupráci, mimo jiné s cílem zabránit přeshraničním podvodům. Cílem v každé zemi je

⁶⁵ Viz studie Ricardo.

⁶⁶ Rozsudek ze dne 15. ledna 1987 ve věci 266/85, Shenavai; viz též rozsudek ze dne 15. února 1989 ve věci 32/88, Six Constructions.

⁶⁷ Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci 47/14.

⁶⁸ Rozsudky ze dne 3. července 1986 ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum; ze dne 14. října 2010 ve věci C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère; ze dne 9. července 2015 ve věci C-229/14, Balkaya; ze dne 4. prosince 2014 ve věci C-413/13, FNV Kunsten, a ze dne 17. listopadu 2016 ve věci C-216/15, Ruhrländische.

⁶⁹ „Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment“ (Postupy donucovacích orgánů při odhalování a předcházení zdánlivé samostatné výdělečné činnosti, Heyes & Hastings, 2017)

navázat užší vazby mezi všemi orgány zabývajícími se nehlášenou prací, jako jsou například inspektoráty práce, daňové orgány a orgány sociálního zabezpečení.

V souladu s evropským pilířem sociálních práv Komise rovněž podporuje účinný přístup k sociální ochraně pracovníků a samostatně výdělečně činných osob⁷⁰ a přijala návrh za tímto účelem⁷¹. Osoby samostatně výdělečně činné a osoby s atypickými pracovními smlouvami nejsou z hlediska sociálního zabezpečení vždy dobře chráněny, chybí jim pojištění v nezaměstnanosti nebo přístup k nároku na důchod.

OPATŘENÍ

Komise vyzývá spolunormotvůrce, aby přijali návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Komise vyzývá členské státy, aby uplatňovaly doporučení⁷² týkající se přístupu k sociální ochraně pro všechny pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby, které byly politicky dohodnuty v prosinci 2018, a zejména pro ty, kdo kvůli svému postavení v zaměstnání nejsou dostatečně kryti systémy sociálního zabezpečení.

Evropská platforma pro nehlášenou práci uspořádá v roce 2019 seminář, který má prozkoumat způsoby, jak řešit nehlášenou práci v odvětví letectví se zvláštním zaměřením na zdánlivou samostatnou výdělečnou činnost leteckých posádek a přeshraniční spolupráci mezi příslušnými orgány⁷³.

Komise vyzývá členské státy, aby pomocí vhodných prostředků na vnitrostátní úrovni zajistily prosazování stávajících pracovněprávních předpisů a také zajistily pokračující soulad s právem EU, jak je vykládáno Soudním dvorem EU.

4.2.5 Posádky ze zemí, které nejsou členy EU, v EU a mezinárodní aspekty

Letečtí dopravci, jimž bylo uděleno oprávnění v rámci Evropského hospodářského prostoru, tradičně využívají posádky ze zemí, které nejsou členy EU, na konkrétních trasách z kulturních a jazykových důvodů. Studie Ricardo potvrzuje, že toto platí zejména pro lety do/z třetích zemí a méně pro lety v rámci EHP. Studie poukazuje na konkrétní případy leteckých dopravců využívajících posádky ze třetích zemí. Na základě shromážděných údajů není možné říci, nakolik je tato praxe běžná, ani to, zda se mateřské letiště použité posádky nacházelo ve třetí zemi nebo v EU. Většina dotazovaných leteckých společností uvedla, že na trasách v rámci EU nikdy nevyužívají posádek ze třetích zemí.

Schengenský hraniční kodex⁷⁴ obsahuje konkrétní pravidla pro letecké posádky, které projíždějí zemí Schengenské dohody, nebo v ní odpočívají. Držitelé pilotní licence nebo certifikátu člena posádky mohou vstoupit na palubu letadla a vystoupit z ní na letišti

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² Politické dohody bylo dosaženo dne 6.12.2018.

⁷³ Pracovní program na období 2019–2020 přijatý dne 19.10.2018.

⁷⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex), Úř. věst. L 77, 23.3.2016, s. 1.

mezipřistání nebo letišti přiletu, aniž musí splnit podmínky pro krátkodobý pobyt v členském státě (a to až na tři měsíce).

Mohou však platit jiné unijní nebo vnitrostátní předpisy upravující podmínky pobytu a práce v dotyčné zemi. Podle právních předpisů EU týkajících se legální migrace musí být členům leteckých posádek ze zemí, jež nejsou členy EU, umístěných v členském státě, kteří jsou držiteli pracovního povolení a povolení k pobytu, zajištěno stejné zacházení jako státním příslušníkům daného státu, pokud jde například o pracovní podmínky a sociální zabezpečení. Toto slouží jako ochrana za účelem omezení nekalé soutěže vyplývající z možného vykořisťování státních příslušníků zemí, které nejsou členy EU.

