

Vysielanie pracovníkov v EÚ. Základné fakty a reforma pravidiel (infografika)

Európsky parlament prijal novelu európskej smernice o vyslaných pracovníkoch. Nové pravidlá by mali zastaviť nespravodlivú konkurenciu a chrániť zamestnancov.

V utorok 29. mája Európsky parlament odhlasoval reformu pravidiel týkajúcich sa vysielania pracovníkov v rámci EÚ. O potrebe ich aktualizácie sa v EÚ hovorilo už dlhšiu dobu, pričom sa zo všetkých strán ozývali protichodné názory. V hre je konkurencieschopnosť podnikov ale aj sociálne práva samotných zamestnancov. Cieľom reformy je zaistiť pre týchto ľudí, ktorí odchádzajú na čas vykonávať svoju prácu do zahraničia, spravodlivé platy a sociálnu ochranu. Jasnejších pravidiel sa dočkajú aj ich zamestnávateľia.

Kto sú vyslaní pracovníci?

Podnikatelia môžu ponúkať svoje služby aj v inej krajine EÚ a to aj bez toho, aby tam mala ich firma svoje sídlo. Umožňuje im to jedna zo štyroch slobôd, na ktorých stojí spoločný trh - voľný pohyb služieb. Slovenská stavebná firma tak môže napríklad dostať zákazku na stavbu v Nemecku a následne tam poslať aj svojich zamestnancov. Títo sa potom na istý čas stávajú „vyslanými pracovníkmi.“

Európska legislatíva definuje vyslaného pracovníka ako zamestnanca, ktorého jeho zamestnávateľ poslal dočasne vykonávať pracovné povinnosti do iného členského štátu. Na týchto ľudí sa aj naďalej vzťahuje sociálny systém krajiny, odkiaľ sú vyslaní.

Vysielanie pracovníkov sa najviac používa vtedy, keď je potrebné naplniť [dopyt po určitých špecializáciách alebo pre nedostatku pracovných síl](#). Najviac týchto ľudí pracuje v priemysle (69,1%) vrátane stavebníctva (45%), službách (29,4%) a v poľnohospodárstve či rybolove (1,5%).

Oveľa bežnejšou formou pracovnej mobility však je, keď sa ľudia kvôli práci odsťahujú do inej krajiny EÚ. V únijskom žargóne sa im hovorí „mobilní pracovníci“ a vzťahuje sa na nich systém sociálneho zabezpečenia hostiteľskej krajiny. Majú rovnaké práva a povinnosti ako miestni zamestnanci.

Prečo je potrebná reforma?

Pre vysielanie pracovníkov v súčasnosti platí smernica z roku 1996. Tá stanovuje, na čo má vyslaný pracovník právo a čo mu musí jeho zamestnávateľ zaistiť. Smernica okrem iného určuje minimálne mzdy, maximálnu dĺžku pracovného času, minimálnu dĺžku dovolenky, pravidlá bezpečnosti pri práci alebo podmienky pre zamestnávanie prostredníctvom agentúr.

Viac ako dvadsaťročná smernica však neodráža dnešnú realitu a preto je treba ju aktualizovať. Jednotný trh sa rozrástol, prehĺbili sa platové rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi a objavili sa chytráci, ktorí to zneužívajú.

Európska komisia vo svojom návrhu argumentuje tým, že veľké platové rozdiely narušujú rovnaké podmienky medzi firmami a podkopávajú tak bezproblémové fungovanie jednotného trhu. Vyslaní pracovníci si v niektorých prípadoch zarobia len polovicu toho, čo sa rovnakú prácu dostanú ich [miestni kolegovia](#). Tým sú znevýhodnené nielen miestne firmy ale aj samotní zamestnanci.

Novela smernice je preto obhajovaná nielen z hospodárskeho ale aj sociálneho pohľadu. Nedostatky v súčasnej právnej úprave okrem toho nahrávajú do kariet tým, ktorí radi obchádzajú zákon. Zneužívajú ich napríklad schránkové firmy s fiktívnym sídlom.

Čo prinesie novela smernice?

Revízia smernice vychádza z princípu, že za rovnakú prácu patrí rovnaká odmena. Na vyslaných a miestnych zamestnancov bude, čo sa týka platov, platiť rovnaká miera. Zamestnávateľia budú okrem toho povinní uhrádzať svojim zamestnancov, ktorých posielajú do zahraničia, cestovné, jedlo a ubytovanie. Tieto položky im už nebudú môcť strhávať z platu.

Zamestnancov budú môcť firmy vysielateľ na maximálne 12 mesiacov, pričom túto dobu bude možné predĺžiť o dodatočných 6 mesiacov. Po tejto lehote sa budú na týchto ľuďoch vzťahovať pravidlá hostiteľskej krajiny. Podporiť by sa mala aj spolupráca členských štátov, aby sa predchádzalo podvodom.

Revíziou smernice sa zladia aj existujúce predpisy ohľadne zamestnávania prostredníctvom agentúr - aj tie budú musieť garantovať všetkým ľuďom rovnaké podmienky, bez ohľadu na to, kde ich naverbovali.

