



**RADA  
EVROPSKÉ UNIE**

**Brusel 23. března 2012 (26.03)  
(OR. en)**

**8040/12**

**Inte rinstitucio nální spis:  
2012/0061 (COD)**

**SOC 224  
MI 193  
COMPET 168**

## **NÁVRH**

---

Odesílatel:	Evropská komise
Ze dne:	23. března 2012
Č. dok. Komise:	COM(2012) 131 final
Předmět:	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

---

Delegace naleznou v příloze návrh Komise podaný s průvodním dopisem Jordiho AYETA PUIGARNAUA, ředitele, pro Uweho CORSEPIUSE, generálního tajemníka Rady Evropské unie.

---

Příloha: COM(2012) 131 final



EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 21.3.2012  
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Návrh

**SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**

**o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb**

(Text s významem pro EHP)

{SWD(2012) 63 final}  
{SWD(2012) 64 final}

## DŮVODOVÁ ZPRÁVA

### 1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

#### *Obecné souvislosti*

Mezi základní zásady Evropské unie patří volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb.

Volný pohyb pracovníků je třeba odlišovat od volného pohybu služeb na základě článku 56 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU).

*Volný pohyb pracovníků* dává každému občanovi právo volně se pohybovat v jiném členském státě, aby tam pracoval a za tímto účelem pobýval, a chrání jej před diskriminací, pokud jde o zaměstnávání, odměnu a jiné pracovní podmínky v porovnání se státními příslušníky daného členského státu. Oproti tomu *volný pohyb služeb* dává podnikům právo poskytovat služby v jiném členském státě. Za tímto účelem mohou dočasně vyslat vlastní pracovníky do jiného členského státu, aby tam vykonávali práci nezbytnou k poskytnutí služeb. Na pracovníky vyslané v tomto smyslu se vztahuje směrnice 96/71/ES<sup>1</sup>.

Cílem této směrnice je sladit výkon této svobody poskytovat přeshraniční služby podle článku 56 SFEU s přiměřenou ochranou práv pracovníků dočasně vyslaných do zahraničí za tímto účelem. V této souvislosti stanoví kogentní ustanovení na úrovni EU, která musejí být uplatňována na vysílané pracovníky v hostitelské zemi<sup>2</sup>. Stanoví základ jasně definovaných pracovních podmínek, které musí poskytovatel služeb v hostitelské zemi dodržovat s cílem zajistit minimální ochranu pracovníků. Směrnice tedy poskytuje značnou úroveň ochrany pracovníků, kteří mohou být vzhledem ke své situaci zranitelní (dočasné zaměstnání v cizí zemi, problém získat řádné zastoupení, nedostatečná znalost místních zákonů, institucí a jazyka). Směrnice rovněž hraje klíčovou úlohu při podpoře prostředí pro spravedlivou hospodářskou soutěž mezi všemi poskytovateli služeb (včetně poskytovatelů služeb z jiných členských států) tím, že zajišťuje rovné podmínky a právní jistotu pro poskytovatele služeb, příjemce služeb a pracovníky vysílané za účelem poskytování služeb.

#### *Klíčové prvky směrnice 96/71/ES*

Směrnice se vztahuje na podniky, které vysílají pracovníky dočasně do jiného členského státu, než je stát, jehož právní předpisy upravují pracovníprávní vztah. Vztahuje se na tři přeshraniční situace:

- vysílání pracovníků na základě smlouvy uzavřené mezi vysílajícím podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny („smluvní dodávky/subdodávky“),
- vysílání pracovníků do provozovny nebo podniku vlastněného danou skupinou podniků na území jiného členského státu („převod v rámci společností“),

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb – co nejlepší využití výhod a příležitostí a současné zajištění ochrany pracovníků, KOM(2007) 304 v konečném znění.

- vysílání pracovníků ze strany podniku pro dočasnou práci nebo podniku poskytujícího pracovníky do podniku, který jej využije, se sídlem v jiném členském státě,

za předpokladu, že ve všech třech situacích existuje mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem během doby vyslání pracovní právní vztah<sup>3</sup>.

Základní soubor pracovních podmínek, které mají být dodržovány, je definován v čl. 3 odst. 1 směrnice a zahrnuje:

- maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku,
- minimální délku dovolené za kalendářní rok,
- minimální mzdu, včetně sazeb za přesčasy (nevztahuje se na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu),
- podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- ochranu zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Pokud jsou tyto pracovní podmínky stanoveny právními nebo správními předpisy, členské státy je musí uplatňovat na pracovníky vyslané na jejich území. Členské státy je musí rovněž uplatňovat na vyslané pracovníky, pokud jsou stanoveny kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu čl. 3 odst. 8, jestliže se týkají činností uvedených v příloze směrnice (stavební práce). Pokud jde o ostatní činnosti, členské státy si mohou zvolit, zda budou uplatňovat pracovní podmínky stanovené v těchto kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezech (čl. 3 odst. 10 druhá odrážka). V souladu se Smlouvou mohou rovněž uložit pracovní podmínky vztahující se na jiné záležitosti, než které jsou uvedeny ve směrnici, pokud jsou dodržovány předpisy o veřejném pořádku (čl. 3 odst. 10 první odrážka).

Směrnice nezakládá povinnost členských států stanovit minimální mzdu. V době přijetí směrnice Rada a Komise uvedly: „První a druhý pododstavec čl. 3 odst. 1, pokud jde o členské státy, v jejichž právních předpisech není stanovena minimální mzda, nezakládá povinnost takové mzdy stanovit.“<sup>4</sup>

Ačkoli se směrnice nevztahuje přímo na podniky usazené v třetích zemích, čl. 1 odst. 4 stanoví, že podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě. To znamená, že členské státy nesmějí poskytovat podnikům usazeným ve třetí zemi výhodnější konkurenční postavení než podnikům usazeným v jednom z členských států, zejména s ohledem na pracovní podmínky a

---

<sup>3</sup> Čl. 1 odst. 1 a odst. 3 písm. a) až c).

<sup>4</sup> Dokument Rady 10048/96 ADD1 ze dne 20. září 1996.

mzdové náklady. Směrnice tedy nepřímou stanoví minimální úroveň ochrany jejich pracovníků.

Články 4, 5 a 6 směrnice kromě toho obsahují ustanovení o přístupu k informacím, správní spolupráci, prosazování a soudní pravomoci.

#### *Politické souvislosti – vývoj od přijetí směrnice v roce 1996*

Jak vyplývá z judikatury Soudního dvora, otázka, zda by bylo možné uplatňovat vnitrostátní pracovní právní předpisy na pracovníky zahraničních poskytovatelů služeb, a pokud ano, tak v jakém rozsahu, vedla již před přijetím směrnice o vysílání pracovníků k značné polemice.

Komise posoudila provádění a uplatňování směrnice a v roce 2003 přijala zprávu<sup>5</sup>, v níž bylo stanoveno několik nedostatků a problémů spojených s nesprávným prováděním a/nebo uplatňováním směrnice v konkrétních členských státech.

Komise kromě toho v roce 2006<sup>6</sup> přijala pokyny, jejichž cílem bylo objasnit rozsah, v jakém by určitá vnitrostátní kontrolní opatření mohla být opodstatněná a přiměřená s ohledem na platné právo EU, jak je vykládáno v judikatuře Soudního dvora. V druhém sdělení z roku 2007<sup>7</sup> bylo zdůrazněno několik nedostatků ohledně způsobu, jímž byly v některých členských státech prováděny kontroly, a dále ve vztahu k nedostatečné kvalitě správní spolupráce a přístupu k informacím<sup>8</sup>.

Rozsudky Soudního dvora ve věcech Viking-Line, Laval, Rüffert a Komise vs Lucembursko<sup>9</sup> vyvolaly intenzivní diskusi mezi orgány EU, akademickými pracovníky a sociálními partnery. Ta se týkala dvou hlavních otázek.

První se týkala způsobu, jakým stanovit správnou rovnováhu mezi výkonem práva na kolektivní akci ze strany odborů, včetně práva na stávkou, a hospodářskými svobodami zakotvenými v SFEU, zejména svobodou usazování a volným pohybem služeb. Druhá se týkala způsobu, jakým vykládat některá klíčová ustanovení směrnice 96/71/ES, jako jsou pojem veřejného pořádku a věcná působnost pracovních podmínek uložené touto směrnicí, a povahu kogentních ustanovení, zejména minimální mzdy.

Předseda Barroso na své prezentaci politických priorit v Evropském parlamentu dne 15. září 2009 uznal potřebu řešit obavy a otázky, které v průběhu této diskuse nastolilo několik zúčastněných stran, a oznámil legislativní iniciativu k vyřešení problémů s prováděním a výkladem směrnice o vysílání pracovníků.

---

<sup>5</sup> Zpráva útvarů Komise o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, 2003. Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>6</sup> Sdělení Komise – Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, KOM(2006) 159 v konečném znění.

<sup>7</sup> Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb: co nejlepší využití výhod a příležitostí a současné zajištění ochrany pracovníků, KOM(2007) 304 v konečném znění.

<sup>8</sup> Další podrobnosti viz: Studie „Information provided on the posting of workers“ (Informace poskytované o vysílání pracovníků), F. Muller, Štrasburk, září 2010. Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>9</sup> Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. prosince 2007 ve věci *Viking* (C-438/05), ze dne 18. prosince 2007 ve věci *Laval* (C-341/05), ze dne 3. dubna 2008 ve věci *Rüffert* (C-346/06), ze dne 19. června 2008 ve věci *Komise vs. Lucembursko* (C-319/06).

Těmito otázkami se zabývala také zpráva o oživení jednotného trhu<sup>10</sup>, kterou předložil profesor Monti dne 9. května 2010. Uznal, že polemika podněcovaná rozhodnutími Soudního dvora „může způsobit, že část veřejného mínění, dělnických hnutí a odborů, která byla v průběhu času klíčovým zastáncem hospodářské integrace, ztratí sympatie k jednotnému trhu a EU“. Dále dodal, že „výroky Soudního dvora obnažily zlomové linie, které se táhnou mezi jednotným trhem a sociálním rozměrem na vnitrostátní úrovni“.

Již v roce 2008 Komise přijala doporučení<sup>11</sup>, v němž vyzývá členské státy, aby podnikly naléhavě nutné kroky pro zlepšení situace vysílaných pracovníků prostřednictvím lepší spolupráce mezi vnitrostátními správními orgány, účinnější výměnou informací mezi členskými státy a lepším přístupem k nim a výměnou osvědčených postupů. Téhož roku rovněž zřídila<sup>12</sup> Výbor odborníků pro vysílání pracovníků, složený ze zástupců členských států a sociálních partnerů, s cílem projednat a vyjasnit problémy spojené s prováděním a uplatňováním směrnice.

### *Rozsah jevu vysílání pracovníků*

Analýzu vysílání pracovníků jako hospodářského a společenského jevu, na rozdíl od neoficiálních důkazů, omezuje nedostatek přesných údajů a nedostatečná kvalita databáze. Jediný dostupný zdroj údajů na úrovni EU se zakládá na systematickém shromažďování údajů z osvědčení E101 (2005–2009) v oblasti sociálního zabezpečení, které provádí GR EMPL ve spolupráci s vnitrostátními orgány<sup>13</sup>. Tato databáze má však několik omezení<sup>14</sup>.

S přihlédnutím k těmto omezením se odhaduje, že každý rok zaměstnavatelé vyšlou z jednoho členského státu do jiného přibližně jeden milion pracovníků. Vysílání se tedy týká pouze malého podílu aktivního obyvatelstva (0,4 % aktivního obyvatelstva vysílajících zemí EU-15 a 0,7 % aktivního obyvatelstva vysílajících zemí EU-12). Ve vztahu k mobilitě pracovních sil v rámci EU v roce 2007 však počet vyslaných pracovníků představoval 18,5 % zahraničních občanů v zemích EU-27 v rámci pracovní síly. Lze proto vyvodit závěr, že ačkoli je vysílání pracovníků významným jevem, pokud jde o mobilitu pracovních sil, zejména v některých zemích a odvětvích, v rámci trhu práce EU se jedná stále o poměrně málo rozšířený jev.<sup>15</sup>

V některých členských státech (Německo, Francie, Lucembursko, Belgie nebo Polsko) však existuje velký počet vyslaných pracovníků a tento jev se stále více rozšiřuje, přičemž v současnosti ovlivňuje všechny členské státy jako vysílající a/nebo přijímající země. Hospodářský význam vysílání pracovníků rovněž výrazně přesahuje jeho kvantitativní rozsah, protože může sehrát klíčovou hospodářskou úlohu při vyplňování dočasného deficitu na

---

<sup>10</sup> Nová strategie pro jednotný trh – ve službách evropského hospodářství a společnosti, zpráva Maria Montiho pro předsedu Evropské komise Josého Manuela Barrosa, 9. května 2010.

<sup>11</sup> Doporučení Komise ze dne 3. dubna 2008 o větší správní spolupráci v souvislosti s vysíláním pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. C 85, 4.4.2008, s. 1–4.

<sup>12</sup> Rozhodnutí Komise (2008/17/ES) ze dne 19. prosince 2008, kterým se zřizuje Výbor odborníků pro vysílání pracovníků, Úř. věst. L 8, 13.1.2009, s. 26.

<sup>13</sup> Evropská komise (2011), „Vysílání pracovníků v Evropské unii a zemích ESVO: Zpráva o osvědčeních E101 vydaných v letech 2008 a 2009“; Evropská komise (2011), „Shromažďování administrativních údajů o osvědčeních E101 vydaných v roce 2007“.

<sup>14</sup> Srov. Posouzení dopadů, s. [...].

<sup>15</sup> Srov. Idea Consult (viz poznámka pod čarou 39), shrnutí. Procentní podíl stanoví pouze orientační údaje týkající se podílu, který představují vyslaní zahraniční občané v zemích EU-27 v rámci pracovní síly (pravděpodobně jde o nadhodnocený údaj). Osvědčení E101 nepředstavuje roční ekvivalent plného pracovního času pracovníka, avšak šetření pracovních sil, jež poskytuje údaje o zahraničních občanech v zemích EU-27 v rámci pracovní síly, nezahnuje vyslané pracovníky.

pracovním trhu v určitých povoláních nebo odvětvích (např. stavebnictví, doprava). Kromě toho se vysíláním pracovníků podporuje mezinárodní obchod službami se všemi známými výhodami, které souvisejí s jednotným trhem (větší hospodářská soutěž, zvýšená efektivita atd.).

## **2. VÝSLEDKY KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ**

### **2.1. Konzultace se zúčastněnými stranami**

Rozhodnutí Soudního dvora ve věcech Viking-Line, Laval, Rüffert a Komise vs Lucembursko v letech 2007–2008 vyvolala intenzivní diskusi, která se týkala zejména důsledků volného pohybu služeb a svobody usazování pro ochranu práv pracovníků a úlohy odborů při ochraně práv pracovníků v přeshraničních situacích.

Evropské odbory a některé politické skupiny v Evropském parlamentu považují tyto rozsudky za antisociální. EKOS je označuje jako „licenci pro sociální dumping“. Žádají změnu právních předpisů tak, aby se vyjasnilo právní postavení a předešlo tomu, aby v budoucnosti soudci vydávali rozhodnutí, jež by byla v rozporu s tím, co považují za zájmy pracovníků. Za tímto účelem vznesly tyto dva klíčové požadavky:

- revizi směrnice o vysílání pracovníků (směrnice 96/71/ES) tak, aby zahrnovala odkaz na zásadu „stejně odměny za stejnou práci“ a umožňovala „hostitelskému členskému státu“ uplatňovat příznivější podmínky, než jsou podmínky, jež tvoří základní pracovní podmínky v souladu s čl. 3 odst. 1 směrnice;
- začlenění „protokolu o sociálním pokroku“ do Smlouvy s cílem upřednostňovat základní sociální práva před hospodářskými svobodami.

Ostatní zúčastněné strany zaujímají odlišný postoj. Organizace BusinessEurope uvítala vyjasnění, jež přinesla rozhodnutí Soudního dvora, a revizi směrnice nepovažuje za nutnou. Většina členských států vyslovila podobné názory. Členské státy, jichž se rozhodnutí týkala přímo (SE, DE, LU a DK), upravily své právní předpisy tak, aby byla dodržena příslušná rozhodnutí.

V říjnu 2008 přijal Evropský parlament usnesení, v němž vyzývá všechny členské státy, aby řádně prosazovaly směrnici o vysílání pracovníků, a požádal Komisi, aby po důkladném posouzení problémů a výzev nevyloučila ani částečný přezkum směrnice<sup>16</sup>. Zároveň zdůrazil, že volný pohyb služeb by jako „jeden ze základních kamenů evropského projektu měl být vyvážen jednak se základními právy a sociálními cíli zakotvenými ve Smlouvách, a jednak s právem veřejných a sociálních partnerů zajistit nediskriminaci, rovné zacházení a zlepšování životních a pracovních podmínek.“<sup>17</sup> Dne 2. června 2010 uspořádal Výbor pro zaměstnanost a sociální věci slyšení tří odborníků (zastupujících Komisi, EKOS a BusinessEurope), během něhož poslanci Evropského parlamentu ze skupin sociální demokracie, levice a zelených vyzvali Komisi k přijetí opatření, přičemž používali převážně stejnou argumentaci jako EKOS.

---

<sup>16</sup> Usnesení ze dne 22. října 2008 o problematice kolektivních smluv v EU (2008/2085(INI)), body 25 a 30.

<sup>17</sup> Bod 1; viz rovněž body 17 a 31.

Na základě společné výzvy komisaře Špidly a ministra Bertranda (zastávajícího funkci předsedy Rady) na fóru v říjnu 2008 se evropští sociální partneři dohodli, že provedou společnou analýzu dopadů rozhodnutí Soudního dvora v souvislosti s mobilitou a globalizací. V březnu 2010<sup>18</sup> evropští sociální partneři vydali zprávu o důsledcích rozhodnutí Soudního dvora. Dokument odhalil velké názorové rozdíly, které mezi nimi panují. Zatímco Business Europe se staví proti revizi směrnice (uznává však, že je potřeba objasnit některé aspekty týkající se prosazování), EKOS si ji přeje podstatně změnit.