Absence celosvětových pracovních norem pro civilní letectví však ovlivňuje účinnost pracovněprávních předpisů EU a členských států, a to jak na trasách v rámci EU, tak i na trasách mimo EU. Úmluva Mezinárodní organizace práce o práci na moři, která je provedena právními předpisy EU, je velmi úspěšná při úpravě pracovních podmínek a jejich prosazování v rámci celosvětového odvětví námořní dopravy. Na rozdíl od námořního odvětví však v rámci Mezinárodní organizace práce neexistuje žádná shoda ohledně zvažování diskuse o mezinárodní úmluvě o práci pro oblast civilního letectví.

Dvoustranné dohody o letecké dopravě tradičně neobsahují ustanovení týkající se sociálních a pracovních aspektů. EU se snažila zahrnout ambiciózní sociální a pracovní ustanovení do svých dohod v oblasti letectví uzavřených se třetími zeměmi a bude tak činit i nadále.

OPATŘENÍ

Komise provádí kontrolu účelnosti právních předpisů EU týkajících se legální migrace⁷⁵, v níž bude mimo jiné posuzována situace vysoce mobilních leteckých posádek ze třetích zemí.

Komise bude nadále podporovat vysoké sociální a pracovní standardy pro mezinárodní letectví, a to tak, že bude v rámci dohod EU se třetími zeměmi v oblasti letectví navrhopvat ambiciózní sociální a pracovní ustanovení.

4.3 Podpora rovnosti žen a mužů a rovnováhy mezi osobním a pracovním životem

Práce v odvětví letecké dopravy si uchovává velmi pozitivní obraz⁷⁶ jak u mužů, tak u žen. Genderová vyváženost je v letectví také lepší než v jiných druzích dopravy. Ženy v letecké dopravě představují 40 % pracovních sil⁷⁷. Nicméně zatímco podíl žen mezi palubními průvodčimi je vysoký, z celosvětového počtu pilotů tvoří ženy pouze zhruba 5 %⁷⁸.

Očekává se, že v nadcházejících desetiletích bude odvětví letectví růst, a proto musí zůstat atraktivním pracovním místem pro mladé lidi a musí k profesi pilota přilákat více žen.

V roce 2017 Komise zahájila iniciativu *Ženy a doprava – Platforma EU pro změnu*⁷⁹, jejímž cílem je posílit zaměstnávání žen a rovné příležitosti pro ženy a pro muže v odvětví dopravy. V roce 2019 Komise zveřejnila Studii o ekonomických argumentech pro zvýšení zaměstnanosti žen v dopravě⁸⁰, která obsahuje dobré příklady z odvětví letecké dopravy, jak stimulovat zaměstnávání žen. Genderové stereotypy jsou ve skutečnosti stále velmi relevantní, pokud jde o profesi pilota.

Pokud jde o pracovní poměry, studie Ricardo ukazuje, že u členek leteckých posádek je mírně vyšší pravděpodobnost, že jsou zaměstnány přímo než prostřednictvím zprostředkovatele. Rozdíl však spíše souvisí s jinými faktory, než je pohlaví, a to například se zkušenostmi, věkem a pracovní rolí zaměstnance ve společnosti.

Ačkoli práce samostatně výdělečně činné osoby by v zásadě měla poskytovat větší kontrolu nad odpracovanými hodinami, piloti pracující tímto způsobem vysvětlili, že opak je pravdou, a že pokud by pracovali méně než na plný úvazek, hrozilo by jim, že přijdou o další práci. To vedlo k významnému poklesu počtu členů leteckých posádek pracujících jako samostatně výdělečně činné osoby, kteří uváděli, že jsou spokojeni s délkou doby, kterou tráví doma.

Lepší sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži přiláká více žen na trh práce, a to i v odvětví letecké dopravy. Účelem navrhované **směrnice o rovnováze mezi pracovním**

⁷⁵ Na základě zjištění vyplývajících z této kontroly bude zahájen proces konzultací na vysoké úrovni (viz COM(2018) 635).

⁷⁶ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/studies/social_en.

⁷⁷ Přičemž v odvětví dopravy celkově pracuje pouze 22 % žen (šetření pracovních sil provedené Eurostatem).

⁷⁸ <https://sesarju.eu/sites/default/files/documents/SESAR%20women%20in%20aviation.pdf>.

⁷⁹ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en. Osvědčené postupy mohou být rovněž sdíleny na těchto internetových stránkách a Prohlášení o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy je možné podepsat online (dosud bylo shromážděno přibližně 1 000 podpisů).

