

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb – maximalizácia výhod a potenciálu popri zabezpečení ochrany pracovníkov“

KOM(2007) 304 v konečnom znení

(2008/C 224/22)

Európska komisia sa 13. júna 2007 rozhodla podľa článku 262 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva prekonzultovať s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom

„Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb – maximalizácia výhod a potenciálu popri zabezpečení ochrany pracovníkov“

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 7. mája 2008. Spravodajkyňou bola pani Le Nouail-Marlière.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 445. plenárnom zasadnutí 28. a 29. mája 2008 (schôdza z 29. mája) prijal 116 hlasmi za, pričom jeden člen hlasoval proti a 4 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

Európska komisia 13. júna 2007 uverejnila uvedené oznámenie, v ktorom hodnotí transpozíciu smernice 96/71/ES a opatrenia, ktoré uskutočnili členské štáty v súvislosti s vysielaním pracovníkov v rámci poskytovania služieb v Európskej únii a navrhuje zlepšenia týkajúce sa implementácie tejto smernice.

Cieľom smernice 96/71/ES je zosúladiť uplatňovanie základného práva poskytovateľov služieb poskytovať cezhraničné služby podľa článku 49 Zmluvy o ES a potrebu zabezpečiť primeranú úroveň ochrany pracovných podmienok pracovníkov, ktorí sú dočasne vyslaní do zahraničia, aby tam poskytovali tieto služby.

Podľa samotnej Komisie „vyslaný pracovník“ znamená pracovníka, ktorého zamestnávateľ vyšle do členského štátu, aby tam vykonal prácu v rámci zmluvy o poskytovaní služieb. Takéto nadnárodné poskytovanie služieb, ktoré si vyžaduje vysielanie zamestnancov do iného členského štátu, než v ktorom sú obvyčajne zamestnaní, vytvára osobitnú kategóriu – „vyslaných pracovníkov“. Členským štátom však ostáva určitý priestor na interpretáciu tejto definície.

Spomínané oznámenie nasleduje po dvoch oznámeniach⁽¹⁾ obsahujúcich usmernenia v súlade so smernicou 96/71/ES, ktorá stanovuje, že Európska komisia prehodnotí dokument najneskôr do 16. decembra 2001 a pokiaľ to bude nevyhnutné, navrhne potrebné zmeny a doplnenia.

Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) už skôr vypracoval stanovisko⁽²⁾, v ktorom Komisii odporúčal najmä predložiť novú správu, ktorá by umožnila zistiť:

— či sa uplatňuje skutočná transparentnosť práv,

⁽¹⁾ Oznámenie týkajúce sa implementácie smernice 96/71/ES (KOM(2003) 458) a oznámenie s názvom *Usmernenia na vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb* (KOM(2006) 159 v konečnom znení zo 4. apríla 2006).

⁽²⁾ Stanovisko EHSV k oznámeniu Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov na tému implementácie smernice 96/71/ES v členských štátoch, spravodajkyňa: pani Le Nouail-Marlière, Ú. v. EÚ, C 112, 30.4.2004).

— či sú zaručené pozitívne práva pracovníkov,

— či dochádza k spomaleniu alebo podnieteniu mobility pracovníkov uplatňovaním ustanovení vyplývajúcich z transpozície tejto smernice členskými štátmi zo zreteľom na možné zavedenie opatrení na ochranu pracovného trhu,

— či prípadne dochádza k porušovaniu hospodárskej súťaže so zreteľom na voľný pohyb služieb,

— a napokon či majú malé podniky korektný a primeraný prístup k informáciám nevyhnutným pre implementáciu transponovanej smernice.

EHSV tiež navrhoval hlbkovejšiu analýzu s ohľadom na sociálnych a hospodárskych partnerov, hodnotenie informačných mechanizmov pre pracovníkov a podniky s cieľom ich zlepšenia, propagáciu miestnych, regionálnych a cezhraničných sietí informačných stredísk opierajúc sa o zoznam osvedčených postupov týkajúcich sa výmeny informácií so zreteľom na pracovníkov a zamestnávateľov, ako aj právnu štúdiu, ktorá by ukázala, či právny rámec členských štátov a informácie o uplatňovaných kolektívnych dohodách, sú v kontexte rozšírenia EÚ dostatočne jasné, prístupné a aktualizované.