V roce 2010 přijal Evropský hospodářský a sociální výbor stanovisko o „sociálním rozměru jednotného trhu“<sup>19</sup>, v němž žádá o účinnější provádění směrnice 96/71/ES a vyjadřuje podporu iniciativě Komise k objasnění právních povinností vnitrostátních orgánů, podniků a pracovníků, včetně částečné revize směrnice. Stanovisko dále vybízí Komisi, aby vyjmula právo na stávku z pravidel jednotného trhu a aby se zabývala myšlenkou „Evropského sociálního Interpolu“, který by podporoval činnosti inspektorátů práce různých členských států.

Profesor Monti ve své zprávě „Nová strategie pro jednotný trh“ uznal polemiku, kterou podněcují rozhodnutí Soudního dvora, a doporučil:

- „vyjasnit provádění směrnice o vysílání pracovníků a posílit šíření informací o právech a povinnostech pracovníků a podniků, správní spolupráci a sankce v rámci volného pohybu osob a přeshraničního poskytování služeb;
- zavést ustanovení, které zaručí právo na stávku podle vzoru článku 2 nařízení Rady (ES) č. 2679/98 (tzv. *Montiho nařízení*) a mechanismus pro neformální řešení pracovněprávních sporů týkajících se uplatňování uvedené směrnice.“

V říjnu 2010 Komise zahájila veřejnou konzultaci o tom, jak dodat novou dynamiku jednotnému trhu, svým sdělením „Na cestě k Aktu o jednotném trhu – pro vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství – 50 návrhů pro lepší společnou práci, podnikání a obchod“<sup>20</sup>. Předložila dva návrhy (číslo 29 a 30), jež mají obnovit důvěru a podporu občanů, pokud jde o rovnováhu mezi základními sociálními právy a hospodářskými svobodami (jeden návrh) a o vysílání pracovníků (druhý návrh).

- Návrh 29: „V rámci své nové strategie účinného uplatňování Listiny základních práv Evropskou unií bude Komise dohlížet na to, aby byla zohledňována práva zaručená Listinou, včetně práva provádět kolektivní akce. ....“
- Návrh 30: „Komise v roce 2011 přijme legislativní návrh s cílem zlepšit provádění směrnice o vysílání pracovníků, do něhož bude možné vložit nebo doplnit ustanovení vyjasňující výkon základních sociálních práv v souvislosti s hospodářskými svobodami jednotného trhu.“

Veřejná konzultace ukázala, že pro tyto akce existuje obrovský zájem a podpora ze strany odborů, jednotlivých občanů a nevládních organizací.

---

<sup>18</sup> Její znění bylo představeno na konferenci v Oviadu v březnu 2010, kterou uspořádalo španělské předsednictví. Během diskusí se opět ukázalo, že mezi zúčastněnými stranami panují rozdílné názory.

<sup>19</sup> Stanovisko 2011/C 44/15.

<sup>20</sup> KOM(2010) 608 v konečném znění/2, 11.11.2010.



Návrh 29 o účinném uplatňování Listiny základních práv a posouzení sociálních dopadů považovalo za jednu z nejdůležitějších otázek 740 respondentů (z více než 800).

Evropští sociální partneři na konzultaci odpověděli v souladu se svými pozicemi. EKOS zopakovala svůj požadavek týkající se „protokolu o sociálním pokroku“, kterým by se změnila Smlouva, a trvala na tom, že Komise by neměla jen objasnit a zlepšit provádění směrnice o vysílání pracovníků, ale měla by ji rovněž důkladně přepracovat. Organizace BusinessEurope podpořila přístup Komise zaměřený na lepší provádění a prosazování stávající směrnice.

Vedle protokolu o sociálním pokroku EKOS dále uvítala myšlenku tzv. nařízení Monti II (což bylo výslovně uvedeno v několika odpovědích odborů z členských států). BusinessEurope ve svém příspěvku neuvádí jasné stanovisko, zdá se však, že zpochybňuje přínos tohoto nařízení, přičemž jasně prohlašuje, že by se nemělo zpochybňovat vyjmutí práva na stávku z pravomocí EU.

V návaznosti na rozsáhlou veřejnou diskusi a na základě příspěvků z této diskuse Komise dne 13. dubna 2011 přijala sdělení „Akt o jednotném trhu – Dvanáct nástrojů k podnícení hospodářského růstu a posílení důvěry“<sup>21</sup>. V rámci legislativních iniciativ týkajících se vysílání pracovníků patří mezi dvanáct klíčových opatření, jež jsou obsažena v kapitole o sociální soudržnosti, **„právní předpisy, které zlepší a posílí provedení, uplatňování a praktické dodržování směrnice o vysílání pracovníků, budou obsahovat opatření k zabránění a potrestání každého zneužití a obcházení platných pravidel a budou je provázet právní předpisy, jež mají vyjasnit výkon svobody usazování a volného poskytování služeb se základními sociálními právy“**.

Po přijetí Aktu o jednotném trhu Evropský parlament přijal dne 6. dubna 2011 tři usnesení<sup>22</sup>. Nicméně na rozdíl od obecnější otázky mobility (a přenositelnosti práv na důchodové zabezpečení) nebylo vysílání pracovníků mezi určenými klíčovými prioritami.

Naopak vysílání pracovníků a hospodářské svobody se řadí mezi priority určené Evropským hospodářským a sociálním výborem<sup>23</sup>.

Ve svých závěrech ohledně priorit pro oživení jednotného trhu se Rada

„14. DOMNÍVÁ, že správné provádění a prosazování směrnice o vysílání pracovníků může přispět k lepší ochraně práv vyslaných pracovníků a zajistit větší jasnost, pokud jde o práva a povinnosti vnitrostátních orgánů a podniků poskytujících služby, a může pomoci v zamezení obcházení platných předpisů; dále SE DOMNÍVÁ, že je nutné vyjasnit výkon svobod usazování a volného poskytování služeb spolu se základními sociálními právy;“<sup>24</sup>

Ve dnech 27.–28. června 2011 se sešli ministři, sociální partneři, zástupci orgánů EU a akademičtí pracovníci na konferenci o základních sociálních právech a vysílání pracovníků s cílem projednat dostupné regulační možnosti a přispět k určení možných řešení<sup>25</sup>. Jejím cílem

<sup>21</sup> KOM(2011) 206 v konečném znění.

<sup>22</sup> O jednotném trhu pro podniky a růst [2010/2277 (INI)], o jednotném trhu pro Evropany [2010/2278 (INI)], a o správě a partnerství na jednotném trhu [2010/2289 (INI)].

<sup>23</sup> Stanovisko ze dne 15. března 2011, zpravodajové: paní Federspiel, pan Siecker a pan Voleš, INT 548.

<sup>24</sup> 3094. zasedání Rady pro konkurenceschopnost, 30. května 2011.

<sup>25</sup> Více informací, hlavní projevy a související dokumenty viz: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes>.

bylo prostřednictvím otevřené konstruktivní diskuse přispět k většímu sblížení názorů a představit výsledky nedávných studií.

Kromě toho v krakovském prohlášení<sup>26</sup> bylo opětovně zdůrazněno, že přeshraniční poskytování služeb a mobilita vyslaných pracovníků jsou základní prvky jednotného trhu. Usnadnění dočasného přeshraničního poskytování služeb by mělo jít ruku v ruce se zaručením přiměřené a vhodné úrovně ochrany pro pracovníky vyslané do jiného členského státu, aby tam tyto služby poskytovali.

## 2.2. Posouzení dopadů

Komise v souladu se svou politikou zlepšování právní úpravy provedla na základě externí studie<sup>27</sup> hodnocení dopadů jednotlivých alternativ politiky. Od roku 2009 Komise rovněž uskutečnila čtyři hodnotící studie *ex-post*:

- studii o hospodářských a sociálních dopadech souvisejících s jevem vysílání pracovníků v Evropské unii<sup>28</sup>;
- studii o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii (týkající se 12 členských států)<sup>29</sup>;
- doplňkovou studii o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii (týkající se 15 členských států)<sup>30</sup>;
- studii o ochraně práv pracovníků v procesu využívání subdodavatelů v Evropské unii<sup>31</sup>.

Jednotlivé alternativy politiky obsahují řadu možností, dílčích možností a balíčků možností, které představují různé stupně zásahů EU: postup bez právní úpravy a právní úpravu. V druhém případě dílčí možnosti a balíčky možností stanoví rozlišné scénáře, které se pohybují v rozpětí od minimálního po maximální zásah.

Všechny tyto možnosti byly analyzovány s ohledem na obecné cíle, konkrétně udržitelný rozvoj jednotného trhu, založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství, volném pohybu služeb a podpoře rovných podmínek, zlepšení životních a pracovních podmínek a respektování rozmanitosti systémů průmyslových vztahů v členských

---

<sup>26</sup> Fórum o jednotném trhu, Krakov, 3.–4. října 2011, konkrétně pátý odstavec prohlášení a bod 5 operativních závěrů.

<sup>27</sup> Multiple Framework Contract VT 2008/87, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of services* (Přípravná studie pro posouzení dopadů týkající se případné revize legislativního rámce pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb), (VT/2010/126).

<sup>28</sup> Idea Consult and Ecorys Netherlands, *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union* (Studie o hospodářských a sociálních dopadech souvisejících s jevem vysílání pracovníků v Evropské unii), Brusel, 2011. Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>29</sup> Aukje van Hoek a Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union* (Studie o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii), 2011.

Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>30</sup> Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

<sup>31</sup> Stále probíhá, byl zohledněn návrh konečných výsledků.

státech a podporu dialogu mezi sociálními partnery. Dále byly analyzovány i s ohledem na konkrétnější specifické (a související operativní) cíle: i) lepší ochranu práv vyslaných pracovníků, ii) usnadnění přeshraničního poskytování služeb a zlepšení prostředí pro spravedlivou hospodářskou soutěž a iii) zlepšení právní jistoty, pokud jde o rovnováhu mezi sociálními právy a hospodářskými svobodami, zejména v souvislosti s vysíláním pracovníků. Na základě Strategie účinného uplatňování Listiny základních práv Evropskou unií bylo použito posouzení dopadu k vymezení potenciálně dotčených základních práv, úrovně nesouladu s konkrétním právem a nutnosti a přiměřenosti tohoto nesouladu, pokud jde o varianty opatření a sledované cíle<sup>32</sup>.

Upřednostňovanou možností je kombinace různých opatření. Pokud jde o tento návrh, za celkově nejúčelnější a nejefektivnější při řešení specifických cílů „lepší ochrana práv vyslaných pracovníků“, „zlepšení prostředí pro spravedlivou hospodářskou soutěž“ a „usnadnění přeshraničního poskytování služeb“ a nejsoudržnější s ohledem na obecné cíle se považuje balíček regulačních opatření, který řeší provádění, sledování a prosazování minimálních pracovních podmínek vyslaných pracovníků („problém 1“) a zneužívání postavení vyslaných pracovníků s cílem porušit předpisy nebo je obejít („problém 2“) v kombinaci s opatřeními neregulační povahy k řešení kontroverzního nebo nejasného výkladu pojmů a pracovních podmínek směrnice 96/71/ES („problém 3“). Proto v podstatě tvoří základ tohoto návrhu.

Díky lepšímu a transparentnějšímu právnímu prostředí lze očekávat pozitivní dopad na malé a střední podniky a zejména na mikropodniky. Malé a střední podniky trpí zejména nedostatkem transparentních informací o platných pracovních podmínkách v hostitelském členském státě, neboť mají malou kapacitu na to, aby samy prověřovaly platná pravidla. Společnosti tak ponese nižší náklady spojené s prověřováním platných pracovních podmínek v hostitelském členském státě a budou mít prospěch z možnosti poskytovat služby na nových trzích. Malé a střední podniky a mikropodniky – vzhledem k tomu, že jsou obzvláště postiženy správními požadavky, které vytvářejí příliš zatěžující povinnosti pro zahraniční podniky – budou těžit z tohoto návrhu, jenž omezí možnosti členských států uložit taková opatření. Poskytuje návod pro členské státy s ohledem na kontroly. Malé a střední podniky a mikropodniky, které dodržují pravidla, budou mít prospěch z kontrol na základě posouzení rizik. Účinné kontroly, zlepšená správní spolupráce, přeshraniční vymáhání pokut a pečlivě vyvážený systém odpovědnosti přispěje ke spravedlivější hospodářské soutěži a rovnějším podmínkám. Malé a střední podniky a mikropodniky, které jsou obzvláště citlivé na nekalou hospodářskou soutěž, budou mít z těchto ustanovení prospěch<sup>33</sup>.

Ve své zprávě „Snížení regulační zátěže malých a středních podniků na minimum – Přizpůsobení právních předpisů EU potřebám mikropodniků“ ze dne 23. listopadu 2011 Evropská komise vypracovala zásadu, podle které by z oblasti působnosti navrhovaného právního předpisu měly být vyloučeny mikropodniky, pokud se neprokáže, že je přiměřené, aby se na ně daný předpis vztahoval<sup>34</sup>. S ohledem na tento návrh mikropodniky z oblasti působnosti nelze vyloučit, protože by to ohrozilo jeden z hlavních cílů návrhu – boj proti společnostem s fiktivním sídlem na bázi P.O. Boxu – a vytvořilo by to značné nové nedostatky. To by rovněž znamenalo snížení právní jistoty, protože úroveň ochrany, která má být dodržena pro jejich vyslané zaměstnance, by musela být určena na individuálním základě.

<sup>32</sup> KOM(2010) 573 v konečném znění, s. 6–7.

<sup>33</sup> Viz Posouzení dopadů týkající se vysílání pracovníků, příloha 11, leden 2012.

<sup>34</sup> KOM(2011) 803 v konečném znění.

Lepšího prosazování stávajících právních předpisů lze dosáhnout pouze začleněním mikropodniků do oblasti působnosti směrnice o prosazování práv. Mikropodniky a ostatní malé a střední podniky však budou mít obecně prospěch z větší právní jistoty, spravedlivější hospodářské soutěže a cílenějších kontrol zaměřených na rizika.

Závěrem lze říci, že směrnice o prosazování práv bude mít rozdílný, avšak především velmi pozitivní dopad na různé typy malých a středních podniků. Skutečné malé a střední podniky budou těžit ze spravedlivějších rovných podmínek, zatímco některé malé a střední podniky s fiktivním sídlem na bázi P.O. Boxu pravděpodobně zaniknou. Malé a střední podniky, jejichž subdodavatelé se již přizpůsobili právním předpisům týkajícím se minimální mzdy, a měly tudíž vyšší náklady (ve srovnání s konkurencí, jejíž subdodavatelé se těmito právními předpisům nepřizpůsobili) budou mít prospěch z rovnějších podmínek. Malé a střední podniky, které dosud využívaly subdodavatele, kteří se nepřizpůsobili právním předpisům týkajícím se minimální mzdy, budou muset nalézt nové obchodní modely.

Návrh posouzení dopadů přezkoumal výbor pro posouzení dopadů a jeho doporučení pro vylepšení návrhu byla začleněna do závěrečné zprávy. Stanovisko výboru pro posouzení dopadů, jakož i konečné znění posouzení dopadů a jeho souhrn jsou zveřejněny společně s tímto návrhem.

### **3. PRÁVNÍ STRÁNKA NÁVRHU**

#### **3.1 Obecné souvislosti – shrnutí navrhovaných opatření**

Aniž by se měnil text nebo zasahovalo do textu směrnice 96/71/ES, je cílem tohoto návrhu zlepšit a posílit způsob, jakým je tato směrnice v praxi prováděna, uplatňována a prosazována v celé Evropské unii, zavedením všeobecného společného rámce vhodných ustanovení a opatření pro lepší a jednotnější provádění, uplatňování a prosazování směrnice, včetně opatření k zamezení jakéhokoli zneužití nebo obcházení pravidel. Návrh současně usiluje o zaručení ochrany práv vysílaných pracovníků a odstranění neopodstatněných překážek volného poskytování služeb. Jak bylo zdůrazněno ve Strategii účinného uplatňování Listiny základních práv Evropskou unií, občané musí mít možnost účinně využívat práv v listině obsažených, a to tehdy, když se nacházejí v situaci, na níž se vztahuje právo Unie<sup>35</sup>.

Společně s návrhem nařízení, které objasní výkon práva na kolektivní akci v rámci hospodářských svobod jednotného trhu, zejména svobody usazování a svobody poskytování služeb<sup>36</sup>, představuje přesně zaměřený zásah v souladu s jedním z klíčových cílů Smlouvy, jímž je konkrétně vytvořit vnitřní trh a pracovní místa pro vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství směřující k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku. Zejména usnadněním přeshraničního poskytování služeb a zlepšením prostředí pro spravedlivou hospodářskou soutěž tato iniciativa umožní využít potenciál pro růst, jež nabízí vysílání pracovníků, a vytvoření pracovních míst pro vyslané pracovníky, což je klíčový prvek při poskytování služeb na vnitřním trhu. Přispěje tak k oživení inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění v souladu s cíli a prioritami strategie Evropa 2020<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> KOM(2010) 573 v konečném znění.

<sup>36</sup> COM (2012) 130 v konečném znění.

<sup>37</sup> KOM(2010) 2020 v konečném znění, 3.3.2010.

## 3.2 Právní základ

Tento návrh je založen na čl. 53 odst. 1 a na článku 62 SFEU, které jsou totožné s články, z nichž vychází směrnice 96/71/ES, a umožňuje přijetí směrnic řádným legislativním postupem.

## 3.3 Zásada subsidiarity a proporcionality

Zjištěné problémy, pokud jde o provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES, souvisí s cíli stanovenými v čl. 3 odst. 3 SFEU, podle kterého Evropská unie musí vytvořit vnitřní trh založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku, a v člancích 56 a 151 SFEU.

Náležité provádění a účinné uplatňování a prosazování jsou klíčovými prvky záruky účinnosti platných pravidel EU. Rozdíly a nerovnosti ve způsobu, kterým je směrnice 96/71/ES prováděna, uplatňována a prosazována v různých členských státech jsou škodlivé pro její řádné fungování. Proto hrozí nebezpečí, že bude velmi obtížné, ne-li nemožné, vytvořit požadované rovné podmínky pro poskytovatele služeb a zajistit, aby pracovníci vysílání za účelem poskytování služeb požívali stejné úroveň ochrany, jakou zaručuje směrnice v celé EU. Za těchto okolností lze požadované právní jasnosti a jistoty dosáhnout pouze na úrovni EU.

Proto nemohou být cíle návrhu dostatečně splněny na úrovni členských států a vyžadují opatření na úrovni EU.