⁸⁰ K dispozici na internetových stránkách platformy.

a soukromým životem⁸¹ je zvýšit využívání pracovního volna z rodinných důvodů muži, a přispět tak k dosažení tohoto cíle. Pružné uspořádání pracovní doby umožňující jak mužům, tak ženám lépe sladit profesní povinnosti s rodinnými povinnostmi zvýší spokojenost v zaměstnání a přispěje k přitažlivosti profese.

Údaje o mateřských a otcovských dávkách shromážděné v rámci studie Ricardo potvrzují, že u žen a mužů v alternativních formách zaměstnaneckého poměru⁸² je nepravděpodobné, že obdrží stejnou dávku v mateřství/otcovství jako jejich kolegové, kteří jsou zaměstnáni přímo⁸³. Méně než polovina pilotů zaměstnaných prostřednictvím zprostředkovatele má přístup k mateřské/otcovské dovolené. Pro ženy dočasně zaměstnané prostřednictvím agentury je největším problémem riziko, že přijdou o práci, jelikož smlouvy na dobu určitou někdy nejsou po těhotenství obnoveny. Podle studie Ricardo jsou tato rizika vyšší u osob, které pracují pro některé nízkonákladové letecké dopravce, než u osob pracujících pro tradiční dopravce.

OPATŘENÍ

Komise aktivně vybízí zúčastněné strany v oblasti letectví, aby navrhly konkrétní opatření v rámci iniciativy *Ženy a doprava – Platforma EU pro změnu* v zájmu zlepšení podmínek zaměstnávání a pracovních podmínek s cílem přilákat ženy k profesím členů leteckých posádek a udržet je v nich.

Komise bude aktivně podporovat dokončení jednání o směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem⁸⁴ v zájmu genderově vyváženější pracovní síly. Rovněž zahájí dvě studie, které jí pomohou 1) vytvořit soubor nástrojů pro učitele základních a středních škol pro boj proti genderovým stereotypům a pro zvyšování informovanosti mladých lidí o profesích v oblasti dopravy; 2) určit osvědčené postupy, jak organizovat rozpisy služeb způsobem, který je vůči rodinám co nejvíce spravedlivý, přičemž tyto postupy mají být k dispozici všem zúčastněným stranám.

5. PODPORA AKTIVNÍHO A KOMPLEXNÍHO SOCIÁLNÍHO DIALOGU

Komise je plně odhodlána podporovat evropský sociální dialog, jak se odráží v osmé zásadě evropského pilíře sociálních práv⁸⁵ a ve společném prohlášení o novém začátku sociálního dialogu ze dne 27. června 2016⁸⁶. Evropský výbor pro odvětvový sociální dialog v civilním letectví zahrnuje tři pracovní skupiny: letecké posádky, pozemní odbavování a uspořádání letového provozu⁸⁷.

⁸¹ COM(2017) 253 final.

⁸² Alternativa k přímým pracovním smlouvám a pracovním smlouvám na dobu neurčitou.

⁸³ Podle průzkumu 59 % palubních průvodčích a 69 % pilotů zaměstnaných přímo leteckými dopravci uvedlo, že mají přístup k dávkám v mateřství/otcovství v souladu s platnými právními předpisy. 48 % palubních průvodčích a 48 % pilotů zaměstnaných prostřednictvím zprostředkovatele potvrdilo, že mají přístup k dávkám v mateřství/otcovství v souladu s platnými právními předpisy.

⁸⁴ Navrženo dne 26. dubna 2017.

⁸⁵ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs

⁸⁶ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=cs

⁸⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1829>

Hlavní problémy, které tento výbor identifikoval, zahrnují absenci celosvětových rovných podmínek, čím dál tím více konkurenční prostředí a strukturální změny ve formách zaměstnávání a rozvoj iniciativy pro jednotné evropské nebe⁸⁸.

V této souvislosti je důležité zdůraznit, že aby bylo možné nalézt dohodu ohledně řešení požadavků a zájmů odvětví, vyžaduje sociální dialog na evropské úrovni reprezentativnost, vzájemné uznávání sociálních partnerů a ochotu vstoupit do vzájemně závazných jednání. Absence reprezentativnosti leteckých společností od roku 2017⁸⁹ oslabila možnost vést smysluplný evropský sociální dialog.

Lze uvést i další pozitivní signály svědčící o větší konzultaci evropských sociálních partnerů. Článek 115 nového základního nařízení o bezpečnosti týkající se postupu pro tvorbu předpisů a konzultačního mechanismu stanoví, že do konzultace o možných sociálních dopadech regulačních návrhů agentury musí být zahrnuti sociální partneři EU a další příslušné zúčastněné strany.