1. Všeobecné pripomienky

1.1 Uvedené oznámenie sa opiera o tretie hodnotenie, ktoré bolo ukončené niekoľko rokov po termíne uvedenom v samotnej smernici (najneskôr 16. decembra 2001), a ktoré zohľadňuje transpozíciu a implementáciu vo všetkých členských štátoch.

Oznámenie teda poukazuje na špecifický charakter oblasti, a to nielen z právneho, technického a hospodárskeho, ale predovšetkým zo sociálneho a ľudského hľadiska, z čoho vyplývajú ťažkosti pri hodnotení, transpozícii, implementácii a kontrole. Spomínaná smernica, ktorá je mimoriadne právnej povahy, so sebou prináša interpretácie a priestor pre rôzne interpretácie na viacerých úrovniach, čím dochádza k rozdielnym transpozíciám a judikatúram, ktoré sú len málo prispôbené skutočným podmienkam činnosti podnikov, vyslaných zamestnancov a inšpektorov práce, ako na to počas verejných diskusií v Európskom parlamente poukázali sociálni partneri a orgány verejnej moci na miestnej alebo ústrednej úrovni. Európsky parlament⁽³⁾ predložil viacero odporúčaní, a to najmä odporúčanie, v ktorom sa uvádza, že sociálni partneri by mali byť viac zapojení a ich názory by sa mali lepšie zohľadniť, avšak bližšie neuvádza, ako by sa to malo dosiahnuť.

1.2 EHSV poznamenáva, že spôsob, ako zabezpečiť, aby určité slobody – sloboda osôb a sloboda poskytovať služby – boli skutočne rovné, je dohliadať na to, aby smernica zaručovala dodržiavanie vysokej úrovne ochrany práv vysielaných pracovníkov a spravodlivú hospodársku súťaž medzi všetkými poskytovateľmi služieb. EHSV sa domnieva, že nie je možné vážne uvažovať o tom, že by sa voľný pohyb služieb uskutočňoval na úkor niektorých pracovníkov. Hoci si nedávnu judikatúru⁽⁴⁾ Európskeho súdneho dvora možno vykladať ako prejav v tomto zmysle, EHSV pripomína, že dohovor č. 87 Medzinárodnej organizácie práce (ILO) týkajúci sa ochrany slobody združovania a práva odborovo sa organizovať a dohovor č. 98 týkajúci sa práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať stanovujú, že pri tvorbe sociálneho práva sa musia brať do úvahy obvyklé spôsoby tvorby sociálneho práva vrátane prípadov, keď ide o kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku alebo na akejkoľvek inej úrovni, a v takých rôznych oblastiach ako sú stanovenie minimálnej mzdy v odvetví alebo podniku. Keďže transpozícia smernice 96/71/ES spadá do tohto rámca obvyklého spôsobu tvorby práva v určitom členskom štáte, Komisia by mala vynútiť uplatňovanie medzinárodného práva podľa výkladu kontrolných orgánov ad hoc a pracovných noriem, ktoré ratifikovali všetky členské štáty v súlade s pôvodným právom.

1.3 Okrem tohto nového oznámenia Komisia dnes navrhuje Rade, aby prijala odporúčanie⁽⁵⁾ o lepšej administratívnej spolupráci, systéme na výmenu informácií a poskytovaní a výmene osvedčených postupov.

1.4 EHSV berie do úvahy všetky nové návrhy Komisie a zdôrazňuje, že sú správnym krokom najmä pokiaľ ide o navrhované posilnenie administratívnej spolupráce a vytvorenie systému na výmenu informácií medzi členskými štátmi s cieľom vymieňať si informácie o pracovnom práve, ktoré sa uplatňujú na vyslaných pracovníkov na ich území, o príslušných kolektívnych dohodách, ďalej pokiaľ ide o navrhované umožnenie

prístupu k týmto informáciám pre pracovníkom a poskytovateľom služieb v jazykoch iných ako je oficiálny jazyk alebo oficiálne jazyky krajiny, v ktorých sa poskytujú služby, navrhované vytvorenie styčných úradov s vymenovanými zástupcami, zapojenie sociálnych partnerov do výboru na vysokej úrovni atď.