V souladu se zásadou proporcionality tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů. V zájmu lepšího uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES v praxi se navrhuje kombinace účinných preventivních opatření a vhodných přiměřených sankcí. Navrhovaná jednodušší pravidla týkající se správní spolupráce, vzájemné pomoci, vnitrostátních kontrolních opatření a kontrol reflektují nesourodou povahu kontrol a kontrolních systémů v jednotlivých členských státech a přitom se snaží vyhnout zbytečné nebo nepřiměřené administrativní zátěži pro poskytovatele služeb. Kromě toho je současně zaručeno respektování rozmanitosti různých sociálních modelů a systémů průmyslových vztahů v členských státech.

## 3.4 Podrobné vysvětlení návrhu

### 3.4.1 Předmět

*Článek 1* kromě toho, že popisuje cíle návrhu směrnice, obsahuje tzv. „Montiho ustanovení“. V něm se spojuje znění článku 2 nařízení Rady č. 2679/98<sup>38</sup> a čl. 1 odst. 7 směrnice o službách<sup>39</sup>. Je rovněž v souladu se zněním podobných ustanovení například v nedávném návrhu nařízení o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (přepřacované znění, Brusel I)<sup>40</sup> a nedávno přijatém nařízení o makroekonomické nerovnováze<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Nařízení č. 2679/98 ze dne 7. prosince 1998 o fungování vnitřního trhu ve vztahu k volnému pohybu zboží mezi členskými státy, Úř. věst. L 337, 12.12.1998, s. 8.

<sup>39</sup> Směrnice 2006/123/ES, Úř. věst. L 376, 27.12.2006, s. 36; srov. 22. bod odůvodnění směrnice 96/71/ES.

<sup>40</sup> KOM(2010) 748 v konečném znění, 14.12.2010, článek 85.

<sup>41</sup> Čl. 1 odst. 3 poslední věta nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1176/2011 ze dne 16. listopadu 2011 o prevenci a nápravě makroekonomické nerovnováhy, Úř. věst. L 306, 23.11.2011, s. 25.

### 3.4.2 Zamezení zneužití a obcházení pravidel – části návrhu vedoucí ke zlepšení provádění a lepšímu sledování používání pojmu vysílání

Podle definice v čl. 2 odst. 1 směrnice 96/71/ES<sup>42</sup> se „vyslaným pracovníkem“ pro účely této směrnice rozumí pracovník, který *po omezenou dobu* vykonává práci na území jiného členského státu než členského státu, ve kterém obvykle pracuje.

Aniž je dotčen čl. 2 odst. 2 směrnice 96/71/ES<sup>43</sup>, je pracovník považován za vyslaného na základě jeho konkrétní situace a okolností, za nichž má vykonávat dané činnosti, včetně:

- dočasné povahy činností, které mají být prováděny;
- existence přímého pracovního poměru mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem během celého období vysílání;
- země, v níž pracovník obvykle pracuje, a
- existence skutečné vazby mezi zaměstnavatelem a zemí původu pracovníka.

Směrnice 96/71/ES však neobsahuje žádné další upřesnění ohledně toho, jak určit, zda je zaměstnavatel usazen v členském státě, ani neobsahuje konkrétnější kritéria, jak určit dočasnou povahu práce, která má být vykonávána vyslanými pracovníky v členském státě, v němž dotyční pracovníci „obvykle pracují“.

To vedlo k několika problémům s prováděním, uplatňováním a prosazováním směrnice v praxi. Příslušné orgány v členských státech, poskytovatelé služeb, jakož i samotní vyslaní pracovníci často čelí nejasné situaci, kdy je obtížné určit, zda se jedná o vysílání ve smyslu směrnice o vysílání pracovníků, či nikoli<sup>44</sup>. Rovněž došlo ke zneužívání, jehož se dopustili zaměstnavatelé, kteří využili nedostatečné jasnosti právních předpisů s cílem obejít platná pravidla<sup>45</sup>.

V zájmu zamezení obcházení předpisů a boje proti zneužívání uplatnění směrnice 96/71/ES tento návrh obsahuje v čl. 3 odst. 1 a 2 nevyčerpávající orientační seznam kvalitativních kritérií/základních prvků charakterizujících jak dočasnou povahu vlastní pojmu vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb<sup>46</sup>, tak i existenci skutečné vazby mezi

---

<sup>42</sup> Nutno číst ve spojení s čl. 1 odst. 1 a čl. 1 odst. 3 směrnice.

<sup>43</sup> Uplatní se definice pojmu pracovník podle právních předpisů členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

<sup>44</sup> Další podrobnosti viz kapitoly 2.2, 3.2 a 5.2 (doplňkové) studie o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii. – Viz kapitola 3.2.1 Posouzení dopadů.

<sup>45</sup> Další podrobnosti viz kapitola 3.5 případy v médiích a u soudu právní studie a kapitola 3.4 doplňující právní studie – srov. kapitolu 3.2.2 Posouzení dopadů. Například skutečnost, že vyslaný pracovník není státním příslušníkem buď členského státu poskytovatele služeb, který jej najal, či subjektu, prostřednictvím kterého byl najat, nebo členského státu, v němž je služba dočasně poskytována, představuje jasný náznak, že takováto situace by neměla být považována za „vysílání“ ve smyslu směrnice 96/71, pokud vyslaný pracovník nebyl dříve zaměstnán poskytovatelem služeb nebo uvedeným subjektem a/nebo nepracoval na území členského státu, v němž je poskytovatel služeb nebo uvedený subjekt usazen

<sup>46</sup> Podle judikatury Soudního dvora musí být dočasná povaha činnosti osoby poskytující službu v hostitelském členském státě určena nejen s ohledem na dobu trvání poskytování služby, ale také s ohledem na její pravidelnost, opakovanost nebo nepřetržitost. Žádné ustanovení Smlouvy totiž neumožňuje abstraktním způsobem určit dobu trvání nebo míru četnosti, při jejichž překročení již nelze poskytování služby či určitého druhu služby v jiném členském státě považovat za poskytování služeb ve

zaměstnavatelem a členským státem, z něž se vysílání uskutečňuje. Tato další upřesnění a vyjasnění rovněž posílí právní jistotu.

Jasnější, snadněji vynutitelný orientační popis základních prvků pojmu vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb, jakož i kritéria vztahující se k tomu, co představuje skutečné usazení poskytovatele služeb v členském státě, pomohou vyhnout se „kreativnímu využití“ směrnice 96/71/ES pro situace, které nejsou řádným vysíláním pracovníků ve smyslu směrnice.

Úloha členského státu, z něž se vysílání pracovníků uskutečňuje, je dále ujasněna v rámci správní spolupráce (*článek 7*).

### 3.4.3 *Přístup k informacím*

Přístup k předběžným informacím o pracovních podmínkách platných v hostitelské zemi je předpokladem pro to, aby zúčastněné strany byly schopny poskytovat služby v souladu s pravidly vyplývajícími ze směrnice 96/71/ES a jejího provedení do vnitrostátních právních předpisů. Malé a střední podniky trpí zejména nedostatkem transparentních informací o platných pracovních podmínkách v hostitelském členském státě, neboť mají malou kapacitu na to, aby samy prověřovaly platná pravidla. Společnosti tak budou mít nižší náklady spojené s prověřováním platných pracovních podmínek v hostitelském členském státě. Rovněž představuje důležitý prostředek pro usnadnění dodržování práv pracovníků a jejich ochrany. Kromě toho náležitá a účinná správní spolupráce mezi členskými státy je zásadní pro kontrolu dodržování právních předpisů. Bez dostatečných záruk ohledně těchto požadavků by úspěšné provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES bylo obtížné.

Bez ohledu na zlepšení dosažená v oblasti přístupu k informacím<sup>47</sup> *článek 5* tudíž obsahuje řadu důležitých podrobnějších opatření, jež pomohou zajistit snadno přístupné a všeobecně dostupné informace o podmínkách, které musí být splněny, včetně případů, kdy jsou stanoveny v kolektivních smlouvách (odstavec 4).

### 3.4.4 *Správní spolupráce a vzájemná pomoc*

Obecné zásady, pravidla a postupy, které jsou nezbytné pro účinnou správní spolupráci a pomoc, jsou stanoveny v *článku 6*, přičemž na úlohu členského státu, z něž se vysílání uskutečňuje, se vztahují ustanovení *článku 7*.

Je rovněž stanoven vhodný právní základ pro využívání samostatné a zvláštní aplikace systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (dále jen „systém IMI“) jakožto elektronického systému pro výměnu informací s cílem usnadnit správní spolupráci, pokud jde o vysílání pracovníků (v *článku 18*).

---

smyslu Smlouvy (rozsudek ze dne 11.12.2003 ve věci C-215/01, Schnitzer, body 28 a 31, viz. rozsudek ze dne 30.11.1995, C-55/94, Gebhard). Nicméně na činnost vykonávanou trvale nebo každopádně bez předvídatelného časového omezení se nevztahují ustanovení práva EU upravující poskytování služeb (rozsudek ze dne 7. 9. 2004 ve věci C-456/02, Trojani, bod. 28).

<sup>47</sup> Viz KOM(2007) 304, s. 9. Další podrobnosti viz: Studie „Information provided on the posting of workers“ (Informace poskytované o vysílání pracovníků), F. Muller, Štrasburk, září 2010. Dostupné na internetové stránce: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>.

Článek 8 stanoví doprovodná opatření, jejichž cílem je rozvinout, usnadnit, podporovat, prosazovat a dále zlepšit správní spolupráci a zvýšit vzájemnou důvěru, včetně prostřednictvím finanční podpory.

### 3.4.5 Sledování dodržování právních předpisů – vnitrostátní kontrolní opatření – vazba na správní spolupráci

Kapitola IV „Sledování dodržování právních předpisů“ se vztahuje na vnitrostátní kontrolní opatření, včetně těch, která mohou být použita na legálně pobývajících a zákonně zaměstnané státní příslušníky třetích zemí, kteří jsou vysláni v rámci EU svým zaměstnavatelem, jakož i na kontroly. Úzce souvisí s kapitolou III (správní spolupráce) a s kapitolou I (obecná ustanovení, zejména článek 2 a čl. 3 odst. 1 a 2), a měla by být tudíž vykládána v úzké spojitosti s těmito ustanoveními.

Jak bylo uznáno v judikatuře Soudního dvora, účinná ochrana práv pracovníků, jež představuje naléhavý důvod převažujícího obecného zájmu, může rovněž opravňovat k určitým vnitrostátním inspekcím a kontrolním opatřením nezbytným k plnění obecné dozorčí úlohy orgánů při sledování dodržování hmotných povinností oprávněným na základě obecného zájmu<sup>48</sup>. Při inspekcích v souvislosti s prováděním směrnice však členské státy musí dodržovat článek 56 SFEU a upustit od vytváření nebo zachování neoprávněných a neúměrných omezení poskytovatelů služeb v Evropské unii<sup>49</sup>. V rozsudku *Finalarte*<sup>50</sup> Soudní dvůr připustil, že podniky usazené mimo území hostitelského členského státu by mohly být nuceny poskytovat více informací než podniky usazené v tomto členském státě, a to v takové míře, v jaké by toto rozdílné zacházení bylo oprávněno na základě objektivních rozdílů mezi těmito podniky a podniky usazenými v hostitelském státě.

Avšak jak rovněž potvrdil Evropský soudní dvůr, nepochybně zároveň existuje souvislost mezi existencí organizovaného systému spolupráce a výměny informací<sup>51</sup> a možností členských států uplatňovat některá kontrolní opatření s cílem sledovat dodržování. Účinně fungující systém tohoto druhu může skutečně učinit některé povinnosti zbytečnými<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup> Sdělení „Vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb – co nejlepší využití výhod a příležitostí a současné zajištění ochrany pracovníků“, KOM(2007) 304 v konečném znění, 13.6.2007, bod 2.2, s. 4. Taktéž sdělení „Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, KOM(2006) 159 v konečném znění, 4.4.2006, s. 3. Srov. rozsudek ze dne 23. 11. 1999., spojené věci C-369/96 a C-376/96, *Arblade a ost.*, odstavec 38. Taktéž rozsudek ze dne 19.1. 2006 ve věci C-244/04, *Komise vs. Německo*, odstavec 36, a ze dne 21.10.2004 ve věci C-445/03, *Komise vs. Lucembursko*, odstavec 39/40 (oba rozsudky se týkají vyslaných pracovníků – příslušníků třetích zemí).

<sup>49</sup> V této souvislosti viz výše uvedený rozsudek Soudního dvora ve věci *Rush Portuguesa*, bod 17, a rovněž rozsudek ze dne 21.10.2004, *Komise vs. Lucembursko* ve věci C-445/03, bod 40, a rozsudek ze dne 19.1.2006, *Komise vs. Německo*, C-224/04, bod 36.

<sup>50</sup> Rozsudek ze dne 25. října 2001, spojené věci C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 a 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda vs. Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft a další*), body 69–74.

<sup>51</sup> Rozsudek ze dne 23.11.1999, spojené věci C-369/96 a C-376/96, *Arblade a ost.*, body 61 a 79, rozsudek ze dne 18.7.2007, C-490/04, *Komise vs. Německo*, bod 78; Srov. závěry AG Ruiz-Jarabo Colomer, věc C-490/04, body 81–88, závěry AG Trstenjak, věc C-319/06, *Komise vs. Lucembursko*, bod 86, závěry AG Cruz Villalón, věc C-515/08, *Santos Palhota e.a.*, bod 92.

<sup>52</sup> Jako např. uchovávání dokumentů v hostitelském členském státě poté, co zaměstnavatel přestal pracovníky zaměstnávat, viz rozsudek ze dne 23.11.1999, spojené věci C-369/96 a C-376/96, *Arblade a ost.*, bod 79.



Správní spolupráce a vnitrostátní kontrolní opatření jsou tedy dvě strany téže mince. S ohledem na některé aspekty pojmu vysílání, jako je skutečná vazba mezi zaměstnavatelem a vysílajícím členským státem, hraje zásadní úlohu členský stát, z něhož se vysílání uskutečňuje, zatímco záležitosti, jako je dodržování pracovních podmínek v zemi, kde jsou dané služby poskytovány, mohou být kontrolovány pouze v hostitelském členském státě. Pokud jde o ostatní záležitosti, jako jsou orientační kvalitativní kritéria, která se mají použít v souvislosti s pojmem vysílání pracovníků, může být nezbytná úzká spolupráce obou zemí. Proto jsou obě země zásadní součástí účinně fungujícího systému spolupráce a výměny informací, i když skutečný rozsah jejich činností v tomto kontextu se může lišit.

Účinnost správní spolupráce, jakož i kontroly a sledování, které již vykonávají členské státy usazení, jsou tedy důležitými prvky hodnocení kompatibility vnitrostátních kontrolních opatření s právem EU případ od případu<sup>53</sup>. Proto bylo zahrnuto ustanovení o přezkumu za účelem dalšího vyhodnocení situace, zejména s cílem prověřit potřebu a vhodnost uplatňování vnitrostátních kontrolních opatření s ohledem na zkušenosti s účinností fungování systému správní spolupráce, jakož i na technologický vývoj<sup>54</sup> (čl. 9 odst. 3).

Sledování zahájené na základě sdělení Komise z dubna roku 2006 nejen zdůraznilo, že existuje neobyčejná rozmanitost vnitrostátních kontrolních opatření používaných členskými státy, ale vyplynulo z něj také, že mnohé členské státy se při kontrole poskytovatelů služeb spoléhají pouze na svá vnitrostátní opatření a nástroje<sup>55</sup>. Ty byly navíc uplatňovány způsobem, který nebyl vždy odůvodněný nebo přiměřený s ohledem na sledované cíle, a nebyly tedy v souladu s článkem 56 SFEU, jak jej vykládá Soudní dvůr.

Soudní dvůr ve své judikatuře dále objasnil slučitelnost některých vnitrostátních kontrolních opatření s právními předpisy EU. Znovu potvrdil, že požadavek přiměřeného předchozího oznámení je vhodným opatřením k následnému umožnění nezbytných kontrol a zabránění podvodům<sup>56</sup>. Kromě toho s ohledem na povinnost vést na území daného členského státu evidenci o některých dokumentech týkajících se sociálních a pracovních podmínek Soudní dvůr<sup>57</sup> potvrdil, že povinnost uložená zahraničním podnikům uchovávat pracovní smlouvu (nebo rovnocenný doklad ve smyslu směrnice 91/533), výplatní pásky, pracovní výkazy a doklad o zaplacení mezd na staveništi, jakož i povinnost překládat příslušné dokumenty do jazyka daného členského státu<sup>58</sup> nepředstavuje neoprávněné a neúměrné omezení volného pohybu služeb<sup>59</sup>. Podobná povinnost uchovávat kopie dokumentů, které jsou rovnocenné

---

<sup>53</sup> Viz KOM(2007) 304, s. 7, první odstavec, poslední věta.

<sup>54</sup> Kromě toho bude upraven mandát Výboru odborníků pro vysílání pracovníků s cílem jasně stanovit jeho úlohu při zkoumání proveditelnosti vytvoření jednotnějších, standardizovaných šablon pro dokumenty týkající se sociálních a pracovních podmínek, jež Soudní dvůr považuje za slučitelné s právními předpisy EU (např. pracovní výkazy, výplatní pásky atd.).

<sup>55</sup> Viz KOM(2007) 304, s. 6–8 a 11.

<sup>56</sup> Rozsudek ze dne 7.10.2011 ve věci C-515/08, dos Santos Palhota, body 54 a 52, a rozsudek ze dne 1.10.2009 ve věci C-219/08, Komise vs. Belgie, bod 16 a uvedená judikatura.

<sup>57</sup> Rozsudek ze dne 18.7.2007, věc C-490/04, Komise vs. Německo, body 56–80.

<sup>58</sup> Přitom uznal, že kontroly na pracovišti by v praxi byly nadměrně obtížné, či dokonce nemožné, jestliže by tyto dokumenty mohly být předkládány v jazyce členského státu, v němž je podnik usazen (bod 71). Soudní dvůr však rovněž uvedl, že při vyvození závěru v tomto ohledu přikládal zvláštní význam skutečnosti, že dotyčný požadavek týkající se překlada se vztahuje pouze na čtyři dokumenty, které nejsou nadměrně dlouhé a u nichž se obvykle používají standardní formuláře (bod 76).

