



Práce v cizině

Nová pravidla pro pracovní cesty za hranice rozdělují Evropu

EU chce pro zaměstnance vyslané do ciziny stejné platy, jako tam mají místní. Firmy jsou proti.

-TEXT- ALŽBĚTA VEJVODOVÁ -ILUSTRACE- VOJTA ŠEDA

Pracovní síla ze střední a východní Evropy se má prodražit. Zatímco nyní platí, že svým zaměstnancům vyslaným do zahraničí musí firmy dát alespoň minimální mzdu platnou v hostitelské zemi, nově by měli mít tito lidé nárok i na všechny tamní příplatky a příspěvky. Počítá s tím návrh revize směrnice o vysílání zaměstnanců, na němž se členské země Evropské unie shodly koncem října. Cílem novinek je mzdová spravedlnost – snaha zajistit lidem z různých zemí unie za stejnou práci vykonávanou na stejném místě totožnou mzdu.

Pro firmy to ale znamená, že budou muset zkoumat, na jaké příspěvky a příplatky mají v různých zemích unie zaměstnanci nárok. Může jít například o 13. plat, příspěvky za ztížené pracovní prostředí nebo různé zaměstnavatelské benefity. Ty přitom nemusí být přímo stanovené zákony hostitelské země, ale mohou vyplývat z odvětvových kolektivních smluv. I s jejich obsahem se tak budou muset firmy vysílající zaměstnance do jiné země unie seznámit.

V Česku by se nová pravidla dotkla desítek tisíc lidí, které tuzemští zaměstnavatelé přidělují na práci do jiných zemí Evropské unie. Platit budou jak pro krátké služební cesty, tak i pro pracovníky, které vyšle firma do zahraničí

České firmy budou muset dát svým lidem přiděleným na práci v cizině vše, co je obvyklé v hostitelské zemi. Třeba i 13. plat nebo tamní benefity.

na delší dobu – na několik měsíců nebo i roky. Typickým příkladem může být zajištění servisu zboží prodaného z Česka do Německa českými pracovníky nebo stavba dřevodomků českými dělníky v jiné zemi unie. Naopak nová pravidla se nebudou týkat řidičů kamionů. Pro ty by měl podle dohody členských zemí vzniknout speciální předpis.

Dohodnuté novinky firmám napříč ekonomikou citelně zvýší mzdové náklady. Podle zaměstnavatelských svazů návrh omezuje cirkulaci expertů, limituje vysílání pracovníků a pohyb služeb přes hranice. „Jakmile české či jiné firmy ze zemí EU s nižšími mzdovými tarify budou muset vyplácet stejné mzdy, jaké platí firmy v zemích s vysokými mzdami, ztratí důležitou konkurenční výhodu,“ varuje Ladislav Minčín, ředitel odboru legislativy, práva a analýz



Hospodářské komory ČR. To podle něj povede k tomu, že investoři začnou při výběru dodavatelů upřednostňovat firmy, které jsou na daném trhu doma. Pokud se firmám z ciziny přesto podaří na hostitelských trzích udržet, mohly by čelit dalším tlakům na růst mezd tentokrát na domácím trhu. „Rozdíly v odměňování by mohly vést nejen k negativnímu dopadu na morálku tuzemských zaměstnanců, po případném vyrovnání pak zejména ke zhoršení konkurenceschopnosti daných firem i na domácím trhu, anebo dokonce k jejich likvidaci,“ obává se Minčíč.

Čí chleba jíš, toho zákony se řídíš

Návrh revize směrnice ale neřeší zdaleka jen platy zaměstnanců na služebních cestách do zahraničí.

Zkracuje také limit pro vyslání zaměstnanců z původních 24 měsíců na 12 měsíců. Pokud stráví pracovník v hostitelské zemi více času, budou se na něj vztahovat veškerá tamní pracovní právní pravidla. Zatímco doposud si tak museli při vyslání zaměstnanců za hranice hlídat jen maximální délku pracovní doby a počet dnů dovolené, na kterou mají nárok zaměstnanci v hostitelské zemi, nově se bude na vyslané zaměstnance vztahovat třeba i v cizině běžná právní ochrana proti nespravedlivému propuštění.

Aby se zabránilo obcházení nových pravidel, počítá navrhovaná revize s tím, že se limit nebude vztahovat ke konkrétnímu pracovníkovi, ale k pozici, kterou v zahraničí zastává. To znamená, že pokud se bude na stejné →

pozici „točit“ více lidí po sobě, doby jejich působení se budou sčítat.