1.5 Komisia však predstavila dokument o hodnotení opatrení na implementáciu a transpozíciu v členských štátoch iba v anglickom jazyku, čím obmedzila prínos, ktorý toho hodnotenie bolo mohlo mať pre členské štáty a sociálnych partnerov na všetkých úrovniach. EHSV navrhuje, aby Komisia zohľadnila danú osobitnú oblasť (mobilita, voľný pohyb) a snažila sa uverejniť pripojený dokument⁽⁶⁾ aspoň v ďalších dvoch jazykoch, a to v jednom juhoeurópskom románskom jazyku a jednom slovanskom jazyku. Jazyková otázka sa bezpochyby opäť nastolí, a ak chceme, aby mali nové ustanovenia očakávaný účinok, EHSV odporúča zaviesť vhodný jazykový režim v prvom rade s ohľadom na poskytovanie informácií príslušným sociálnym partnerom v danej oblasti a na systém na výmenu informácií medzi členskými štátmi. EHSV odkazuje na svoje stanovisko týkajúce sa implementácie stratégie Komisie v oblasti viacjazyčnosti a na svoje nové prieskumné stanovisko⁽⁷⁾, o ktoré požiadala Komisia, a určite opätovne nastolí otázku komunikácie a informácií potrebných na uplatňovanie ustanovení v oblasti vysielania pracovníkov, pričom vzájomná komunikácia medzi inštitúciami je iba jedným z mnohých aspektov.

1.6 Všeobecnosť systému na výmenu informácií a osobitosť systému evidencie dokumentov sociálneho charakteru:

1.7 Komisia navrhuje, aby sa upustilo od kontrolných opatrení pokiaľ ide o vyslaných pracovníkov, pretože sa domnieva, že sú zbytočné a zároveň navrhuje, aby sa naďalej zaručila vhodná ochrana vyslaných pracovníkov. Komisia vo svojom oznámení zdôrazňuje, že týmto postupom nezamýšľa spochybniť sociálne modely členských štátov, ale odkazuje na judikatúru Európskeho súdneho dvora a domnieva sa, že niektoré kontrolné opatrenia sú neodôvodnené, pretože prekračujú opatrenia nevyhnutné pre sociálnu ochranu pracovníkov.

1.8 EHSV poukazuje na rozpor, ktorý spočíva v navrhovanom zrušení povinnosti viesť evidenciu dokumentov sociálneho charakteru v tých členských štátoch, v ktorých sa poskytujú služby. Systém na výmenu informácií oboznamuje s príslušnou legislatívou a právami a povinnosťami poskytovateľov služieb a pracovníkov, avšak neumožňuje zabezpečiť individuálne sledovanie práv získaných v oblasti krátkodobej alebo dlhodobej sociálnej ochrany, choroby, úrazu, dôchodku, zdravotného poistenia, ani kontrolovať povinné sociálne a daňové odvody v krajine, v ktorej sa poskytujú služby, pričom tieto odvody vyplývajú z rozhodného pracovného práva, t. j. práva krajiny, v ktorej sa poskytuje služba. EHSV preto tento postup neodporúča.

⁽³⁾ A nedávno B6-0266/2007 z 11. júla 2007.

⁽⁴⁾ *Laval proti Svenska*, vec C-341/05.

⁽⁵⁾ Odporúčanie Komisie týkajúce sa lepšej administratívnej spolupráce v súvislosti s vyslaním pracovníkov v rámci poskytovania služieb, IP/08/514.

⁽⁶⁾ SEK(2008) 747.

⁽⁷⁾ Prieskumné stanovisko EHSV na tému „Mnohojazyčnosť“, ktoré sa v súčasnosti pripravuje. Spravodajkyňou je pani Le Nouail-Marlière.

1.9 EHSV zdôrazňuje, že všetky ciele smernice 96/71/ES sa nedosiahli ani po 10 rokoch od jej implementácie. Rôzne názory na typ a rozsah sociálnej ochrany vyslaných pracovníkov v Európe stále pretrvávajú, a to či ide o vyslaných pracovníkov z krajín Spoločenstva alebo z tretích krajín.

1.10 Komisia vo svojej zelenej knihe *Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia* vyslovila názor, že nelegálna práca najmä v súvislosti s cezhraničným pohybom pracovníkov s ňou je „obzvlášť znepokojujúcou a stárou črtou dnešných pracovných trhov“ a „je zodpovedná nielen za vykorisťovanie pracovníkov ale aj za narušovanie hospodárskej súťaže“⁽⁸⁾. V tom istom dokumente Komisia žiadala, aby mechanizmy na presadzovanie uplatňovania právnych predpisov umožňovali zabezpečiť účinné pracovné trhy, zabrániť porušovaniu pracovnoprávných predpisov na vnútroštátnej úrovni a chrániť sociálne práva pracovníkov.