<sup>59</sup> Důležitým faktorem v hodnocení Soudního dvora byla skutečnost, že nezbytné nebo požadované informace (bez kterých vnitrostátní orgány nemohou účinně plnit své úkoly v rámci dohledu) není možné snadno získat prostřednictvím zaměstnavatele nebo orgánů členského státu usazení v přiměřené

individuálnímu vyúčtování a vyúčtování mezd, na pracovišti<sup>60</sup> nebo v místě bydliště pověřence či zmocněnce zaměstnavatele na území dotčeného členského státu nebyla obdobně považována za porušení ustanovení Smlouvy, která se týkají volného pohybu služeb<sup>61</sup>.

Avšak bez ohledu na požadavky uvedené v předchozím odstavci Soudní dvůr rozhodl, že členské státy nesmějí ukládat žádný z následujících požadavků poskytovatelům služeb usazeným v jiném členském státě, z nějž jsou dočasně vysíláni pracovníci do jiného členského státu za účelem poskytování služeb:

- povinnost poskytovatele být na jejich území usazen;
- povinnost poskytovatele získat od jejich příslušných orgánů povolení nebo být u nich registrován, včetně zápisu do rejstříku nebo registrace u profesního subjektu nebo sdružení na jejich území, nebo splňovat jakýkoli jiný rovnocenný požadavek, s výjimkou případů stanovených v jiných nástrojích EU;
- povinnost určit zástupce nebo zmocněnce *ad hoc*, který je usazený, má bydliště nebo pobývá v hostitelském členském státě;
- zákaz, aby si poskytovatel na jejich území zřídil určitou formu nebo druh infrastruktury, včetně kanceláří, kterou poskytovatel potřebuje k tomu, aby mohl poskytovat dané služby;
- povinnost vést evidenci na jeho území o některých dokumentech týkajících se sociálních a pracovních podmínek, bez výjimky a/nebo časového omezení, když je možné informace získat od zaměstnavatele nebo orgánů v členském státě usazení v přiměřené lhůtě;
- povinnost vypracovat příslušné dokumenty týkající se sociálních a pracovních podmínek v souladu s pravidly hostitelské země.

Považuje se za vhodné tuto judikaturu vyjasnit tím, že by se kodifikovala v tomto návrhu, přičemž by se jasně uvedlo, které požadavky jsou v souladu s povinnostmi vyplývajícími z právních předpisů EU, a které nikoli. Plněním svých povinností by členské státy podstatně přispěly ke snížení administrativní zátěže v souladu s cíli stanovenými Evropskou radou. Malé a střední podniky by měly prospěch z lepšího prosazování stávající směrnice, rovnějších podmínek a spravedlivější hospodářské soutěže. Zlepšená správní spolupráce a účinné a odpovídající kontroly založené na posouzení rizik by zvýšily účinnost kontrol a snížily náklady pro společnosti v nerizikových odvětvích / nebo situacích a tím by přispěly k tomu, že kontroly budou méně zatěžující<sup>62</sup>.

Kromě toho by v souladu s úmluvou MOP č. 81<sup>63</sup> měly být prováděny účinné a odpovídající inspekce v zájmu kontroly a sledování dodržování platných předpisů (*článek 10*), především na základě posouzení rizik pravidelně prováděných příslušnými orgány. V zájmu zohlednění různých systémů průmyslových vztahů a rozmanitosti kontrolních systémů v členských státech mohou určité pracovní podmínky vyslaných pracovníků, jako je minimální mzda a pracovní doba, sledovat také subjekty a/nebo orgány.

#### 3.4.6. *Prosazování – ochrana práv, subdodavatelské řetězce, odpovědnost a sankce*

---

lhůtě a/nebo skutečnost, že méně omezující opatření by nezajistila, že budou splněny cíle opatření vnitrostátních kontrol, jež jsou považována za nezbytná.

<sup>60</sup> Podobná povinnost uchovávat určité dokumenty na pracovišti nebo na přístupném a zřetelně označeném místě viz rozsudek ze dne 23. listopadu 1999, spojené věci C-369/96 a C-376/96, *Arblade a ost.*, body 64–66, rozsudek ze dne 25. října 2001, spojené věci C-49/98, 50/98, 52/98, 68/98 a 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda vs Urlaub*s - und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft a další), bod 74.

<sup>61</sup> Rozsudek ze dne 7.10.2010 ve věci C-515/08 *dos Santos Palhota*, body 55–58 a 42.

<sup>62</sup> Další podrobnosti viz studie o posouzení dopadů, str. 55–56.

<sup>63</sup> Úmluva o inspekci práce 1947, ratifikována všemi 27 členskými státy.

Kapitola V (články 11 a 12) se týká prosazování a ochrany práv, které se samo o sobě týká základního práva: Listina základních práv Evropské unie potvrzuje právo na účinnou právní ochranu každému, jehož práva a svobody zaručené právem Evropské unie jsou porušována nebo nejsou dodržována.

### *Mechanismy podávání stížností*

Aby se usnadnilo lepší prosazování právních předpisů a zajistilo řádné uplatňování článku 6 směrnice 96/71/ES v praxi, je potřeba zavést pro vyslané pracovníky účinné mechanismy k podávání stížností přímo nebo prostřednictvím určených třetích stran, jako např. odborových organizací (článek 11). Tím nejsou dotčena pravidla o mezinárodní příslušnosti soudů v členských státech, která jsou stanovena zejména v příslušných nástrojích práva Unie a/nebo mezinárodních smlouvách, jakož i vnitrostátní procesní pravidla týkající se zastupování a obhajoby před soudy. Rovněž společné orgány sociálních partnerů, vztahuje-li se na ně čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES, mohou mít oprávněný zájem na zajištění dodržování ustanovení směrnice 96/71/ES.

### *Společná a solidární odpovědnost*

Ochrana práv pracovníků je předmětem zvláštního zájmu v případě subdodavatelských řetězců, které jsou v Evropské unii rozšířeny obzvláště v oblasti stavebnictví. Existují důkazy o tom, že v mnoha případech jsou vyslaní pracovníci využiti a není jim vyplacena mzda nebo část mzdy, na niž mají podle směrnice 96/71/ES nárok. Vyslaní pracovníci rovněž nemusí být schopni vymáhat své mzdové pohledávky vůči svému zaměstnavateli, jelikož daná společnost zanikla nebo nikdy skutečně existovala. Jsou nezbytná přiměřená, účinná a odrazující opatření, aby bylo zajištěno splnění právních a smluvních závazků ze strany subdodavatelů, zvláště pokud jde o práva pracovníků. Kromě toho zvýšením transparentnosti subdodavatelských postupů se posílí celková ochrana práv pracovníků.

Evropský parlament v parlamentních dotazech<sup>64</sup> upozornil na nutnost vypracovat návrh a přijal několik usnesení o této otázce, v nichž vyzývá Komisi, aby vytvořila legislativní nástroj upravující společnou a nerozdílnou odpovědnost na úrovni EU, zejména pro dlouhé subdodavatelské řetězce<sup>65</sup>.

V tomto ohledu je nicméně nutný opatrný přístup, aby se náležitě zohlednily různé právní systémy v členských státech, jakož i dopad, který takový systém může mít na přeshraniční poskytování služeb v rámci vnitřního trhu. Je proto pochopitelné, že existují rozdílné názory zúčastněných stran, pokud jde o proveditelnost a/nebo vhodnost nástroje na úrovni EU<sup>66</sup>.

V současné době zavedlo společnou a/nebo solidární odpovědnost jiných stran než přímo zaměstnavatele s ohledem na příspěvky na sociální zabezpečení, daně a/nebo (minimální) mzdy pouze omezený počet členských států (osm) a Norsko. Mezi různými vnitrostátními systémy společné a nerozdílné odpovědnosti existují podstatné rozdíly<sup>67</sup>. Různé právní tradice

<sup>64</sup> Viz například E-6753/2011 a E-5137/09.

<sup>65</sup> Viz např. usnesení A6-0065/2009 ze dne 26. března 2009 na základě zprávy, již z vlastní iniciativy přeložil Lehtinen, a dále bod 9 nedávno přijaté zprávy o střednědobém přezkumu Evropské strategie na období 2007–2012 pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2011/2147 (INI)).

<sup>66</sup> Viz Sdělení o výsledku veřejné konzultace o zelené knize Komise s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“, KOM(2007) 627 v konečném znění, 24.10.2007, s. 8.

<sup>67</sup> Viz studie s názvem „Liability in subcontracting processes in the European construction sector“ (Odpovědnost v subdodavatelských procesech v evropském stavebnictví), kterou v roce 2008

a kultury průmyslových vztahů v dotčených zemích se odrážejí ve vysoké specifčnosti přijatých systémů pro každou vnitrostátní situaci a jen málo prvků (pokud vůbec nějaké) lze přenést na evropskou úpravu.

Další výzkum potvrzuje, že i když některé mechanismy společné a nerozdílné odpovědnosti vykazují podobnost, i nadále se značně liší co do rozsahu, skutečného provádění a účinnosti, včetně v přeshraničních situacích<sup>68</sup>.

V své ustálené judikatuře Soudní dvůr EU znovu opakuje, že ochrana práv pracovníků může odůvodnit omezení volného pohybu služeb. V případě *Finalarte*<sup>69</sup> Soudní dvůr rovněž uvedl, že rozdíl v zacházení mezi zahraničními a národními společnostmi může být odůvodněn objektivními rozdíly a nemusí nutně představovat diskriminaci, jež by byla v rozporu s volným pohybem služeb.

Judikatura Soudního dvora EU obsahuje pokyny týkající se možné neslučitelnosti některých existujících systémů společné a nerozdílné odpovědnosti s povinnostmi vyplývajícími z právních předpisů EU. Ve svém rozsudku ve věci *Wolff-Müller*<sup>70</sup> Soudní dvůr rozhodl, že německý systém (řetězové) odpovědnosti pro vyplácení minimální mzdy na základě určitých podmínek by bylo možné považovat za oprávněné opatření, zatímco belgický systém společné odpovědnosti za (mzdové) daňové pohledávky byl shledán nepřiměřeným, a tudíž neslučitelným s ustanoveními Smlouvy o volném pohybu služeb<sup>71</sup>.

Současný návrh obsahuje zvláštní ustanovení týkající se povinností dodavatele a (společné a nerozdílné) odpovědnosti s ohledem na dodržování příslušných pracovních podmínek vysílaných pracovníků subdodavateli (*článek 12*). Je kladen důraz na preventivní opatření v kombinaci s možností členských států, které si to přejí, zachovat nebo zavést dalekosáhlejší systémy společné a nerozdílné nebo řetězové odpovědnosti.

Ustanovení jsou omezena na odvětví stavebnictví, jak je definováno v seznamu činností uvedeném v příloze směrnice 96/71. Vysílání prostřednictvím agentur na zprostředkování dočasné práce je zahrnuto za předpokladu, že se zaměřuje na činnosti v odvětví stavebnictví. Členské státy však mohou, pokud si to přejí, tato ustanovení rozšířit na jiná odvětví.

Tento vyvážený balíček opatření by měl dostatečně odrážet různorodost a rozmanitost existujících systémů na vnitrostátní úrovni a současně zamezit vytváření zbytečné nebo neopodstatněné administrativní zátěže pro společnosti. Společnosti by dále neměly přejímat odpovědnost veřejných orgánů za ověření uplatňování pracovního práva jinými společnostmi. V souladu s pokyny OECD pro nadnárodní podniky, odpovědné obchodní chování a řízení by však mělo být přinejmenším vyžadováno, aby prováděly hloubkovou analýzu rizik při výběru

---

vypracovala Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek.  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm>

<sup>68</sup> *Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union* (Studie o ochraně práv pracovníků v procesu využívání subdodavatelů v Evropské unii), Ghent University, 2012. Byly zohledněny její předběžné výsledky.

<sup>69</sup> Rozsudek ze dne 25. 10. 2004 ve věci C-49/03.

<sup>70</sup> Rozsudek ze dne 12. 10. 2004 ve věci C-60/03.

<sup>71</sup> Rozsudek ze dne 9. 11. 2006 ve věci C-433/04, Komise vs. Belgie.

subdodavatelů. Existují rovněž důkazy, které naznačují, že přiměřené řízení rizik se může ekonomicky vyplatit<sup>72</sup>.

Tento návrh směrnice se vyznačuje komplexním přístupem k prosazování, včetně zvyšování povědomí (lepší informace), státním donucovacím mechanismům (inspekcím a sankcím) a donucovacím mechanismům podle soukromého práva (společná a nerozdílná odpovědnost). Pro vyvážený přístup jsou důležité všechny aspekty. Oslabení jednoho z aspektů by znamenalo posílení jiných aspektů vynucování práva s cílem dospět k podobnému výsledku. Proto byly všechny aspekty zahrnuty do návrhu vyváženým způsobem. Navrhovaný systém společné a nerozdílné odpovědnosti je omezen na přímé subdodavatelské situace v odvětví stavebnictví, v němž byla nahlášena většina případů nevyplacení mezd. Dodavatelé, kteří splnili náležitě povinnosti, nenesou odpovědnost v souladu s čl. 12 odst. 1. Společná a nerozdílná odpovědnost je mechanismus samoregulace mezi soukromými subjekty, který je zdaleka méně omezující a přiměřenější, než jsou možné alternativní systémy jako čistý zásah státu prostřednictvím inspekcí a sankcí.

### 3.4.7. Přeshraniční prosazování správních pokut a sankcí

Vzhledem k nadnárodní povaze vysílání pracovníků je vzájemné uznávání a prosazování pokut a sankcí zejména v zemi, v níž je usazena společnost dočasně vysílající pracovníky do jiného členského státu, zásadní. Absence společného nástroje vzájemného uznávání a prosazování sankcí byla určena jako příčina obtíží a závažných praktických problémů spojených s prosazováním<sup>73</sup>.

Částečně je tento problém způsoben tím, že nedodržení povinností vyplývajících ze směrnice 96/71/ES je v jednotlivých členských státech postihováno různě<sup>74</sup>. V mnoha členských státech jsou uloženy sankce trestněprávní povahy, zatímco v jiných členských státech jsou upraveny správními právy, přičemž se lze setkat rovněž s kombinací obou. Avšak spory týkající se pracovních podmínek, které mají být dodržovány, jsou z větší části (pokud ne zcela všechny) občanskoprávní povahy.

Stávající nástroje EU upravují do určité míry některé uložené pokuty a sankce, včetně prostřednictvím vzájemné pomoci a jejich vzájemného uznávání. Například rámcové rozhodnutí Rady 2005/214/SVV ze dne 24. února 2005 o uplatňování zásady vzájemného uznávání peněžitých trestů a pokut<sup>75</sup> stanoví vzájemné uznávání peněžitých trestů a pokut<sup>76</sup>, a tím usnadňuje prostřednictvím jednoduchého a účinného systému jejich přeshraniční prosazování. Zahrnuje rovněž uznávání a výkon rozhodnutí o trestných činech, jejichž účelem

---

<sup>72</sup> „Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation“ (Zdraví a bezpečnost pro všechny: nezávislý přezkum právních předpisů v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti) Professor Ragnar E Löfstedt, listopad 2011, předmluva.

<sup>73</sup> Sdělení „Provádění směrnice 96/71/ES v členských státech“, KOM(2003) 458 v konečném znění, 25.7.2003, s. 20, a zpráva Komise o uplatňování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, SEK(2006) 439, s. 28–29.

<sup>74</sup> Další podrobnosti viz projekt CIBELES:  
[http://www.mtin.es/itss/web/Sala\\_de\\_comunicaciones/Noticias/Archivo\\_Noticias/2011/11/22112011\\_n ot\\_web\\_port.html](http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_n ot_web_port.html).

<sup>75</sup> Úř. věst. L 76, 22.3.2005, s. 16.

<sup>76</sup> Včetně správních pokut, pokud se proti příslušným rozhodnutím lze odvolat k trestnímu soudu.

je splnění povinnosti vyplývající z nástrojů přijatých podle Smluv. Uznávání a výkon soudních rozhodnutí, pokud jde o spory občanskoprávní povahy, se řídí nařízením Brusel I<sup>77</sup>.

Pokud jde o pokuty a peněžité tresty správní povahy, které mohou být předmětem odvolání k jiným soudům než trestněprávním soudům, podobné nástroje neexistují. Proto se v kapitole VI (*články 13 až 16*) stanoví systém přeshraničního prosazování takových správních pokut a sankcí. Jako zdroj inspirace byly použity systémy zavedené pro vymáhání pohledávek v oblasti sociálního zabezpečení podle nařízení č. 987/2009<sup>78</sup> a pohledávek vyplývajících z daní podle směrnice 2010/24/EU<sup>79</sup>. Pro nezbytnou vzájemnou pomoc a spolupráci mezi příslušnými orgány bude použit systém IMI.

Tato kapitola nemá za cíl stanovit harmonizovaná pravidla pro soudní spolupráci, příslušnost nebo uznávání a výkon rozhodnutí v občanských a obchodních věcech nebo se zabývat platnými právními předpisy. Stejně tak jiné nástroje EU, které upravují tyto záležitosti v obecné rovině, zůstávají použitelné.

#### 3.4.8. Závěrečná ustanovení – Sankce

*Článek 17* obsahuje standardní ustanovení týkající se sankcí v případě nedodržování, které by měly být účinné, přiměřené a odrazující (*článek 17*). Požadavek na účinnost znamená, že sankce dokáže dosáhnout zamýšleného cíle, tj. dodržování pravidel. Požadavek na přiměřenost znamená, že sankce musí být úměrná závažnosti jednání a její účinek nesmí přesáhnout míru nezbytnou pro dosažení cíle. Požadavek na odrazující charakter znamená, že sankce představuje odpočítavý odstrašující prostředek pro možné budoucí pachatele.

V *článku 18* je stanoven vhodný právní základ pro využívání systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (dále jen „systém IMI“) jakožto elektronického systému pro výměnu informací s cílem usnadnit správní spolupráci v souvislosti s vysíláním pracovníků a v *článku 19* jsou obsaženy nezbytné technické změny nařízení o systému IMI.

