



## Postoj ČMKOS

### k revizi směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků

Obecně:

ČMKOS se ve svém postoji k návrhu změn směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků opírá o judikaturu Soudního dvora Evropské unie, který potvrdil opakovaně, že na vysílané zaměstnance dopadá v hostitelské zemi princip stejné odměny a rozhodl, že zaměstnavatelé nemohou vysílající pracovníky využívat "pouze za účelem nabídky nižších nákladů na práci než jsou náklady na práci místních pracovníků". Novelizace směrnice by se proto měla ubírat tímto směrem, tj. k zajištění garancí, že tyto principy budou v praxi ve vztahu k vysílaným zaměstnancům naplněny ve všech členských zemích Evropské unie.

Navrhovaná revize se tímto směrem správně vydává, když nahrazuje pojem "minimální mzdy" pojmem "odměňování" a zamýšlí touto cestou zaručit vyslanému pracovníkovi stejnou odměnu za práci jako místnímu pracovníkovi v hostitelské zemi. Vysílání zaměstnanců je často v praxi zneužíváno ke mzdovému a sociálnímu dumpingu a ČMKOS podporuje opatření navrhovaná k omezení prostoru pro zaměstnavatele v hostitelské i vysílající zemi, aby již nemohli v této praxi pokračovat i v budoucnosti.

Princip „stejně odměny za stejnou práci na stejném místě“ by se měl vztahovat nejen na oblast odměňování, ale obdobně i na ostatní pracovní podmínky (zásada „srovnatelných pracovních podmínek“, a to vždy tak, aby ochrana vysílaných zaměstnanců byla zabezpečena na té úrovni (pokud jde o vysílající a hostitelský stát, která je z jejich hlediska výhodnější.

ČMKOS proto nesouhlasí se stanoviskem MPSV k návrhu revize směrnice o vysílání zaměstnanců, které podporuje snahy českých zaměstnavatelů udržet si i nadále jako jedinou, či jako hlavní konkurenční výhodou na trhu vnitřních služeb Evropské unie nízkou cenu práce a nízké nemzdové náklady související s vysíláním těchto zaměstnanců za hranice ČR a obecně snahy zaměstnavatelů z různých členských zemí Evropské unie o mzdový dumping v rámci vysílání zaměstnanců.

Odkaz MPSV na možné poskytnutí vyšší ochrany vysílaných zaměstnanců v české legislativě oproti minimální míře ochrany v revizi směrnice není realistickou odpovědí na současný stav dlouhodobého zakonzervování levné práce v České republice i v dalších zemích střední a východní Evropy, které brání snižování rozdílů mezi



# ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ

„starými“ a „novými“ členskými zeměmi na společném trhu a nutí zaměstnance v těchto zemích, pokud chtějí dosáhnout spravedlivé (odpovídající) odměny za svoji práci, opustit Českou republiku.

ČMKOS nesouhlasí s kritikou revize směrnice ze strany MPSV, že jde o snahu nadřadit ochranu sociálních práv ekonomickým svobodám. V dosavadním vývoji existovala na jednotném trhu zcela opačná hierarchie norem, když sociální práva byla ekonomických svobodám podřízena – viz rozsudky Soudního dvora Evropské unie v případech Viking, Laval ad.

K hlavním změnám:

1. Doba vyslání - ČMKOS souhlasí s tím, že doba vysílání by neměla překročit 24 měsíce a v případě, že je delší, pak vyslaný pracovník přechází do režimu pro zaměstnance hostitelské země pracující ve standardním pracovním poměru na dobu určitou ve srovnatelné pracovní pozici.
2. Odměňování - ČMKOS požaduje, aby byly na odměňování vysílaných pracovníků, pokud jde o situaci, kdy pracovní a mzdové podmínky hostitelské země jsou výhodnější než ve vysílající zemi, aplikovány výhodnější podmínky hostitelské země.
3. Kolektivní smlouvy - ČMKOS podporuje návrhy, které povedou k rozšíření závaznosti obecně platných kolektivních smluv v hostitelské zemi i na vysílané pracovníky, pokud jsou podmínky zakotvené v těchto kolektivních smlouvách pro vysílané zaměstnance výhodnější.
4. Agenturní zaměstnanci - ČMKOS požaduje, aby byla důsledně aplikována zásada srovnatelných pracovních a mzdových podmínek i pro agenturní zaměstnance.