1.11 EHSV poukazuje na skutočnosť, že hospodárski a sociálni partneri z oblasti stavebného priemyslu zvlášť pozorne sledujú implementáciu smernice 96/71/ES, a to z dôvodu sociálneho dumpingu, ako i možných narušení hospodárskej súťaže, ktoré z neho vyplývajú vzhľadom na špecifické podmienky vyslanej pracovnej sily v tomto odvetví, najmä v prípade cezhraničného vysielania pracovníkov⁽⁹⁾. Kontrolné opatrenia prispôbené osobitostiam stavebného priemyslu, ktoré budú chrániť miestnych pracovníkov, ako i príslušných vyslaných pracovníkov, sú mimoriadne dôležité. Z tohto uhla pohľadu by plány Komisie nemali viesť k oslabeniu kontrolných mechanizmov členských štátov, ktoré sa z dlhodobého hľadiska ukázali ako pozitívne. Okrem toho by to bolo v rozpore s úmyslom Komisie, na základe ktorého nebude meniť sociálne modely prevažujúce v členských štátoch.

1.12 EHSV zdôrazňuje postoj Európskeho parlamentu, že Komisia by pri hodnotení súladu niektorých opatrení s právom Spoločenstva mala zmierniť svoj výklad judikatúry Európskeho súdneho dvora⁽¹⁰⁾.

2. Konkrétne pripomienky

2.1 Pokiaľ ide o povinnosť viesť niektoré dokumenty v jazyku hostiteľského členského štátu, Komisia považuje povinnosť dať prekladať niektoré dokumenty za neodôvodnené obmedzenie slobody poskytovať služby. V protiklade s tým Európsky súdny

⁽⁸⁾ Zelená kniha – bod 4f), s. 15; KOM(2006) 708 v konečnom znení; stanovisko EHSV z 30. mája 2007 na tému *Zelená kniha – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia*, spravodajca: pán Retureau (Ú. v. EÚ C 175, 27.7.2007).

⁽⁹⁾ Treba sa zmieniť predovšetkým o štúdiu *La Libre Circulation des travailleurs dans l'UE* (Voľný pohyb pracovníkov v EÚ), autori Jan Cremers a Peter Donders, European Institute for Construction Labour research, Editeurs a Werner Buelen, FETBB Auteur. Sociálny dumping nepriaznivo pôsobí aj na ďalšie odvetvia, avšak podmienky vysielania pracovníkov upravuje iná smernica. Pozri stanovisko EHSV 1698/2007 na tému *Cezhraničné pracovné sily v poľnohospodárstve* (spravodajca: pán Siecker) a stanovisko EHSV 1699/2007 na tému *Zamestnanosť v poľnohospodárstve* (spravodajca: pán Wilms).

⁽¹⁰⁾ Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. júla 2007 (B6-0266/2007).

dvor vo svojom nedávnom rozsudku z 18. júla 2007 (vec C-490/04) rozhodol, že táto kontroverzná povinnosť je v súlade s právom Spoločenstva.

2.2 Komisia odkazuje tiež na ďalší rozsudok Európskeho súdneho dvora, v ktorom súd dospel k názoru, že „opatrenia, ktoré sa uplatňujú automaticky a bezvýhradne, za všeobecného predpokladu podvodu alebo zneužitia osobou alebo spoločnosťou, ktorá uplatňuje základnú slobodu garantovanú zmluvou, predstavujú neodôvodnené obmedzenie“⁽¹¹⁾. EHSV pochybuje, či sa toto hodnotenie Európskeho súdneho dvora dá uplatňovať na opatrenia vyplývajúce so smernice 96/71/ES, pretože v smernici sa uvádza, že „ak sa členským štátom nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, prijímú k tomu vhodné opatrenia“. Z tohto ustanovenia nevyplýva všeobecný predpoklad podvodu. Naopak sa v ňom spresňuje, že táto smernica by bola bez akéhokoľvek obsahu z hľadiska hmotného práva, ak by členské štáty neboli schopné vhodnými opatreniami kontrolovať dodržiavanie platných ustanovení v oblasti vysielania pracovníkov.