Jenže i nový limit podnikatelským svazům vadí. Pan-evropské sdružení BusinessEurope upozorňuje na to, že neodpovídá potřebám společností, které operují na evropském jednotném trhu. „Dlouhodobá mobilita je relativně běžná praxe v sektorech, jako je výroba či obchodní služby, kde obavy z možného zneužívání v zásadě neexistují,“ upozorňuje sdružení ve svém stanovisku k revizi. Omezování mobility podle něj poškodí tyto aktivity s vysokou přidanou hodnotou a podkope fungování celého jednotného trhu v oblasti služeb. Revize směrnice podle BusinessEurope jen přizpůsobila mýtus mzdového dumpingu.

Ochrana bohatých

Právě mzdový dumping patří k hlavním argumentům zastánců novinek, mezi které patří zejména státy s vyššími mzdami, jako je Francie nebo Německo. Tvrdí, že v některých odvětvích vydělávají vyslaní pracovníci až o 50 procent méně než místní. To narušuje fungování pracovního trhu hostitelských zemí a ohrožuje pracovní místa. Právě kvůli ochraně zemí s vyšší mzdovou úrovní Evropská komise loni debatu o změně pravidel pro vysílání zaměstnanců iniciovala.

Avšak zvyšování legislativních překážek podle zástupců byznysu problém bohatých zemí nevyřeší. „Mluvíme tu o pouhých 1,9 milionu pracovníků, kteří jedou vykonat službu za hranice a vrátí se zpět a nijak se nedotýkají trhu práce v hostitelské zemi,“ míní Eva Veličková ze Svazu průmyslu a dopravy. Jde o méně než procento celkového počtu zaměstnanců v Evropské unii.

Podle bruselského think-tanku Bruegel jsou navíc vyslaní pracovníci pouze jednou z možností, jak využívat rozdílů ve mzdách napříč unijními státy. Podobný efekt má například přesun výroby do států s nižšími mzdami nebo dovoz levnějších produktů ze zemí s nižšími výrobními náklady. Výrazně větším problémem pro pracovní trh než vyslaní pracovníci jsou pak podle analytiků Bruegelu lidé pracující načerno.

System prázdné schránky

Nejsou to ale jen zástupci byznysu, kdo má k novinkám výhrady. Odbory sice myšlenku „stejného platu za stejnou práci na stejném místě“ obecně vítají, na návrhu sestaveném členskými zeměmi ale vidí nedostatky. Vadí jim například, že revidovaná pravidla se nemají vztahovat na silniční dopravce. Právě nedodržování starého pravidla

minimální mzdy na jejich cestách Evropou přitom stálo u zrodu úprav směrnice.

Další chybou, na kterou odboráři upozorňují, je pak to, že pro vyslané zaměstnance nebudou platit všechny typy kolektivních smluv. „Z návrhu vyplývá, že například podnikové kolektivní smlouvy zohledněny být nemusí,“ říká vedoucí oddělení pro evropské a mezinárodní vztahy Českomoravské konfederace odborových svazů Lucie Studničná. Hrozí tak, že by se nová právní úprava mohla stát jen „prázdnou schránkou“ bez reálného efektu. „Z naší praxe víme, že ochota zaměstnavatelských subjektů uzavírat vyšší kolektivní smlouvy se limitně blíží nule, a tedy naprostá většina kolektivně sjednaných nároků je upravena právě v podnikových kolektivních smlouvách,“ obává se Studničná.



Vyslaní pracovníci vydělávají až o polovinu méně než místní, tvrdí zastánci novinek. To ohrožuje trh práce hostitelských zemí.

Co návrh neřeší, jsou také rozdíly ve výši odvodů placených zaměstnavatelem na sociální a zdravotní pojištění mezi jednotlivými státy. Ty, pokud délka vyslání nepřekročí 24 měsíců, odvádí zaměstnavatel v domovské zemi. Nákladovou rovnici podniků to dokáže pořádně zamíchat. „V současnosti se v České republice jedná o 34 procent oproti pouze cca 20 procentům v Německu,“ uvádí příklad řídicí partner advokátní kanceláře bpv Braun Partners Arthur Braun. Kolem 20 procent se pohybují odvody také v Rakousku. Ve Velké Británii klesají podle nedávné studie společnosti Deloitte pod 14 procent, a v Nizozemsku dokonce pod 10 procent. Bude to tak právě výše odvodů, která po vyrovnání mzdové hladiny vyslaných a místních zaměstnanců vychýlí rovnováhu často v neprospěch chudších zemí unie. Vedle toho, že firmy dají pracovníkovi vyšší mzdu, než by dostal doma, musí z ní posléze odvést vyšší pojistné než zahraniční konkurence.

Revizi směrnice o vysílání zaměstnanců nyní čeká tzv. trialog, tedy jednání mezi zástupci Evropské komise, Evropského parlamentu a rady. Pokud v něm obstojí, dostanou členské země ještě další čtyři roky, aby se na novinky připravily.

Připraveno ve spolupráci s měsíčníkem Právní rádce.