## 4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Očekává se, že tento návrh bude mít důsledky pro rozpočet EU. Náklady na granty (projekty, semináře, výměnu osvědčených postupů atd.) ve výši 2 milionů EUR, jakož i náklady určené pro Výbor odborníků pro vysílání pracovníků ve výši 0,264 milionu EUR ročně budou pokryty programem PROGRESS (2013) a programem pro sociální změny a inovace (2014–2020). Náklady ve výši 0,5 milionu EUR na hodnotící studii *ex-post* v roce 2016 budou pokryty programem pro sociální změny a inovace. Náklady na lidské zdroje ve výši 0,232 milionu EUR a ostatní správní výdaje (cestovní náklady ve výši 0,01 milionu EUR; konference zúčastněných stran konané jednou za dva roky ve výši 0,36 milionů EUR) budou

---

<sup>77</sup> Nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22.12.2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, Úř. věst. L 12, 16.1.2001. Srov. nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 805/2004 ze dne 21.4.2004, kterým se zavádí evropský exekuční titul pro nesporné nároky, Úř. věst. L 143, 30.4.2004.

<sup>78</sup> Nařízení 978/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 284, 30.10.2009, zejména články 75 až 85.

<sup>79</sup> Směrnice 2010/24 ze dne 16. března 2010 o vzájemné pomoci při vymáhání pohledávek vyplývajících z daní, poplatků, cel a jiných opatření, Úř. věst. L 84, 31.3.2010.

pokryty v rámci okruhu 5 víceletého finančního rámce. Podrobnosti jsou vysvětleny ve finančním výkazu, který je přílohou tohoto návrhu.

Návrh

**SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY****o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 53 odst. 1 a článek 62 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru<sup>80</sup>,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>81</sup>,

po konzultaci s evropským inspektorem ochrany údajů,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb jsou základní zásady vnitřního trhu Unie, které jsou zakotveny ve Smlouvě. Uplatňování těchto zásad Unie dále rozvíjí s cílem zaručit rovné podmínky pro podniky a dodržování práv pracovníků.
- (2) Volný pohyb pracovníků dává každému občanovi právo volněji se pohybovat v jiném členském státě, aby tam pracoval a za tímto účelem pobýval, a chrání jej před diskriminací, pokud jde o zaměstnání, odměňování a jiné pracovní podmínky v porovnání se státními příslušníky uvedeného členského státu. Volný pohyb pracovníků je nutno rozlišovat od volného pohybu služeb, který zahrnuje právo podniků poskytovat služby v jiném členském státě a za tímto účelem dočasně vyslat vlastní pracovníky, aby tam vykonávali práci nezbytnou k poskytnutí těchto služeb.
- (3) S ohledem na zaměstnance dočasně vyslané k provedení práce za účelem poskytování služeb v jiném členském státě, než je stát, v němž obvykle vykonávají svou práci,

---

<sup>80</sup> Úř. věst. C, , s. .

<sup>81</sup> Úř. věst. C, , s. .



směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb<sup>82</sup> stanoví základní soubor jasně definovaných podmínek práce a zaměstnání, které musí dodržovat poskytovatel služeb v členském státě, do kterého jsou pracovníci vysláni, aby byla zajištěna minimální ochrana dotčených vyslaných pracovníků.

- (4) V zájmu předcházení, zamezení nebo boje proti obcházení a/nebo zneužívání platných předpisů, kterého se dopouštějí podniky, které nekalým nebo podvodným způsobem využívají výhod volného pohybu služeb zakotveného ve Smlouvě, a/nebo při provádění směrnice 96/71/ES, je třeba zlepšit uplatňování a sledování pojmu vysílání.
- (5) Proto je nutné vyjasnit základní skutečnosti charakterizující dočasnou povahu vlastní pojmu vysílání, což předpokládá, že by zaměstnavatel měl být skutečně usazen v členském státě, z něhož se vysílání uskutečňuje, jakož i vztah mezi směrnicí 96/71/ES a nařízením (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „nařízení Řím I“)<sup>83</sup>.
- (6) Stejně jako v případě směrnice 96/71/ES by touto směrnicí nemělo být dotčeno uplatňování právních předpisů, které se podle článku 8 nařízení Řím I použijí pro individuální pracovní smlouvy, ani uplatňování nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení<sup>84</sup> a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení<sup>85</sup>.
- (7) Respektování různorodosti vnitrostátních systémů průmyslových vztahů, jakož i samostatnost sociálních partnerů jsou výslovně uznány Smlouvou<sup>86</sup>.
- (8) Odbory hrají důležitou úlohu v souvislosti s vysíláním pracovníků za účelem poskytování služeb, vzhledem k tomu, že sociální partneři mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi (alternativně nebo současně) stanovit různé úrovně příslušné minimální mzdy<sup>87</sup>.
- (9) Aby bylo zajištěno, že vyslaný pracovník dostane řádný plat, a za předpokladu, že zvláštní příplatky za vyslání mohou být považovány za součást minimální mzdy, by měly být tyto příplatky odečteny ze mzdy pouze v případě, že tak stanoví vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a/nebo zvyklosti hostitelského členského státu.
- (10) Přiměřené a účinné provádění a prosazování jsou klíčovými prvky při ochraně práv vysílaných pracovníků, zatímco nedostatečné prosazování oslabuje účinnost předpisů Unie, které se na tuto oblast vztahují. Nezbytná je proto úzká spolupráce mezi Komisí a členskými státy, aniž by byla v této souvislosti zanedbána důležitá role inspektorátů práce a sociálních partnerů.

---

<sup>82</sup> Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1.

<sup>83</sup> Úř. věst. L 177, 4.7.2008, s. 6.

<sup>84</sup> Úř. věst. L 166, 30.4.2004, s. 1.

<sup>85</sup> Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1.

<sup>86</sup> Článek 152 Smlouvy o fungování Evropské unie.

<sup>87</sup> Viz rozsudek ze dne 15.4.2008, věc C-268/06, Impact, zejména body 123 a 129.

- (11) V tomto ohledu je zásadní vzájemná důvěra, duch spolupráce a soustavný dialog, jakož i vzájemné porozumění.
- (12) Aby se usnadnilo lepší a jednodušší uplatňování směrnice 96/71/ES, je vhodné zavést elektronický systém pro výměnu informací na podporu správní spolupráce, a příslušné orgány by měly co možná nejvíce používat systém pro výměnu informací o vnitřním trhu (IMI). To by však nemělo bránit uplatňování dvoustranných dohod nebo ujednání o správní spolupráci.
- (13) Správní spolupráce a vzájemná pomoc mezi členskými státy by měly být v souladu s pravidly ochrany osobních údajů stanovenými ve směrnici 95/46/ES, a pokud jde o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (IMI), měly být rovněž v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů<sup>88</sup> a nařízením (EU) č. xxx o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).
- (14) Je třeba dále konkretizovat povinnosti členských států, pokud jde o zajištění obecné dostupnosti informací o pracovních podmínkách a poskytnutí účinného přístupu k těmto informacím, a to nejen pro poskytovatele služeb z jiných členských států, ale i pro dotčené vyslané pracovníky.
- (15) Členské státy by měly stanovit, jakým způsobem jsou poskytovatelům a příjemcům služeb poskytovány snadno přístupné odpovídající informace, přičemž se upřednostňuje zpřístupnění těchto informací na internetových stránkách v souladu s normami přístupnosti obsahu internetových stránek. Tyto internetové stránky by měly zahrnovat zejména veškeré internetové stránky vytvořené podle právních předpisů EU s cílem podporovat podnikání a/nebo rozvoj přeshraničních služeb.
- (16) S cílem umožnit správné uplatňování a sledovat dodržování hmotných pravidel týkajících se pracovních podmínek, které mají být dodržovány, pokud jde o vysílané pracovníky, měly by členské státy uplatňovat pouze některá kontrolní opatření nebo administrativní formality na podniky vysílající pracovníky v rámci poskytování služeb. Taková opatření a požadavky lze uložit za předpokladu, že příslušné orgány nemohou účinně plnit své úkoly v rámci dohledu bez požadovaných informací a že nezbytné informace nelze snadno získat od zaměstnavatele vyslaných pracovníků nebo orgánů členského státu usazení poskytovatele služeb v přiměřené lhůtě a/nebo v případě, že by méně omezující opatření nezajistila, že cíle opatření vnitrostátních kontrol, jež jsou považována za nezbytná, budou splněny.
- (17) K účinnému boji proti skryté zaměstnanosti by měl, vedle odrazujících sankcí k zjišťování individuálních případů falešné samostatné výdělečné činnosti a k jejich předcházení, přispívat ucelený systém preventivních a kontrolních opatření.
- (18) S cílem zajistit lepší a jednodušší provádění směrnice 96/71/ES a její prosazování v praxi a v co největší míře zmenšit rozdíly v úrovni uplatňování a prosazování v Unii

---

<sup>88</sup> Úř. věst. L 8, 12.1.2001, s. 1.

by členské státy měly zajistit, aby na jejich území byly prováděny účinné a odpovídající inspekce.

- (19) V tomto ohledu mají zásadní význam vnitrostátní inspektoráty práce, sociální partneři a další subjekty provádějící sledování a i nadále by měly hrát podstatnou úlohu.
- (20) V zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a systémů průmyslových vztahů mohou výjimečně jiné subjekty a/nebo orgány sledovat některé pracovní podmínky vyslaných pracovníků, pokud dotčeným osobám poskytnou rovnocenný stupeň ochrany a pokud budou sledování provádět nediskriminačním a objektivním způsobem.
- (21) Kontrolní orgány členských států a ostatní příslušné orgány pověřené sledováním a prosazováním by měly využívat spolupráce a výměny informací stanovené v příslušných právních předpisech, aby ověřily, zda se dodržují předpisy týkající se vysílání pracovníků.
- (22) Členské státy se zejména vyzývají, aby zavedly integrovanější přístup k inspekcím práce. Rovněž by měla být prozkoumána potřeba vytvořit společné normy s cílem zavést srovnatelné metody, postupy a minimální normy na úrovni Unie.
- (23) Pro usnadnění prosazování směrnice 96/71/ES a zajištění jejího účinnějšího provádění by měly existovat účinné mechanismy podávání stížností, pomocí kterých by vyslaní pracovníci mohli podávat stížnosti nebo účastnit se řízení buď přímo, nebo prostřednictvím příslušných určených třetích stran, jako jsou odbory nebo jiná sdružení a také společné instituce sociálních partnerů. Tím by neměly být dotčeny vnitrostátní procesní předpisy týkající se zastupování a obhajoby před soudy.
- (24) Vzhledem k převažujícímu využívání subdodávek ve stavebnictví a v zájmu ochrany práv vyslaných pracovníků je nutno zajistit, aby v tomto odvětví alespoň dodavatel, jehož je zaměstnavatel přímým subdodavatelem, mohl být společně se zaměstnavatelem nebo místo něj činěn odpovědným za to, aby vyslaným pracovníkům zaplatil čistou minimální mzdu, veškeré dlužné částky neproplacených odměn a/nebo příspěvků pro společné fondy nebo instituce sociálních partnerů, jež jsou upraveny právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, na které se vztahuje čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES. Dodavatel nebude činěn odpovědným, pokud vynaložil náležitou péči. To může zahrnovat preventivní opatření týkající se důkazu poskytnutého subdodavatelem, popřípadě i na základě informací pocházejících od vnitrostátních orgánů.
- (25) Ve zvláštních případech mohou být v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi za nedodržení povinností vyplývajících z této směrnice rovněž odpovědní jiní dodavatelé anebo jejich odpovědnost může být omezena, a to po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní nebo na odvětvové úrovni.
- (26) Povinnost stanovit odpovědnost dodavatele v případě, že přímým subdodavatelem je poskytovatel služeb usazený v jiném členském státě a vysílající pracovníky, je odůvodněná v převažujícím veřejném zájmu sociální ochrany pracovníků. Tito vyslaní pracovníci nesmí být ve stejné situaci jako pracovníci zaměstnaní přímým subdodavatelem usazeným v členském státě, v němž je usazen dodavatel, pokud jde o

možnost požadovat neproplacenou mzdu nebo vrácení neoprávněně stržených daní či příspěvků na sociální zabezpečení.

- (27) Rozdíly mezi systémy členských států pro prosazování uložených správních pokut a/nebo sankcí v přeshraničních situacích jsou škodlivé pro řádné fungování vnitřního trhu a hrozí, že by mohly ztížit, ne-li přímo znemožnit zajištění rovnocenné úrovně ochrany vysílaných pracovníků v celé Unii.
- (28) Účinné prosazování hmotných pravidel v oblasti vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb by mělo být zajištěno prostřednictvím zvláštních opatření zaměřených na přeshraniční vymáhání uložených správních pokut a sankcí. Základním předpokladem k zajištění vyšší, obdobnější a srovnatelnější úrovně ochrany nezbytné k řádnému fungování vnitřního trhu je proto sblížování právních předpisů členských států v této oblasti.
- (29) Přijetím společných pravidel pro poskytování vzájemné pomoci a podpory pro donucovací opatření a související náklady, jakož i přijetím jednotných požadavků pro oznamování rozhodnutí o uložených správních sankcích a pokutách by se měla vyřešit řada praktických problémů s přeshraničním prosazováním právních předpisů a zajistit lepší komunikace a prosazování takových rozhodnutí pocházejících z jiného členského státu.
- (30) Bez ohledu na zavedení jednotnějších pravidel, pokud jde o přeshraniční vymáhání sankcí a pokut, a potřebu jednotnějších kritérií pro následné postupy v případě jejich nezaplacení, neměla by jimi být dotčena pravomoc členských států určit svůj systém sankcí a pokut nebo opatření k vymáhání pohledávek, které jsou k dispozici podle jejich vnitrostátních právních předpisů.
- (31) Cílem této směrnice není vytvořit harmonizované předpisy pro soudní spolupráci, soudní příslušnost nebo uznávání a prosazování rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, ani se zabývat rozhodným právem.
- (32) Členské státy by měly přijmout vhodná opatření v případě, že nejsou dodrženy povinnosti stanovené v této směrnici, včetně správních a soudních řízení, a měly by stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce za jakékoli porušení povinností vyplývajících z této směrnice.
- (33) Tato směrnice respektuje základní práva a zachovává zásady uznané zejména v Listině základních práv Evropské unie, zejména pokud jde o ochranu osobních údajů (článek 8), svobodnou volbu povolání a právo pracovat (článek 15), svobodu podnikání (článek 16), právo na kolektivní vyjednávání a akce (článek 28), právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31) a právo na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces (článek 47), a musí být provedena v souladu s těmito právy a zásadami.
- (34) Jelikož cíle této směrnice, totiž stanovit společný obecný rámec příslušných ustanovení, opatření a kontrolních mechanismů nezbytných pro lepší a jednotnější provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES v praxi, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a z důvodu rozsahu a účinků opatření ho tudíž může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V

souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

## **KAPITOLA I OBECNÁ USTANOVENÍ**

### *Článek 1 Předmět*

1. Tato směrnice stanoví obecný společný rámec příslušných ustanovení, opatření a kontrolních mechanismů nezbytných pro lepší a jednotnější provádění, uplatňování a praktické prosazování směrnice 96/71/ES v praxi, včetně opatření k zamezení a potrestání jakéhokoli zneužití a obcházení platných právních předpisů.

Cílem této směrnice je zajistit dodržování vhodné úrovně minimální ochrany práv pracovníků vysílaných za účelem přeshraničního poskytování služeb a zároveň usnadnit volný pohyb služeb pro poskytovatele služeb a podpořit spravedlivou hospodářskou soutěž mezi poskytovateli služeb.

2. Tato směrnice neovlivní uplatňování základních práv uznávaných členskými státy a právními předpisy Unie, včetně práva na stávkou nebo svobody stávkovat nebo činit jiné kroky zahrnuté do zvláštních systémů pracovněprávních vztahů v členských státech v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Touto směrnicí není rovněž dotčeno právo sjednávat, uzavírat a prosazovat kolektivní smlouvy a činit společné kroky v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

### *Článek 2 Definice*

Pro účely této směrnice se rozumí:

- (a) „příslušným orgánem“ orgán určený členským státem, aby vykonával funkce podle této směrnice;
- (b) „dožadujícím orgánem“ příslušný orgán členského státu, který podává žádost o pomoc, informace, oznámení či vymáhání týkající se sankce nebo pokuty podle kapitoly V;
- (c) „dožádaným orgánem“ příslušný orgán členského státu, kterému je žádost o pomoc, informace, oznámení či vymáhání určena.

### *Článek 3 Předcházení zneužívání a obcházení*

1. Pro účely provádění, uplatňování a prosazování směrnice 96/71/ES vezmou příslušné orgány v úvahu skutečnosti charakterizující činnosti, jež provádí podnik ve státě, ve

kterém je usazen, aby určily, zda daný podnik ve státě, v němž je usazen, skutečně vykonává podstatné činnosti jiné než čistě interní řízení a/nebo administrativní činnosti. Může se jednat o tyto skutečnosti:

- (a) místo, kde má podnik své sídlo a správu, využívá kancelářské prostory, platí daně, má profesní oprávnění nebo je zaregistrován u obchodní komory nebo profesních subjektů;
- (b) místo, kde jsou najímáni vyslaní pracovníci;
- (c) rozhodné právo pro smlouvy uzavřené podnikem s jeho pracovníky na jedné straně a s jeho klienty na druhé straně;
- (d) místo, kde podnik vykonává svou hlavní podnikatelskou činnost a kde zaměstnává administrativní pracovníky;
- (e) neobvykle omezený počet smluv a/nebo výše obrátu uskutečněného v členském státě usazení.

Hodnocení těchto skutečností by mělo být přizpůsobeno jednotlivým případům a mělo by se přihlížet k povaze činností vykonávaných podnikem v členském státě, v němž je usazen.

2. Aby bylo možné vyhodnotit, zda vyslaný pracovník dočasně vykonává svou práci v jiném členském státě, než ve kterém obvykle pracuje, se zkoumají všechny skutečnosti charakterizující tuto práci a situace pracovníka.

Může se jednat o tyto skutečnosti:

- (a) práce je po omezenou dobu vykonávána v jiném členském státě;
- (b) pracovník je vyslán do jiného členského státu, než je ten, v němž nebo z něž vyslaný pracovník obvykle vykonává svoji práci podle nařízení (ES) č. 593/2008 a/nebo Římské úmluvy;
- (c) po dokončení práce nebo poskytování služeb, kvůli kterým byl vyslán, se vyslaný pracovník vrátí nebo se očekává, že se vrátí, do členského státu, ze kterého byl vyslán;
- (d) skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který pracovníka vysílá, a pokud ano, jakým způsobem a také
- (e) jakákoli opakovaná předchozí období, během kterých bylo dané místo obsazeno týměž nebo jiným (vyslaným) pracovníkem.