3. Lepšia spolupráca, ktorá by vyriešila problémy súvisiace s uplatňovaním smernice 96/71/ES

3.1 EHSV pozitívne vníma to, že Komisia jasne uznáva, že v súčasnosti existujú v oblasti cezhraničnej administratívnej spolupráce vážne nedostatky a že je potrebné v tejto oblasti konať. Tiež je presvedčený, že dobrá spolupráca pri výmene informácií medzi orgánmi členských štátov môže prispieť k vyriešeniu problémov, ktoré v praxi vyvolávajú ťažkosti s implementáciou smernice upravujúcou vysielanie pracovníkov, najmä pokiaľ ide o kontrolu dodržiavania predpisov.

3.2 EHSV si však nemyslí, že lepšia spolupráca by mohla dospieť tak ďaleko, že kontrolné opatrenia budú nepotrebné. Mechanizmy spolupráce, ktoré zaviedla smernica 96/71/ES, sa doteraz ukázali ako nefunkčné, keďže neumožnili zabezpečiť, aby bola sociálna ochrana pracovníkov rovnaká a aby ju v rovnakom rozsahu obsahovali všetky vnútroštátne predpisy.

3.3 Táto situácia má pre stavebný priemysel mimoriadny význam, pretože v tomto odvetví priemyslu je rozhodujúce vykonávať preventívne kontroly na stavbách, aby sa zistila účinnosť práv vyslaných pracovníkov.

3.4 Vrátenie zodpovednosti za kontrolu členskému štátu pôvodu by viedlo k neželateľným prietahom v ochrane pracovných práv. Je to aj jeden z dôvodov, prečo Európsky súdny dvor v spomínanom rozsudku z 18. júla 2007 uznal právomoc členských štátov zachovať si povinnosť viesť niektoré dokumenty na

⁽¹¹⁾ Bod 3.2 uvedeného oznámenia Európskej komisie.

stavbách v jazyku hostiteľského členského štátu. EHSV neodporúča, aby sa zrušila táto povinnosť a naopak odporúča, aby sa posilnila prehľadnosť údajov týkajúcich sa prijatia do zamestnania a pracovného miesta, v tomto prípade údajov týkajúcich sa vyslaných pracovníkov, zachovaním povinnosti sprístupniť tieto údaje, ktoré sú nevyhnutné pre inšpektorov práce, úrady zodpovedné za kontrolu odborného vzdelávania a sociálnej ochrany v hostiteľskej krajine a v krajine pôvodu. Prehľadnosť informácií a prístup podnikov a pracovníkov k nim budú v rámci rozšíreného vnútorného trhu a s ním súvisiacim trendom väčšej mobility pracovníkov čoraz potrebnéjšie.

3.5 Údaje, ktoré sú nevyhnutné pre určenie dôchodkových práv alebo práv súvisiacich s predchádzaním zdravotným rizikám (lodnice, chemický priemysel, poľnohospodárstvo atď.) by sa mohli dať ľahšie zozbierať a overiť, ak bude existovať viacero dodatočných záznamov o krajine pôvodu, podniku, sociálnych službách a organizáciách v súlade so zásadou transparentnosti.

3.6 Výbor sa ďalej domnieva, že problémy, ktoré spôsobuje konkrétna transpozícia smernice o vysielaní pracovníkov, nemôžu vyriešiť členské štáty bilaterálne. Bolo by preto vhodné uvažovať o vytvorení európskeho orgánu, ktorý by fungoval ako styčný bod, riadiace centrum, katalyzátor a informačné centrum pre koordináciu úradov v oblasti vysielania pracovníkov. Tento orgán by mal pravidelne vypracovávať správu o problémoch, ktoré sa vyskytli a o navrhovaných opatreniach na ich riešenie.

4. Odporúčanie Európskej komisie, ktorým sa má zlepšiť implementácia smernice 96/71/ES

4.1 EHSV schvaľuje prejavovaný úmysel Komisie v spolupráci s členskými štátmi, odbormi a zamestnávateľmi zriadiť výbor na vysokej úrovni. Výbor by mal byť zodpovedný za zisťovanie a výmenu osvedčených postupov prostredníctvom dôkladného preskúmania a riešenia problémov spojených s uplatňovaním občiansko-právnych a správnych cezhraničných sankcií uložených v súvislosti s vysielaním pracovníkov. EHSV zdôrazňuje, že vzhľadom na to, že sa európski sociálni partneri z rôznych sektorov najväčšmi podieľali na monitorovaní a implementácii, mali by sa výslovným spôsobom zapojiť do tohto procesu a mali by byť zastúpení v tomto výbore hneď po jeho zriadení, ako to napokon vyjadrili v spoločnom európskom vyhlásení. EHSV podporuje iniciatívu Komisie so zreteľom na získané skúsenosti, avšak neprejudikuje mieru účasti, ktorú by si želali európski sociálni partneri z rôznych sektorov.