Nové pravidlá budú vzťahovať aj v oblasti dopravy a to potom, ako vstúpi do platnosti [osobitná legislatíva](#).

Vysielanie pracovníkov v číslach

V roku 2016 bolo do zahraničia vyslaných [2,3 milióna zamestnancov](#), čo oproti roku 2010 predstavovalo nárast o 69%. Z celkovej pracovnej sily však stále predstavujú relatívne malý podiel - len 0,4%.

82,3% týchto zamestnancov odišlo vykonávať prácu so „starých“ krajín EÚ (EÚ15). Najviac týchto pracovníkov odchádza do Nemecka, Francúzska a Belgicka, tieto tri krajiny dokopy majú na svojom území približne polovicu všetkých vyslaných pracovníkov. Najaktívnejšími krajinami vo vysielaní svojich ľudí sú Poľsko, Nemecko a Slovinsko. Zamestnanci sú pritom najčastejšie vysielaní do susedných krajín.

Na Slovensku predstavuje podiel vyslaných zamestnancov 4,1% všetkej pracovnej sily. Naši ľudia najčastejšie odchádzajú do Nemecka, Rakúska a Česka.

Ďalšie kroky

Potom ako smernica vstúpi do platnosti, členské štáty budú mať dva roky na to, aby ju zapracovali so svojho správneho poriadku.

Tento článok sme pôvodne publikovali 16. októbra pred hlasovaním vo výbore. Aktualizovali sme ho 28. mája.

Ďalšie informácie

[Tlačová správa: Vysielanie pracovníkov v EÚ: Poslanci schválili smernicu zavádzajúcu rovnakú mzdu za rovnakú prácu na rovnakom mieste](#)

[Web stránky Európskej komisie o vysielaní pracovníkov](#)

[Revízia smernice o vysielaní pracovníkov – často kladené otázky](#)

[Legislatívny postup](#)

[Legislatívny postup s komentármi \(anglicky\)](#)

[Výbor EP pre zamestnanosť - EMPL](#)

Brífingy od parlamentného think-tanku (anglicky)

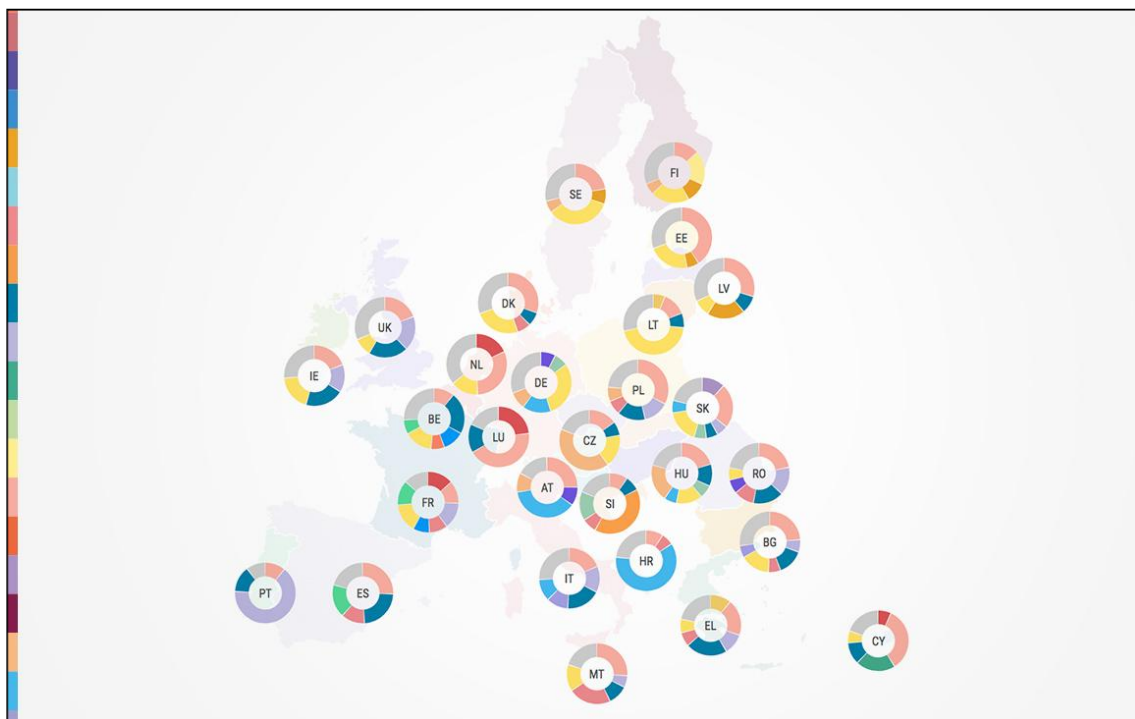
[Smernica o vysielaní pracovníkov \(február 2017\)](#)

[Revízia smernice o vysielaní pracovníkov \(október 2017\)](#)



Video

<https://www.europartv.europa.eu/en/programme/eu-affairs/making-the-eu-a-better-place-to-work>



Kliknutím otvoríte interaktívnu infografiku