Všechny výše uvedené skutečnosti jsou pouze orientačními faktory v celkovém posouzení, které se má provést, a nelze je tedy posuzovat samostatně. Kritéria se přizpůsobí jednotlivým případům a přihlédne se ke zvláštnostem situace.

## KAPITOLA II PŘÍSTUP K INFORMACÍM

### *Článek 4 Úloha kontaktních míst*

Pro účely této směrnice členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi určí jeden nebo více příslušných orgánů, mezi něž mohou patřit kontaktní místa uvedená v článku 4 směrnice 96/71/ES.

Kontaktní údaje příslušných orgánů se sdělí Komisi a ostatním členským státům. Komise zveřejní a pravidelně aktualizuje seznam příslušných orgánů a kontaktních míst.

### *Článek 5 Zlepšený přístup k informacím*

1. Členské státy přijmou vhodná opatření s cílem zajistit, aby informace o pracovních podmínkách uvedené v článku 3 směrnice 96/71/ES, která mají být uplatňovány a dodržovány poskytovateli služeb, byly obecně dostupné jasným, uceleným a snadno přístupným způsobem, na dálku a elektronickými prostředky, ve formátech a v souladu s normami pro internetové stránky, které zajišťují přístupnost pro osoby s postižením, a aby kontaktní místa nebo jiné příslušené vnitrostátní orgány uvedené v článku 4 směrnice 96/71/ES byly schopny účinně plnit své úkoly.
2. V zájmu zajištění dalšího zlepšení v oblasti přístupu k informacím členské státy:
  - (f) na vnitrostátních internetových stránkách, podrobně a uživatelsky vstřícným způsobem a v přístupném formátu, jasně uvedou, které pracovní podmínky a/nebo části jejich (vnitrostátních a/nebo regionálních) právních předpisů se musí použít na pracovníky vyslané na jejich území;
  - (g) přijmou nezbytná opatření s cílem zajistit na internetových stránkách všeobecnou dostupnost informací o tom, které kolektivní smlouvy se použijí (a o tom, na koho se vztahují) a o tom, které pracovní podmínky musí uplatňovat poskyvatelé služeb z jiných členských států v souladu se směrnicí 96/71/ES, přičemž by měly být pokud možno uvedeny odkazy na stávající internetové stránky a jiná kontaktní místa, zejména na příslušné sociální partnery;
  - (h) tyto informace zpřístupní pracovníkům a poskytovatelům služeb v jiných jazycích, než je jazyk/jsou jazyky země, v níž jsou služby poskytovány, pokud možno v podobě letáku, na němž jsou shrnuty hlavní platné pracovní podmínky a na žádost ve formátech přístupných pro osoby s postižením;
  - (i) zlepší přístupnost a srozumitelnost informací poskytovaných na vnitrostátních internetových stránkách;
  - (j) pokud možno určí v kontaktním místě kontaktní osobu pověřenou vyřizováním žádostí o informace;

- (k) zajišťují aktuálnost poskytovaných souborů informací pro jednotlivé země.
3. Komise v této oblasti i nadále podporuje členské státy.
  4. Pokud jsou pracovní podmínky uvedené v článku 3 směrnice 96/71/ES v souladu s vnitrostátními právními předpisy, tradicemi a zvyklostmi stanoveny v kolektivních smlouvách podle čl. 3 odst. 1 a 8 uvedené směrnice, měly by členské státy zajistit, aby je sociální partneři určili a způsobem přístupným a transparentním pro poskytovatele služeb z jiných členských států a vyslané pracovníky dali k dispozici příslušné informace, zejména pokud jde o rozdílné minimální mzdy a jejich složky, metodu použitou k výpočtu odměny a kvalifikační kritéria pro klasifikaci v různých mzdových kategoriích.

## **KAPITOLA III SPRÁVNÍ SPOLUPRÁCE**

### *Článek 6*

#### *Vzájemná pomoc – obecné zásady*

1. Členské státy úzce spolupracují a poskytují si vzájemnou pomoc, aby usnadnily provádění, uplatňování a prosazování této směrnice v praxi.
2. Spolupráce členských států spočívá zejména v odpovědích na odůvodněné žádosti příslušných orgánů o informace a o provedení kontrol, inspekcí a šetření, pokud jde o situace týkající se vysílání uvedené v čl. 1 odst. 3 směrnice 96/71/ES, včetně šetření případných zneužití platných předpisů týkajících se vysílání pracovníků nebo možných případů nezákonných přeshraničních aktivit.
3. Pro účely odpovědi na žádost o pomoc od příslušných orgánů v jiném členské státě členské státy zajistí, aby poskytovatelé služeb usazení na jejich území poskytli jejich příslušným orgánům veškeré informace nezbytné pro dohled nad jejich činnostmi v souladu s jejich vnitrostátními právními předpisy.
4. V případě obtíží s vyhověním žádosti o informace nebo s provedením kontrol, inspekcí nebo šetření dotýčný členský stát o této skutečnosti neprodleně uvědomí dožadující členský stát s cílem najít řešení.
5. Členské státy poskytují informace, o které požádaly jiné členské státy nebo Komise, elektronickými prostředky co nejdříve, nejpozději však do dvou týdnů od přijetí žádosti.  
  
Pro zvláštní situace, kdy se členský stát dozví o zvláštních okolnostech, které vyžadují naléhavé řešení, se použije zvláštní mechanismus pro naléhavé situace. Za těchto okolností se informace poskytnou do 24 hodin.
6. Členské státy zajistí, aby do rejstříků, do kterých jsou poskytovatelé služeb zapisováni a do kterých mají možnost nahlížet příslušné orgány na jejich území, měly za stejných podmínek možnost nahlížet také odpovídající příslušné orgány ostatních členských států.



7. Členské státy zajistí důvěrnost informací, které si vymění. Poskytnuté informace se použijí pouze pro účely, ke kterým byly vyžádány.
8. Vzájemná správní spolupráce a pomoc se poskytuje zdarma.
9. Komise a příslušné orgány úzce spolupracují s cílem prošetřit všechny obtíže, které mohou nastat při uplatňování čl. 3 odst. 10 směrnice 96/71/ES.

#### *Článek 7* *Úloha členského státu usazení*

1. Členský stát usazení poskytovatele služeb musí i nadále kontrolovat, sledovat a přijímat nezbytná opatření dohledu nebo donucovací opatření v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy, zvyklostmi a správními postupy, pokud jde o pracovníky vysílané do jiného členského státu.
2. Za okolností uvedených v čl. 3 odst. 1 a 2 a čl. 9 odst. 1 členský stát, v němž je usazen poskytovatel služeb, pomáhá členskému státu, do kterého jsou pracovníci vysíláni, se zajištěním souladu s podmínkami použitelnými podle směrnice 96/71/ES a této směrnice. Členský stát usazení poskytovatele služeb z vlastního podnětu sdělí členskému státu, do kterého jsou pracovníci vysíláni, veškeré podstatné informace uvedené v čl. 3 odst. 1 a 2 a čl. 9 odst. 1, pokud členský stát usazení poskytovatele služeb ví o zvláštních skutečnostech, které naznačují možné nesrovnalosti.
3. Příslušné orgány hostitelského členského státu mohou rovněž pro každé poskytnutí služeb nebo každého poskytovatele služeb požádat příslušné orgány členského státu usazení, aby jim poskytly informace o zákonnosti usazení poskytovatele služeb, o jeho bezúhonnosti a o neexistenci jakéhokoli porušení platných předpisů. Příslušné orgány členského státu usazení poskytnou tyto informace podle článku 6.
4. Povinnost stanovená v odstavcích 1 a 2 neznámá povinnost členského státu usazení vykonávat ověření skutkového stavu a kontroly na území hostitelského členského státu, v němž je služba poskytována. Tato ověření a tyto kontroly musí být v případě potřeby prováděny orgány hostitelského členského státu na žádost příslušných orgánů členského státu usazení v souladu s článkem 10 a v souladu s pravomocemi dohledu stanovenými ve vnitrostátních právních předpisech, zvyklostmi a správními postupy hostitelského členského státu a v souladu s právními předpisy Unie.

#### *Článek 8* *Doprovodná opatření*

1. Členské státy s pomocí Komise přijmou doprovodná opatření za účelem rozvoje, usnadnění a podpory výměny mezi úředníky odpovědnými za provádění správní spolupráce a vzájemné pomoci, jakož i sledování dodržování a prosazování platných právních předpisů.
2. Komise posoudí nezbytnost finanční podpory za účelem dalšího zlepšení správní spolupráce a posílení vzájemné důvěry prostřednictvím projektů, včetně podpory výměny příslušných úředníků a odborné přípravy, jakož i rozvoje, usnadnění a

podpory iniciativ v oblasti osvědčených postupů, včetně iniciativ sociálních partnerů na úrovni Unie, jako jsou rozvoj a aktualizace databází nebo společné internetové stránky obsahující obecné nebo určitého odvětví se týkající informace o pracovních podmínkách, které mají být dodržovány.

## **KAPITOLA IV**

### **SLEDOVÁNÍ DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ**

#### *Článek 9*

##### *Vnitrostátní kontrolní opatření*

1. Členské státy mohou uložit pouze tato správní požadavky a kontrolní opatření:
  - (l) povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě nahlásit příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby přítomnost jednoho nebo více zřetelně identifikovatelných vyslaných pracovníků, jejich předpokládaný počet, předpokládanou dobu trvání a místo jejich přítomnosti, jakož i služby, které odůvodňují vyslání, přičemž prohlášení může zahrnovat pouze totožnost poskytovatele služby;
  - (m) povinnost mít k dispozici nebo poskytnout a/nebo uchovávat v tištěné nebo elektronické podobě kopie pracovní smlouvy (nebo rovnocenného dokladu ve smyslu směrnice 91/533, obsahujícího v případě, že je to vhodné nebo důležité, dodatečné informace uvedené v článku 4 uvedené směrnice), výplatní pásky, pracovní výkazy a doklady o vyplacení mezd nebo kopie rovnocenných dokumentů po dobu vyslání na přístupném a zřetelně označeném místě na jeho území, jako je pracoviště nebo staveniště nebo v případě mobilních pracovníků v odvětví dopravy provozovna nebo vozidlo, s nímž je služba poskytována;
  - (n) pokud tyto dokumenty nejsou nadměrně dlouhé a pokud se pro tyto doklady obvykle používají standardní formuláře, může být odůvodněný překlad dokladů uvedených v písmenu b);
  - (o) povinnost určit kontaktní osobu, která bude v případě potřeby jednat jménem zaměstnavatele s příslušnými sociálními partnery v členském státě, do kterého se pracovníci vysílají, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, během období, v němž jsou služby poskytovány.
2. Členské státy zajistí, aby postupy a formality týkající se vysílání pracovníků mohly podniky snadno provádět na dálku a pokud možno pomocí elektronických prostředků.
3. Do pěti let ode dne uvedeného v článku 20 se přezkoumá nezbytnost a vhodnost uplatňování vnitrostátních kontrolních opatření, a to na základě zkušeností se systémem pro spolupráci a výměnu informací, s vytvořením jednodušších, standardizovaných dokumentů, s vytvářením společných zásad nebo norem pro kontroly v oblasti vysílání pracovníků a s technologickým rozvojem, jakož i na základě jeho účinnosti, aby byly v případě potřeby navrženy jakékoli nezbytné změny nebo úpravy.

## Článek 10 Inspekce

1. Členské státy zajistí, aby byly zavedeny vhodné kontroly a sledovací mechanismy a aby byly na jejich území prováděny účinné a odpovídající inspekce s cílem kontrolovat a sledovat dodržování předpisů a pravidel stanovených ve směrnici 96/71/ES a zaručit její řádné provádění a prosazování. Tyto inspekce v první řadě vycházejí z posouzení rizik, které pravidelně vypracovávají příslušné orgány. Posouzení rizik určuje odvětví činnosti, do kterých se na jejich území soustředí zaměstnávání pracovníků vyslaných za účelem poskytování služeb. Při posuzování rizik se přihlíží k faktorům, jako jsou realizace velkých infrastrukturních projektů, zvláštní problémy a potřeby specifických odvětví, dřívější porušení předpisů a také zranitelnost určitých skupin pracovníků.
2. Členské státy zajistí, aby inspekce a kontroly dodržování směrnice 96/71/ES nebyly diskriminační a/nebo nepřiměřené.
3. Jestliže jsou informace potřebné v průběhu inspekcí a vzhledem ke kritériím uvedeným v článku 3, jedná-li členský stát, ve kterém je služba poskytována, a členský stát usazení v souladu s pravidly o správní spolupráci, tzn. příslušné orgány spolupracují podle pravidel a zásad stanovených v člancích 6 a 7.
4. V členských státech, ve kterých je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi stanovení pracovních podmínek vyslaných pracovníků uvedených v článku 3 směrnice 96/71/ES, a zejména minimálních mezd, včetně pracovní doby, ponecháno na dohodě mezi vedením a pracovníky, mohou na vhodné úrovni a za podmínek stanovených členskými státy také sledovat dodržování příslušných pracovních podmínek vyslaných pracovníků, je-li zaručena odpovídající úroveň ochrany, která je rovnocenná ochraně vyplývající ze směrnice 96/71/ES a této směrnice.
5. Členské státy, ve kterých inspektoráty práce nemají žádné pravomoci, pokud jde o kontrolu a sledování pracovních podmínek a/nebo pracovních podmínek vyslaných pracovníků, mohou výjimečně, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni, zavést nebo zachovat opatření zaručující dodržování těchto pracovních podmínek za předpokladu, že příslušná opatření dotčeným osobám poskytují odpovídající úroveň ochrany, která je rovnocenná úrovni ochrany vyplývající ze směrnice 96/71/ES a této směrnice.

## KAPITOLA V PROSAZOVÁNÍ

### Článek 11 *Ochrana práv – usnadnění podávání stížností – dlužné částky*

1. V zájmu prosazování povinností podle článku 6 směrnice 96/71/ES a této směrnice členské státy zajistí, aby existovaly dostupné účinné mechanismy, pomocí kterých mohou vyslaní pracovníci přímo podat stížnost na svého zaměstnavatele a také právo zahájit soudní nebo správní řízení, také v členském státě, na jehož území jsou nebo

byli pracovníci vysláni, pokud se tyto pracovníci domnívají, že utrpěli ztrátu nebo škodu v důsledku nedodržení platných předpisů, a to i tehdy, pokud již skončil vztah, v rámci něhož mělo k uvedenému nedodržení dojít.

2. Odstavec 1 se použije, aniž je dotčena příslušnost soudů v členských státech stanovená zejména v příslušných právních nástrojích Unie a/nebo mezinárodních úmluvách.
3. Členské státy zajistí, aby se odbory a další třetí strany, jako sdružení, organizace a jiné právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování ustanovení této směrnice, mohly jménem vyslaných pracovníků nebo jejich zaměstnavatele nebo na jejich podporu jednat s jejich schválením v jakémkoli soudním nebo správním řízení, jehož cílem je provádět tuto směrnici a/nebo pro prosazovat plnění povinností podle této směrnice.
4. Odstavce 1 a 3 nejsou dotčeny vnitrostátními právními předpisy týkajícími se předepsaných termínů nebo lhůt pro podání obdobných stížností ani vnitrostátními právními předpisy týkajícími se zastupování nebo obhajoby před soudy.
5. Členské státy zajistí, aby byly zavedeny nezbytné mechanismy, které vyslaným pracovníkům umožní,
  - (p) aby obdrželi veškeré neproplacené odměny, které jsou splatné podle platných pracovních podmínek uvedených v článku 3 směrnice 96/71/ES;
  - (q) aby jim byly vráceny nadměrné náklady související s čistou odměnou nebo kvalitou ubytování, jež byly strženy nebo odečteny ze mzdy na ubytování poskytnuté zaměstnavatelem.

Tento odstavec se použije i v případech, kdy se vyslaní pracovníci vrátili z členského státu, do něhož byli vysláni.

## *Článek 12*

### *Subdodávky – solidární odpovědnost*

1. S ohledem na stavební činnosti uvedené v příloze směrnice 96/71/ES, pro všechna vysílání, na které se vztahuje čl. 1 odst. 3 směrnice 96/71/ES, členské státy, nediskriminačně s ohledem na ochranu odpovídajících práv zaměstnanců přímých subdodavatelů usazených na jejich území, zajistí, aby dodavatel, jehož je zaměstnavatel (poskytovatel služeb nebo podnik pro dočasnou práci nebo podnik poskytujícím pracovníky) přímým subdodavatelem, mohl být, kromě nebo namísto zaměstnavatele, vyslanému pracovníkovi a/nebo společným fondům nebo institucím sociálních partnerů odpovědný za neplacení:
  - (r) veškerých neuhrazených čistých odměn odpovídajících minimální mzdě a/nebo nezaplaceným příspěvkům na společných fondů nebo institucí sociálních partnerů, pokud se na ně vztahuje čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES;
  - (s) veškerých dlužných částek nebo za vrácení daní či příspěvků na sociální zabezpečení neoprávněně stržených z platu pracovníka.

Odpovědnost uvedená v tomto odstavci je omezena na práva pracovníka získaná na základě smluvního vztahu mezi dodavatelem a subdodavatelem.

2. Členské státy stanoví, že dodavatel, který vynaložil náležitou péči, není činěn odpovědným podle odstavce 1. Tyto systémy se použijí transparentním, nediskriminačním a přiměřeným způsobem. Z toho mohou vyplývat preventivní opatření přijatá dodavatelem v souvislosti s tím, jak subdodavatel doloží dodržení hlavních pracovních podmínek u vyslaných pracovníků podle čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES, včetně výplatních pásek a vyplácení mzdy, dodržení povinností týkajících se sociálního zabezpečení a/nebo daní v členském státě usazení a dodržení platných právních předpisů o vysílání pracovníků.
3. Členské státy mohou, v souladu s právními předpisy Unie, stanovit přísnější pravidla odpovědnosti v rámci svých vnitrostátních právních předpisů, nediskriminačně s ohledem na oblast a rozsah odpovědnosti subdodavatele. Členské státy mohou rovněž v souladu s právními předpisy Unie stanovit takovou odpovědnost v odvětvích, která nejsou uvedena v příloze směrnice 96/71/ES. Členské státy mohou v těchto případech stanovit, že dodavatel, který vynaložil náležitou péči, jak stanoví vnitrostátní právní předpisy, nenese odpovědnost.
4. Do tří let ode dne uvedeného v článku 20 Komise po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni EU přezkoumá uplatňování tohoto článku s cílem navrhnout v případě potřeby veškeré nezbytné změny nebo úpravy.