4.2 Tento výbor by mal dohliadať na to, aby členskými štátmi neboli vnútené podmienky *de facto*, ktoré by za normálnych okolností vyžadovali účasť národného alebo európskeho zákonodarcu. Opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu

so smernicou 96/71/ES nie sú v rámci EÚ dostatočne harmonizované a spomínaný výbor by mohol túto situáciu napraviť.

4.3 EHSV napokon víta, že Komisia plne zohľadňuje uznesenia Európskeho parlamentu týkajúce sa vysielania pracovníkov, najmä uznesenie o uznaní záväzku sociálnych partnerov a navrhuje, aby sa ich skúsenosti využili, okrem iného aj poskytnutím ďalších prostriedkov na šírenie osvedčených postupov.

4.4 Komisia by mala podporovať úsilie zamerané na prijatie opatrení na zlepšenie kontrol a spolupráce medzi členskými štátmi, aby sa zabezpečila rovnosť práv všetkých pracovníkov.

5. Nevyriešené otázky:

5.1 Fiktívna samostatná zárobková činnosť

5.1.1 EHSV vyjadruje znepokojenie v súvislosti s problémami vyplývajúcimi z odhaľovania „fiktívnych samostatne zárobkovo činných osôb“ a z ich novej právnej klasifikácie v prípade, že ide o osoby so sídlom mimo územia alebo na území členského štátu, kde boli zistené tieto skutočnosti, alebo ak ide o skryté vysielanie do cudziny. Vyzýva Komisiu, aby sa zaoberala právnymi a praktickými spôsobmi ako vyriešiť túto situáciu. Môže dochádzať k situáciám, keď sú vyslaní pracovníci nábádaní, aby sa prihlásili ako samostatne zárobkovo činné osoby, pričom sú celkom závislí od jedného zadávateľa a niekedy dokonca nie sú prihlásení ani ako vyslaní pracovníci, ani ako samostatne zárobkovo činné osoby, a to niekedy v takých nebezpečných zamestnaniach, ktoré si vyžadujú úplnú sociálnu ochranu.

5.1.2 Vnútroštátne právne predpisy by mali obsahovať nielen jasné a praktické definície, ale tiež pravidlá týkajúce sa zodpovednosti v prípade „fiktívnej samostatnej zárobkovej činnosti“ a/alebo „fiktívnych vyslaných pracovníkov“, aby sa zaručili platby miezd, pokút, daňových a sociálnych odvodov, o ktoré môže žiadať pracovník alebo úrad a aby mohli úrady kontrolovať dodržiavanie tejto povinnosti, ďalej aby sa obmedzil možný zisk z nekalých praktík a aby sa zvýšili hospodárske sankcie voči osobám, ktoré sa dopustia podvodu, a to v prípade, keď ide o nekalú súťaž medzi podnikmi a „fiktívnymi samostatne zárobkovo činnými osobami“ s cieľom obísť povinnosti vyplývajúce z poskytovania sociálnej ochrany.

5.2 Subdodávateľské zmluvy a zodpovednosť

5.2.1 Niektorí vnútroštátni a odvetvoví partneri na úrovni členských štátov schválili zásadu spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti generálnych alebo kľúčových dodávateľov za subdodávateľov. Táto zásada sa stala súčasťou vnútroštátnych právnych predpisov a je vhodné uviesť ju v rámci osvedčených

postupov. Správa Európskeho parlamentu ⁽¹²⁾ vyzdvihuje viacero výhod pre vyslaných pracovníkov v rámci režimu spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti. Komisia vo svojom oznámení zastáva názor, že otázka, či by subsidiárne ručenie veľkých podnikov mohlo predstavovať účinný a úmerný spôsob, ako zlepšiť monitorovanie a presadzovanie súladu s právnymi predpismi Spoločenstva, si zaslúži lepšie preskúmanie a zhodnotenie. Európsky parlament sa vyslovil v prospech takýchto opatrení.