OPATŘENÍ

Komise bude v kontextu Evropského výboru pro sociální dialog nadále aktivně podporovat a usnadňovat sociální dialog mezi zástupci leteckých společností a leteckých posádek, a to i mezi evropskými sociálními partnery v oblasti civilního letectví.

Komise vyzývá sociální partnery, aby zajistily přiměřené zastoupení leteckých společností a leteckých posádek a aby co nejlépe využily tento nástroj pro nalezení dobrovolných a vzájemně uspokojujících řešení problémů, jimž čelí.

Nadále bude poskytovat pravidelná hodnocení organizací sociálních partnerů zapojených do sociálního dialogu, a to prostřednictvím studií reprezentativnosti Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek. Studie v odvětví civilního letectví bude zahájena v roce 2019.

6. ZÁVĚR

Při vypracovávání této zprávy Komise čerpala z podnětů obdržených od všech zainteresovaných stran od roku 2015, zejména na konferenci na vysoké úrovni, kterou Komise toho roku uspořádala⁹⁰. Komise čerpala rovněž ze zjištění studie Ricardo, z dřívějších studií a z pravidelných výměn se zúčastněnými stranami během uplynulých 3 let.

Odvětví letecké dopravy pro letecké posádky stále představuje hlavního a obecně atraktivního zaměstnavatele, prošlo však, a nadále prochází, hlubokými strukturálními změnami. Ačkoli pracovní a sociální předpisy jsou nadále regulovány zejména na vnitrostátní úrovni, v

⁸⁸ Práce evropského výboru pro odvětvový sociální dialog je podporována prostřednictvím organizace setkání a financování projektů na základě evropských výzev k předkládání návrhů.

⁸⁹ Do roku 2017 byly letecké společnosti zastupovány třemi organizacemi reprezentujícími různé segmenty trhu: tradiční, rekreační a regionální letecké společnosti. Od doby, kdy organizace tradičních leteckých společností (Sdružení evropských leteckých společností, AEA) ukončila svou činnost, nebyla ve výboru pro sociální dialog nahrazena. Některé letecké společnosti, včetně nízkonákladových dopravců, nedávno požádaly, aby se mohly stát členy výboru pro sociální dialog, ale v době vypracovávání této zprávy výbor zatím jejich členství nepotvrdil.

⁹⁰ https://ec.europa.eu/transport/media/events/event/high-level-conference-2015-social-agenda-transport_en

současnosti existují postupy a právní předpisy EU na ochranu leteckých posádek při současném zajištění jejich svobody pohybovat se a pracovat v EU.

Tato zpráva ukazuje potřebu zachovat silnou sociální agendu na podporu letecké dopravy. Je společným zájmem všech zúčastněných stran, včetně leteckých společností a jejich zaměstnanců a cestujících, jakož i v zájmu propojení, aby letectví EU zůstalo konkurenceschopné a sociálně odpovědné.

Plnění této agendy není něčím, co by měla Komise dělat sama. Členské státy, Komise, další orgány EU, jednotlivé letecké společnosti, jakož i organizace zaměstnavatelů a leteckých posádek, a to na unijní i vnitrostátní úrovni, by měly v souladu se zásadami evropského pilíře sociálních práv spolupracovat na dosažení sociálně odpovědné letecké dopravy, v níž budou posíleny udržitelný růst a konkurenceschopnost a současně zaručena sociální práva.

Lepší prosazování předpisů EU a vnitrostátních předpisů má zásadní význam pro všechny formy zaměstnání leteckých posádek. To je v první řadě záležitostí členských států, jejich příslušných orgánů a jejich vnitrostátních soudů. Řádné prosazování je zásadní proto, aby se zamezilo zdánlivé samostatné výdělečné činnosti a dalším praktikám, které představují zneužívání nebo obcházení rozhodného práva, a aby byly zajištěny rovné podmínky. Komise je i nadále odhodlána členské státy v tomto jejich úkolu podporovat.

HORIZONTÁLNÍ OPATŘENÍ

V roce 2019 Komise uspořádá pracovní setkání na vysoké úrovni se všemi zúčastněnými stranami s cílem zhodnotit pokrok, jehož bylo od roku 2015 dosaženo v sociální agendě pro letecké posádky, a pomoci určit možné cesty vpřed.

Komise svolá skupinu odborníků členských států *ad hoc*, která se zabývá otázkami letectví a pracovního práva, s cílem určit osvědčené postupy zajišťující rovné podmínky a kvalitní pracovní podmínky. Skupina odborníků bude také pověřena úkolem mimo jiné zhodnotit opatření uvedená v této zprávě, zapojit sociální partnery, kdykoli je to vhodné, a poskytovat Komisi a členským státům poradenství ohledně toho, jak mohou být v letectví odpovídajícím způsobem prosazovány pracovněprávní předpisy.