## **KAPITOLA VI PŘESHraniČNÍ PROSAZOVÁNÍ SPRAVNÍCH POKUT A SANKCÍ**

### *Článek 13*

#### *Obecné zásady – vzájemná pomoc a uznávání*

1. Aniž jsou dotčeny prostředky, které jsou nebo mohou být stanoveny právními předpisy Unie, použijí se zásady vzájemné pomoci a uznávání, jakož i opatření a postupy stanovené v tomto článku na přeshraniční prosazování správních pokut a sankcí uložených za nedodržení platných právních předpisů v členském státě vztahujících se na poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě.
2. Dožadující orgán může v souladu s právními a správními předpisy platnými v jeho členském státě požádat příslušný orgán jiného členského státu o vymáhání sankce nebo pokuty nebo o oznámení rozhodnutí, kterým se ukládá sankce nebo pokuta, pokud příslušné právní předpisy a správní postupy platné v členském státě dožádaného orgánu takové opatření umožňují pro obdobné pohledávky nebo rozhodnutí.

Příslušný orgán v dožadujícím členském státě zajistí, aby se žádost o vymáhání sankce nebo pokuty nebo oznámení o rozhodnutí, kterým se ukládá sankce nebo pokuta, uskutečnila v souladu s pravidly platnými v daném členském státě, přičemž příslušný dožádaný orgán zajistí, aby takové vymáhání či oznámení v dožádaném

členském státě probíhalo v souladu s vnitrostátními právními a správními předpisy platnými v dožádaném členském státě.

Dožadující orgán nemůže požádat o vymáhání sankce nebo pokuty nebo o oznámení o rozhodnutí, kterým se ukládá sankce nebo pokuta, pokud a dokud jsou sankce nebo pokuta, jakož i související pohledávka a/nebo nástroj umožňující její prosazení v dožadujícím členském státě v tomto členském státě napadeny.

#### *Článek 14*

##### *Žádost o vymáhání, informace nebo oznámení*

1. Na žádost dožadujícího orgánu o vymáhání sankce nebo pokuty nebo oznámení o rozhodnutí, kterým se sankce nebo pokuta ukládá, poskytne dožádaný orgán veškeré informace a vzájemnou pomoc, které by byly užitečné pro dožadující orgán při vymáhání pokuty a/nebo sankce, a také, v rámci možnosti, pro související pohledávku.

V žádosti o informace týkající se vymáhání sankce nebo pokuty, jakož i v oznámení o rozhodnutí, které se týká těchto záležitostí, se uvede alespoň

- (t) jméno a známá adresa adresáta, jakož i veškeré ostatní příslušné údaje nebo informace pro identifikaci adresáta;
  - (u) účel oznámení nebo žádosti o vymáhání, lhůta pro provedení a veškerá důležitá data pro postup vymáhání;
  - (v) popis povahy a částka pokuty nebo sankce, jakož i související pohledávky, která je předmětem žádosti, a jejich různých složek;
  - (w) všechny ostatní příslušné informace nebo doklady, včetně dokladů a informací právní povahy, které se týkají pohledávky, pokuty nebo sankce a
  - (x) název, adresa a další kontaktní údaje týkající se příslušného orgánu odpovědného za posouzení pokuty a/nebo sankce a, pokud se liší, příslušného subjektu, u něhož lze získat další informace týkající se sankce nebo pokuty nebo možnosti, jak napadnout platební povinnost nebo rozhodnutí, jež ji ukládá.
2. Pro účely vymáhání sankce nebo pokuty nebo oznámení rozhodnutí, kterým se sankce nebo pokuta ukládá, v dožádaném členském státě se jakákoli pokuta nebo sankce, které jsou předmětem žádosti o vymáhání nebo oznámení, posuzují tak, jako by se jednalo o pokutu nebo sankci dožádaného členského státu.
  3. Dožádaný orgán neprodleně uvědomí dožadující orgán o úkonech učiněných ohledně žádosti o oznámení nebo vymáhání, a zejména o dni předání nebo oznámení nástroje nebo rozhodnutí osobě, které je určen.

Dožádaný orgán rovněž sdělí dožadujícímu orgánu důvody odmítnutí žádosti o informace, vymáhání nebo oznámení.

*Článek 15*  
*Pozastavení postupu*

1. Napadne-li poskytovatel služeb nebo zúčastněná strana v průběhu vymáhání pohledávky nebo oznamovacího postupu pokutu, sankci a/nebo související pohledávku, postup přeshraničního vymáhání uložené pokuty nebo sankce se pozastaví až do rozhodnutí příslušného vnitrostátního orgánu v této věci.

Dožadující orgán neprodleně informuje dožádaný orgán o napadení.

2. Spory týkající se donucovacích opatření přijatých v dožádaném členském státě nebo spory týkající se platnosti oznámení učiněného příslušným orgánem dožádaného členského státu musí být předloženy příslušnému orgánu nebo soudnímu orgánu dožádaného členského státu v souladu s jeho právními předpisy.

*Článek 16*  
*Náklady*

1. Dožádaný orgán předá dožadujícímu orgánu vymožené částky pokut nebo sankcí uvedených v této kapitole.

Dožádaný orgán může vymáhat částky od dotyčné fyzické nebo právnické osoby a může si ponechat veškeré náklady, které mu vznikly v souvislosti s vymáháním, v souladu s právními předpisy a správními postupy dožádaného členského státu, které se vztahují na obdobné pohledávky.

2. Členské státy vůči sobě neuplatňují nároky na náhradu nákladů, které vznikly při poskytování vzájemné pomoci na základě této směrnice nebo vyplývají z jejího provádění.

U obzvláště obtížných vymáhání spojených s velmi vysokou částkou se mohou dožadující a dožádaný orgán v daném případě / daných případech dohodnout na zvláštních podmínkách úhrady.

3. Aniž je dotčen odstavec 2, příslušný orgán v dožadujícím členském státě odpovídá dožádanému členskému státu za všechny náklady a ztráty vzniklé z činnosti uznané za neodůvodněnou, pokud jde o opodstatněnost pokuty nebo sankce, platnost nástroje vydaného dožadujícím orgánem pro účely vymáhání a/nebo veškerá předběžná opatření učiněná dožadujícím orgánem.

**KAPITOLA VII**  
**ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

*Článek 17*  
*Sankce*

Členské státy stanoví pravidla týkající se sankcí použitelných v případě porušení vnitrostátních předpisů provádějících tuto směrnici a přijmou veškerá nezbytná opatření, aby

zajistily jejich provádění a dodržování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi nejpozději do [..... datum provedení]. Neprodleně oznámí jakékoli jejich následné změny.

### Článek 18

#### *Systém pro výměnu informací o vnitřním trhu*

1. Správní spolupráce a vzájemná pomoc mezi příslušnými orgány členských států, které jsou stanoveny v člancích 6 a 7, čl. 10 odst. 3, člancích 13, 14 a 15, se provádí prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (IMI), který byl vytvořen [odkaz na nařízení o systému IMI]<sup>89</sup>.
2. Členské státy mohou v případě potřeby i nadále uplatňovat dvoustranná ujednání o správní spolupráci mezi svými příslušnými orgány, pokud jde o uplatňování a sledování pracovních podmínek, které se vztahují na vyslané pracovníky podle článku 3 směrnice 96/71/ES, pokud tato ujednání nemají nepříznivý vliv na práva a povinnosti dotčených pracovníků a podniků.
3. V souvislosti s dvoustrannými dohodami uvedenými v odstavci 2 využívají příslušné orgány členských států systém IMI v nejvyšší možné míře. V každém případě, pokud příslušný orgán v některém z dotčených členských států použil systém pro výměnu informací o vnitřním trhu, musí se tento systém použít pro veškeré následné kroky a bude a mít přednost před mechanismem (mechanismy) uvedeným(i) v dvoustranné dohodě o správní spolupráci a vzájemné pomoci.

### Článek 19

#### *Změna [nařízení o systému IMI]*

Do přílohy I [nařízení o IMI] se vkládá nový bod, který zní:

1. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb<sup>90</sup>: článek 4
2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady xxxx/xx/ES o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb<sup>91</sup>: články 6, 7, čl. 10 odst. 3, články 13, 14 a 15“.

---

<sup>89</sup> IMI je bezpečná internetová aplikace, která vnitrostátním, regionálním a místním orgánům umožňuje rychle a snadno komunikovat s jejich protějšky v zahraničí. Byla financována v rámci programu IDABC (interoperabilní poskytování celoevropských služeb elektronické správy veřejným správám, podnikům a občanům). Viz návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“), KOM(2011) 522 v konečném znění, 29.8.2011.

<sup>90</sup> Úř. věst. L 18, 21.1.1997.

<sup>91</sup> Odkaz na Úř. věst.



*Článek 20  
Provedení*

1. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do dvou let od jejího vstupu v platnost. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění a srovnávací tabulku mezi těmito předpisy a touto směrnicí.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

*Článek 21  
Zpráva*

Nejpozději pět let po uplynutí lhůty pro provedení do vnitrostátního práva předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění této směrnice, případně společně s příslušnými návrhy.

*Článek 22  
Vstup v platnost*

Tato směrnice vstupuje v platnost prvním dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

*Článek 23  
Určení*

Tato směrnice je určena členskými státním.

V Bruselu dne 21.3.2012.

*Za Evropský parlament  
předseda*

*Za Radu  
předseda/předsedkyně*

## LEGISLATIVNÍ FINANČNÍ VÝKAZ

### **1. RÁMEC NÁVRHU/PODNĚTU**

- 1.1. Název návrhu/podnětu
- 1.2. Příslušné oblasti politik podle členění ABM/ABB
- 1.3. Povaha návrhu/podnětu
- 1.4. Cíle
- 1.5. Odůvodnění návrhu/podnětu
- 1.6. Doba trvání akce a finanční dopad
- 1.7. Předpokládaný způsob řízení

### **2. SPRÁVNÍ OPATŘENÍ**

- 2.1. Pravidla pro sledování a podávání zpráv
- 2.2. Systém řízení a kontroly
- 2.3. Opatření k zamezení podvodů a nesrovnalostí

### **3. ODHADOVANÝ FINANČNÍ DOPAD NÁVRHU/PODNĚTU**

- 3.1. Okruhy víceletého finančního rámce a dotčené výdajové rozpočtové linie
- 3.2. Odhadovaný dopad na výdaje
  - 3.2.1. *Odhadovaný souhrnný dopad na výdaje*
  - 3.2.2. *Odhadovaný dopad na operační prostředky*
  - 3.2.3. *Odhadovaný dopad na prostředky správní povahy*
  - 3.2.4. *Soulad se stávajícím víceletým finančním rámcem*
  - 3.2.5. *Příspěvky třetích stran*
- 3.3. Odhadovaný dopad na příjmy

## LEGISLATIVNÍ FINANČNÍ VÝKAZ

### 1. RÁMEC NÁVRHU/PODNĚTU

#### 1.1. Název návrhu/podnětu

Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

#### 1.2. Příslušné oblasti politik podle členění ABM/ABB<sup>92</sup>

Zaměstnanost, sociální solidarita

Politika jednotného trhu

Vnitřní trh služeb

#### 1.3. Povaha návrhu/podnětu

Návrh/podnět se týká **nové akce**.

Návrh/podnět se týká **nové akce následující po pilotním projektu / přípravné akci**.<sup>93</sup>

Návrh/podnět se týká **prodloužení stávající akce**.

Návrh/podnět se týká **akce přeměřované na jinou akci**.

#### 1.4. Cíle

##### 1.4.1. Víceleté strategické cíle Komise sledované návrhem/podnětem

Příspěvek k dosažení evropských cílů pro rok 2020:

- podporovat zvýšenou účast na trhu práce,
- rozvíjet bezpečný, pružný a mobilní evropský trh práce,
- napomáhat sociální a hospodářské soudržnosti.

Vytvořit na základě spolehlivých důkazů účinný právní rámec pro vnitřní trh pro služby, aby z něj měli prospěch spotřebitelé i podniky.

##### 1.4.2. Specifické cíle a příslušné aktivity ABM/ABB

Specifický cíl č. 1 (EMPL):

<sup>92</sup> ABM: řízení podle činností (Activity-Based Management) – ABB: sestavování rozpočtu podle činností (Activity-Based Budgeting).

<sup>93</sup> Uvedené v čl. 49 odst. 6 písm. a) nebo b) finančního nařízení.

Zajistit účinné uplatňování právních předpisů EU o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví a pracovního práva ve všech členských státech.

Specifický cíl č. 3 (EMPL):

Posílit účinné partnerství s vnitrostátními a celoevropskými subjekty na podporu výsledků týkajících se oblastí politik zaměstnanosti a sociální solidarity.

Specifický cíl č. 1 (MARKT):

Realizovat Akt o jednotném trhu a podpořit rozvoj sociálního podnikání.

Specifický cíl č. 12 (MARKT):

Rozvinout plný potenciál systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (IMI) za účelem podpory lepšího provádění právních předpisů upravujících jednotný trh.

Příslušné aktivity ABM/ABB

Zaměstnanost, sociální solidarita (EMPL)

Politika jednotného trhu (MARKT)

Vnitřní trh služeb (MARKT) 1.3.2.

1.4.3. *Očekávané výsledky a dopady*

*Upřesněte účinky, které by návrh/podnět měl mít na příjemce / cílové skupiny.*

1. Lepší ochrana práv vyslaných pracovníků
  - zlepšení informovanosti o platných pracovních podmínkách vyslaných pracovníků,
  - umožnění vyslaným pracovníkům lépe obhajovat svá práva, mimo jiné i v subdodavatelských řetězcích,
  - vyjasnění úlohy sociálních partnerů při prosazování,
  - zlepšení sledování a vymáhání dodržování pracovních podmínek.
2. Usnadnění přeshraničního poskytování služeb a zlepšení prostředí spravedlivé hospodářské soutěže
  - přesnější vymezení pojmu „vysílání“,
  - zlepšení informovanosti o povinnostech podniků, pokud jde o platné pracovní podmínky vyslaných pracovníků,
  - zajištění jasnosti, pokud jde o správní požadavky a vnitrostátní kontrolní opatření,
  - zlepšení správní spolupráce mezi odpovědnými vnitrostátními orgány.

1.4.4. *Ukazatele výsledků a dopadů*

*Upřesněte ukazatele, podle kterých je možno uskutečňování návrhu/podnětu sledovat.*

Jakmile bude objasněna podstata budoucích opatření, vytvoří Komise spolu s výborem odborníků pro vysílání pracovníků (ECPW) omezený soubor ukazatelů, které se týkají

příslušných aspektů fungování směrnice. Původní návrh seznamu ukazatelů, které budou sledovány, zahrnuje (za každým ukazatelem je uveden zdroj informací): i) počet vyhledávání vnitrostátních internetových stránek týkajících se vysílání pracovníků (členské státy); ii) počet projektů spolupráce mezi jednotlivými zeměmi týkajících se vysílání pracovníků podporovaných vnitrostátními orgány nebo sociálními partnery (členské státy); iii) počet žádostí, které byly podány prostřednictvím zvláštní aplikace systému IMI v oblasti vysílání pracovníků (Komise); iv) počet soudních sporů u vnitrostátních soudů (členské státy); v) procentní podíl kontrol, jež vedly k uvalení sankcí (členské státy). Komise bude také nadále shromažďovat administrativní údaje o vysílání pracovníků na základě údajů o sociálním pojištění. S ohledem na četnost použití budou tyto ukazatele pravidelně prezentovány a projednávány v ECPW a rovněž budou součástí souboru ukazatelů, které budou použity při níže uvedeném hodnocení.

## 1.5. Odůvodnění návrhu/podnětu

### 1.5.1. *Potřeby, které mají být uspokojeny v krátkodobém nebo dlouhodobém horizontu*

Cílem návrhu bude zlepšení a posílení provádění, uplatňování a prosazování směrnice o vysílání pracovníků v praxi, včetně opatření k zamezení a postihování jakéhokoli zneužívání a obcházení platných předpisů.

Bude řešit nedostatky s ohledem na informace pro zaměstnavatele a vyslané pracovníky, pokud jde o kontrolu, sledování a donucovací opatření a s ohledem na správní spolupráci. Bude řešit zbytečné správní požadavky a kontrolní opatření uložená poskytovatelům služeb, ochranu vyslaných pracovníků ve sporech týkajících se jejich individuálních pracovních podmínek, situace, kdy vysílání již není dočasné povahy nebo je rotační povahy nebo kdy zaměstnavatel nemá skutečnou vazbu s vysílajícím členským státem.

Za tímto účelem bude tato iniciativa zavádět podrobnější ustanovení týkající se provádění, sledování a prosazování směrnice, včetně ochrany práv vyslaných pracovníků, jakož i další kritéria pro upřesnění základních prvků pojmu vysílání, aby bylo možné lépe bojovat proti obcházení a zneužívání pravidel.

### 1.5.2. *Přidaná hodnota ze zapojení EU*

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

### 1.5.3. *Závěry vyvozené z podobných zkušeností v minulosti*

Předchozími pokusy o řešení problémů provádění a prosazování směrnice o vysílání pracovníků v praxi jinak než formou legislativních opatření nebylo dosaženo cílů. Tyto otázky

byly řešeny prostřednictvím interpretačních pokynů v roce 2006. Sledování v roce 2007 ukázalo, že existuje řada nedostatků. V souvisejícím sdělení bylo členským státům poskytnuto další vysvětlení. Komise v roce 2008 přijala doporučení<sup>94</sup>, v němž vyzývá členské státy, aby podnikly naléhavě nutné kroky pro zlepšení situace vysílaných pracovníků prostřednictvím lepší spolupráce mezi vnitrostátními správními orgány, a dále vyzývá k účinnější výměně informací mezi členskými státy a lepšímu přístupu k nim a k výměně osvědčených postupů.

Od roku 2009 Komise uskutečnila čtyři hodnotící studie *ex-post*: studii o hospodářských a sociálních dopadech souvisejících s jevem vysílání pracovníků v Evropské unii; studii o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii (týkající se 12 členských států); doplňkovou studii o právních aspektech vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v Evropské unii (týkající se 15 členských států; studii o ochraně práv pracovníků v subdodavatelských řetězcích v Evropské unii (stále probíhá).