5.2.2 Skúsenosti z praxe jasne ukazujú, že smernica o vysielaní pracovníkov sa niekedy obchádza dlhými subdodávateľskými reťazcami v spojení s cezhraničnými poskytovateľmi služieb.

5.2.3 V oznámení sa uvádza, že Komisia má v úmysle spolu s členskými štátmi a sociálnymi partnermi podrobne preskúmať problémy spojené s cezhraničnou kontrolou dodržiavania právnych predpisov (sankcie, pokuty, spoločná a nerozdielna zodpovednosť). Komisia tak reaguje na opakované výzvy Európskeho parlamentu, aby predložila legislatívnu iniciatívu v oblasti spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti, ktorá by obmedzila možnosti, ako sa vyhnúť právnym normám alebo normám vyplývajúcim z kolektívnych dohôd, v súlade so smernicou o vysielaní pracovníkov. Výbor žiada, aby bol oboznámený s výsledkami tohto procesu.

V Bruseli 29. mája 2008

6. Závěry

6.1 EHSV podporuje iniciatívy, ktoré Komisia navrhla Rade, avšak vyjadruje znepokojenie nad jednostranným posudzovaním, ktorého cieľom je v prvom rade odstrániť údajné prekážky a obmedzenia pre podniky, ktoré vysielajú svojich pracovníkov do zahraničia. Výbor sa domnieva, najmä vzhľadom na známe nedostatky v kontrole pracovných podmienok, cezhraničnej administratívnej spolupráci a vo vymáhaní pokút, že treba venovať rovnakú pozornosť možnostiam presadzovania práv pracovníkov, ktoré im zaručuje smernica o vysielaní pracovníkov. Výbor vznáša najmä výhradu voči zrušeniu povinnosti viesť evidenciu dokumentov sociálneho charakteru v členskom štáte, v ktorom sa poskytuje služba a nabáda Radu, aby prijala navrhované odporúčania týkajúce sa posilnenia administratívnej spolupráce medzi členskými štátmi, lepšieho prístupu k informáciám pre poskytovateľov služieb a vyslaných pracovníkov v širšom jazykovom pokrytí a výmeny informácií a osvedčených postupov medzi členskými štátmi vo vnútri tripartitného výboru na vysokej úrovni, ktorý bude zahŕňať zástupcov členských štátov, hospodárskych a sociálnych partnerov z národnej a európskej úrovne a ktorého úlohou bude posilniť smernicu 96/71/ES a ochranu pracovníkov vyslaných v rámci slobodného poskytovania služieb.

Predseda

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹²⁾ Správa Európskeho parlamentu o podnikovej sociálnej zodpovednosti a novom partnerstve (2006/2133(INI)), správa Európskeho parlamentu o uplatňovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov (2006/2038(INI)) a správa Európskeho parlamentu o modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (2007/2023(INI)). V tejto správe Európsky parlament žiada Komisiu „upraviť spojené a samostatné ručenie pre generálne alebo hlavné podniky, aby bolo možné riešiť zneužívanie pri subdodávkach a práci zadanej externým dodávateľom a zriadiť transparentný a konkurencieschopný trh pre všetky spoločnosti na základe rovnakých pravidiel rešpektu voči pracovným štandardom a podmienkam, predovšetkým vyzýva Komisiu a členské štáty, aby jasne vymedzili, kto je v reťazci subdodávateľov zodpovedný za dodržiavanie pracovného práva a vyplácanie príslušných miezd, príspevkov sociálneho zabezpečenia a daní; Praktickým príkladom je stavba sídla Rady ministrov (Justus Lipsius) v Bruseli v 90-tych rokoch. V určitom momente sa na tabuli staveniska uvádzalo 30 až 50 subdodávateľov, pričom tento zoznam nebol úplný. Iným príkladom je renovácia budovy Berlaymont (sídlo Európskej komisie), v rámci ktorej jedna nemecká spoločnosť špecializovaná na odstraňovanie azbestu zamestnala na základe subdodávateľskej zmluvy približne 110 portugalských pracovníkov, ktorí neboli zaškolení a ktorí pracovali v strašných podmienkach. Iné praktické príklady obsahuje dokument s názvom The free movement of workers (Voľný pohyb pracovníkov), CLR Studies 4 (2004), str. 48 – 51, Cremers et Donders eds.