Za účelem přípravy posouzení dopadů uskutečnil v roce 2011 externí poradce hodnotící studie *ex ante*: přípravnou studii pro posouzení dopadů týkající se případné revize legislativního rámce pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Tyto nedávné studie potvrzují, že řada zjištěných problémů stále existuje.

#### 1.5.4. *Provázanost a možná synergie s dalšími relevantními nástroji*

Základní práva: návrh je v souladu se strategií uplatňování základních práv Evropskou unií, KOM(2010) 573 v konečném znění.

Strategie Evropa 2020: tato iniciativa bude přispívat k vytváření nových pracovních míst v rámci strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující sociální začlenění (Evropa 2020).

Akt o jednotném trhu: tato iniciativa je jedním z dvanácti nástrojů navržených Komisí k podnícení hospodářského růstu a posílení důvěry občanů v jednotný trh. Návrh zejména usnadní přeshraniční poskytování služeb alepší prostředí pro spravedlivou hospodářskou soutěž. Tato iniciativa umožňuje využít potenciál růstu vysílání pracovníků, což je klíčový prvek při poskytování služeb na vnitřním trhu. Kromě toho může přispět ke zmírnění sociálního a politického napětí, které způsobily polemiky související s několika rozsudky Soudního dvora a jejich účinek na systémy pracovních vztahů.

Small Business Act: jelikož většina podniků, které vysílají pracovníky, jsou malé a střední podniky, a jelikož cílem této iniciativy je usnadňovat poskytování služeb prostřednictvím harmonizace provádění a prosazování směrnice, a tím vytvářet příznivé možnosti pro přeshraniční obchod, je v souladu s iniciativou „Small Business Act“.

Inteligentní regulace: tato iniciativa je rovněž v souladu s plánem inteligentní regulace, jehož účelem je tvorba takových právních předpisů, které budou co nejkvalitnější, a to při plném respektování zásad subsidiarity a proporcionality. Tento návrh je založen na úplném

<sup>94</sup> Doporučení Komise ze dne 3. dubna 2008 o větší správní spolupráci v souvislosti s vysíláním pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. C 85, 4.4.2008, s. 1–4.

hodnocení stávajících právních předpisů a politik z právního, ekonomického a sociálního hlediska. Cílem je, aby právní předpisy byly srozumitelnější a přístupnější a aby se členské státy a sociální partneři snažili zajistit jejich účinnější a ucelenější prosazování. Bylo přihlédnuto k výsledkům konzultací se zúčastněnými stranami, zejména s evropskými sociálními partnery.

System pro výměnu informací o vnitřním trhu (IMI): tato iniciativa navrhuje používat IMI v oblasti vysílání pracovníků, aby se zlepšila správní spolupráce mezi členskými státy. Je v souladu se strategií Komise pro rozšíření a další rozvoj systému IMI, KOM(2011) 75 v konečném znění. Souvisí s návrhem Komise na vytvoření horizontálního nařízení o systému IMI, KOM(2011) 522 v konečném znění.

Program EU pro sociální změny a inovace (navazující na PROGRESS): doprovodná opatření, zejména projekty nevládních organizací a sociálních partnerů, budou financována prostřednictvím výzvy k předkládání návrhů v rámci nového programu EU pro sociální změny a inovace, KOM(2011) 609 v konečném znění, v zájmu podpory provádění a praktického uplatňování této iniciativy. (2 miliony EUR ročně).

#### 1.6. Doba trvání akce a finanční dopad

Časově omezený návrh/podnět

- Návrh/podnět s platností od [DD/MM]RRRR do [DD/MM]RRRR
- Finanční dopad od 2013 do 2020

Provádění směrnice není časově omezeno a očekává se, že příslušné náklady po roce 2020 ponese program / ponese programy navazující na program pro sociální změny a inovace.

Časově neomezený návrh/podnět

- Provádění s obdobím rozběhu od roku 2013 do roku 2014,
- poté plné fungování.

#### 1.7. Předpokládaný způsob řízení<sup>95</sup>

Přímé centralizované řízení Komisí

Nepřímé centralizované řízení, při kterém jsou úkoly plnění rozpočtu svěřeny:

- výkonným agenturám
- subjektům zřízeným Společenstvími<sup>96</sup>

<sup>95</sup> Vysvětlení způsobů řízení spolu s odkazem na finanční nařízení jsou k dispozici na stránkách BudgWeb: [http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag\\_en.html](http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html).

- vnitrostátním veřejnoprávním subjektům / subjektům pověřeným výkonem veřejné služby
- osobám pověřeným prováděním zvláštních opatření podle hlavy V Smlouvy o Evropské unii a označeným v příslušném základním právním aktu ve smyslu článku 49 finančního nařízení

**Sdílené řízení** s členskými státy

**Decentralizované řízení** s třetími zeměmi

**Společné řízení** s mezinárodními organizacemi (*upřesněte*)

*Pokud vyberete více způsobů řízení, upřesněte je v části „Poznámky“.*

Poznámky

## 2. SPRÁVNÍ OPATŘENÍ

### 2.1. Pravidla pro sledování a podávání zpráv

*Upřesněte četnost a podmínky.*

Pět let po termínu provedení do vnitrostátního práva se uskuteční průběžné hodnocení. Toto hodnocení se zaměří především na posouzení počáteční účinnosti směrnice v pozměněném znění. Důraz bude kladen na analýzu posílené spolupráce mezi členskými státy a kvalitu informací vyplývajících z této spolupráce. Toto hodnocení provádí Komise s pomocí externích odborníků. Působnost vymezí útvary Komise. Zúčastněné strany budou informovány a požádány, aby se k působnosti vyjádřily prostřednictvím výboru odborníků pro vysílání pracovníků (ECPW), a rovněž budou pravidelně informovány o postupu hodnocení a jeho zjištěních. Tato zjištění se zveřejňují.

### 2.2. Systém řízení a kontroly

#### 2.2.1. Zjištěná rizika

Pokud jde o doprovodná opatření v rámci programu EU pro sociální změny a inovace: v rámci tohoto programu bude centralizované přímé řízení zahrnovat přidělování čtených zakázek a grantů na specifické činnosti a vyplácení čtených grantů vládním i nevládním organizacím. Hlavní riziko bude souviset se způsobilostí (především) menších organizací účinně regulovat výdaje, jakož i zajistit transparentnost prováděných operací.

<sup>96</sup> Uvedené v článku 185 finančního nařízení.



### 2.2.2. *Předpokládané metody kontroly*

Pokud jde o doprovodná opatření v rámci programu EU pro sociální změny a inovace: použijí se kontrolní opatření uvedená v dokumentu KOM(2011) 609 v konečném znění.

### 2.3. **Opatření k zamezení podvodů a nesrovnalostí**

*Upřesněte stávající či předpokládaná preventivní a ochranná opatření.*

Pokud jde o doprovodná opatření v rámci programu EU pro sociální změny a inovace: použijí se opatření k zamezení podvodů a nesrovnalostí uvedená v dokumentu KOM(2011) 609 v konečném znění.

### 3. ODHADOVANÝ FINANČNÍ DOPAD NÁVRHU/PODNĚTU

#### 3.1. Okruhy víceletého finančního rámce a dotčené výdajové rozpočtové linie

- Stávající výdajové rozpočtové linie

V pořadí okruhů víceletého finančního rámce a rozpočtových linií.

Okruh víceletého finančního rámce	Rozpočtová linie	Druh výdaje	Příspěvek			
	číslo [název .....]		RP/NRP <sup>97</sup>	zemí ESVO <sup>98</sup>	kandidátských zemí <sup>99</sup>	třetích zemí
1	04.04.01.03 (může se změnit s novým programem) <sup>100</sup> PROGRESS (v roce 2014 bude nahrazen programem pro sociální změny a inovace)	RP	ANO	Ano	Ne	NE
1	04.04.01.03 (může se změnit s novým programem) <sup>101</sup> PROGRESS (v roce 2014 bude nahrazen programem pro sociální změny a inovace)	NRP	ANO	Ne	Ne	NE

- Nové rozpočtové linie, jejichž vytvoření se požaduje

V pořadí okruhů víceletého finančního rámce a rozpočtových linií.

Okruh víceletého finančního rámce	Rozpočtová linie	Druh výdaje	Příspěvek			
	číslo [název .....]		RP/NRP	zemí ESVO	kandidátských zemí	třetích zemí
	[XX.YY.YY.YY.]		ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE

<sup>97</sup> RP = rozlišené prostředky / NRP = nerozlišené prostředky.

<sup>98</sup> ESVO: Evropské sdružení volného obchodu.

<sup>99</sup> Kandidátské země a případně potenciální kandidátské země západního Balkánu.

<sup>100</sup> Finanční dopad uvedený v rámci této rozpočtové linie se vztahuje k programu PROGRESS (2013) a k programu EU pro sociální změny a inovace (2014–2020, navazující na PROGRESS), KOM(2011) 609 v konečném znění.

<sup>101</sup> Finanční dopad uvedený v rámci této rozpočtové linie se vztahuje k programu PROGRESS (2013) a k programu EU pro sociální změny a inovace (2014–2020, navazující na PROGRESS), KOM(2011) 609 v konečném znění.

### 3.2. Odhadovaný dopad na výdaje

#### 3.2.1. Odhadovaný souhrnný dopad na výdaje

v milionech EUR (zaokrouhлено na 3 desetinná místa)

<b>Okruh víceletého finančního rámce</b>	<b>1</b>	<b>Udržitelný růst (od roku 2014: Udržitelný růst podporující začlenění)</b>
--	----------	--

GŘ: EMPL <sup>102</sup>			Rok 2013 <sup>103</sup>	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	CELKEM
• Operační prostředky											
04.04.01.03 (může se změnit s novým programem pro sociální změny a inovace)	Závazky	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	<b>16,000</b>
	Platby	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	<b>14,800</b>
Prostředky správní povahy financované z rámce na zvláštní programy <sup>104</sup>											
04.01.04.10 (může se změnit s novým programem pro sociální změny a inovace)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	<b>2,612</b>
<b>CELKEM prostředky pro GŘ EMPL</b>	Závazky	=1+1a+3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>18,612</b>
	Platby	=2+2a+3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>17,412</b>

<sup>102</sup> Pro podrobnosti o obecném financování systému IMI viz KOM(2011) 522 v konečném znění (návrh nařízení o systému IMI).

<sup>103</sup> Rokem N se rozumí rok, kdy se návrh/podnět začíná provádět.

<sup>104</sup> Technická a/nebo administrativní pomoc a výdaje na podporu provádění programů a/nebo akcí EU (bývalé linie „BA“), nepřímý výzkum, přímý výzkum.

• Operační prostředky CELKEM	Závazky	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>18,612</b>
	Platby	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>17,412</b>
• Prostředky správní povahy financované z rámce na zvláštní programy CELKEM		(6)									
<b>CELKEM prostředky z OKRUHU 1 víceletého finančního rámce</b>	Závazky	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>18,612</b>
	Platby	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	<b>17,412</b>

## Okruh víceletého finančního rámce

5

## Správní výdaje

v milionech EUR (zaokrouhлено na 3 desetinná místa)

		Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	CELKEM
GŘ: EMPL										
• Lidské zdroje		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	1,856
• Ostatní správní výdaje		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	1,48
<b>GŘ EMPL CELKEM</b>	Prostředky	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336

<b>CELKEM prostředky z OKRUHU 5 víceletého finančního rámce</b>	(Závazky celkem = platby celkem)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	3,336
---	----------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

v milionech EUR (zaokrouhлено na 3 desetinná místa)

		Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	CELKEM
<b>CELKEM prostředky z OKRUHU 1 až 5 víceletého finančního rámce</b>	Závazky	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Platby	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. *Odhadovaný dopad na operační prostředky*

- Návrh/podnět nevyžaduje využití operačních prostředků
- Návrh/podnět vyžaduje využití operačních prostředků, jak je vysvětleno dále:

Prostředky na závazky v milionech EUR (zaokrouhleno na 3 desetinná místa)

Uveďte cíle a výstupy	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2019	CELKEM										
									VÝSTUPY										
↓	Druh výstupu <sup>105</sup>	Průměrné náklady výstupu	Počet výstupů	Náklady	Počet výstupů	Náklady	Počet výstupů	Náklady	Počet výstupů	Náklady	Počet výstupů	Náklady	Počet výstupů	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	

---

mi orgány			
-----------	--	--	--

### 3.2.3. Odhadovaný dopad na prostředky správní povahy

#### 3.2.3.1. Shrnutí

- Návrh/podnět nevyžaduje využití správních prostředků
- Návrh/podnět vyžaduje využití správních prostředků, jak je vysvětleno dále:

v milionech EUR (zaokrouhлено na 3 desetinná místa)

	Rok 2013 <sup>107</sup>	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	CELK EM
--	----------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	------------

<b>OKRUH 5 víceletého finančního rámce</b>									
Lidské zdroje	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	<b>1,856</b>
Ostatní správní výdaje	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	<b>1,48</b>
<b>Mezisoučet za OKRUH 5 víceletého finančního rámce</b>									

<b>Mimo OKRUH 5 <sup>108</sup> víceletého finančního rámce</b>									
Lidské zdroje									
Ostatní výdaje správní povahy									
<b>Mezisoučet mimo OKRUH 5 víceletého finančního rámce</b>									

<b>CELKEM</b>	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	<b>3,336</b>
---------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

<sup>107</sup>

Rokem N se rozumí rok, kdy se návrh/podnět začíná provádět.

<sup>108</sup>

Technická a/nebo administrativní pomoc a výdaje na podporu provádění programů a/nebo akcí EU (bývalé linie „BA“), nepřímý výzkum, přímý výzkum.



### 3.2.3.2. Odhadované potřeby v oblasti lidských zdrojů

- Návrh/podnět nevyžaduje využití lidských zdrojů
- Návrh/podnět vyžaduje využití lidských zdrojů, jak je vysvětleno dále:

*Odhad vyjádřete v celých číslech (nebo zaokrouhlete nejvýše na 1 desetinné místo)*

	Rok 2013	Rok 2014	Rok20 15	Rok20 16	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
<b>• Pracovní místa podle plánu pracovních míst (místa úředníků a dočasných zaměstnanců)</b>								
XX 01 01 01 (v ústředí a v zastoupeních Komise) (1 úředník)	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000
XX 01 01 02 (při delegacích)								
XX 01 05 01 (v nepřímém výzkumu)								
10 01 05 01 (v přímém výzkumu)								
<b>• Externí zaměstnanci (v přepočtu na plné pracovní úvazky: FTE)<sup>109</sup></b>								
XX 01 02 01 (SZ, ZAP, VNO z celkového rámce) (1 VNO)	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000
XX 01 02 01 (SZ, ZAP, VNO z celkového rámce) (0,5 SZ)	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000
XX 01 02 02 (SZ, ZAP, MOD, MZ a VNO při delegacích)								
XX 01 04 yy <sup>110</sup>	- v ústředí <sup>111</sup>							
	- při delegacích							
XX 01 05 02 (CA, INT, SNE – v nepřímém výzkumu)								
10 01 05 02 (CA, INT, SNE – v přímém výzkumu)								
Jiné rozpočtové linie (upřesněte)								
<b>TOTAL</b>	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000

**XX** je oblast politiky nebo dotčená hlava rozpočtu.

Potřeby v oblasti lidských zdrojů budou pokryty ze zdrojů GR, které jsou již vyčleněny na řízení akce a/nebo byly vnitřně přeobsazeny v rámci GR, a případně doplněny z dodatečného přidělu, který lze řídicímu GR poskytnout v rámci ročního přidělování a s ohledem na rozpočtová omezení.

Popis úkolů:

Úředníci a dočasní zaměstnanci (1 úředník)	monitorování provádění, řízení pro porušení povinnosti, koordinaci výzev k předkládání návrhů/nabídek, koordinace správní spolupráce
--	--

<sup>109</sup> SZ = smluvní zaměstnanec; ZAP = zaměstnanec agentury práce; MOD = mladý odborník při delegaci; MZ = místní zaměstnanec; VNO = vyslaný národní odborník.

<sup>110</sup> Under the ceiling for external personnel from operational appropriations (former "BA" lines).

<sup>111</sup> Essentially for Structural Funds, European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD) and European Fisheries Fund (EFF).

Externí zaměstnanci (1 VNO)	podpora správní spolupráce, podpora výzev k předkládání návrhů/nabídek, hodnocení
Externí zaměstnanci (0,5 SZ)	řízení grantů a zakázek, kontakt s příjemci grantů a zakázek

### 3.2.4. Soulad se stávajícím víceletým finančním rámcem

- Návrh/podnět je v souladu se stávajícím víceletým finančním rámcem.
- Návrh/podnět si vyžádá úpravu příslušného okruhu víceletého finančního rámce.

Upřesněte požadovanou úpravu, příslušné rozpočtové linie a odpovídající částky.

- Návrh/podnět vyžaduje použití nástroje pružnosti nebo změnu víceletého finančního rámce<sup>112</sup>.

Upřesněte potřebu, příslušné okruhy a rozpočtové linie a odpovídající částky.

### 3.2.5. Příspěvky třetích stran

- Návrh/podnět nepočítá se spolufinancováním od třetích stran.
- Návrh/podnět počítá se spolufinancováním podle následujícího odhadu:

prostředky v milionech EUR (zao krouheno na 3 desetinná místa)

	Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	... vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)			Celkem
<i>Upřesněte spolufinancující subjekt</i>								
Spolufinancované prostředky CELKEM								

<sup>112</sup> Viz body 19 a 24 interinstitucionální dohody.

### 3.3. Odhadovaný dopad na příjmy

- Návrh/podnět nemá žádný finanční dopad na příjmy.
- Návrh/podnět má tento finanční dopad:
  - dopad na vlastní zdroje
  - dopad na různé příjmy

v milionech EUR (zaokrouhleno na 3 desetinná místa)

Příjmová rozpočtová linie:	Prostředky použitelné v probíhajícím rozpočtovém roce	Dopad návrhu/podnětu <sup>113</sup>					... vložit tolik sloupců, kolik je třeba podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)		
		Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3				
Článek .....									

U účelově vázaných různých příjmů upřesněte dotčené výdajové rozpočtové linie.

Upřesněte způsob výpočtu dopadu na příjmy.

<sup>113</sup> Pokud jde o tradiční vlastní zdroje (cla, dávky z cukru), je třeba uvést čisté částky, tj. hrubé částky po odečtení 25% nákladů na výběr.