

PRÁVO A
MANAGEMENT

ANALÝZA

Podnikatelé kritizují dohodu o vysílání pracovníků

Členské státy EU se po více než roce a půl dohadů shodly na kompromisním návrhu revize směrnice o vysílání pracovníků. Zaměstnavatelům ale dohoda vadí.

Návrh nových pravidel pro vysílání pracovníků nepřestává štěpít Evropu. Když Evropská komise představila loni v březnu pod heslem „stejný plat za stejnou práci na stejném místě“ svůj návrh revize směrnice o vysílání zaměstnanců, ihned se proti němu postavilo jedenáct členských zemí převážně ze střední a východní Evropy.

Země, jako je Česko, Polsko, Chorvatsko nebo Bulharsko, se obávaly ztráty konkurenceschopnosti svých podniků. Po roce a půl jednání přistoupily na kompromisní řešení

výměnou za to, že se nová pravidla nebudou vztahovat na projíždějící dopravce.

K výjimce ale mají výhrady odbory. Podnikatelské svazy se pak bojí dopadů novinek na evropskou ekonomiku. Politici podle nich kývli na kompromis neuváženě. „Z našeho pohledu není úprava směrnice o vysílání pracovníků žádný kompromis, ale zpřísnění regulace,“ říká prezident Svazu průmyslu a dopravy Jaroslav Hanák. „Je to špatný kompromis vedený politickou symbolikou,“ tvrdí zase předseda

paneuropského podnikatelského sdružení BusinessEurope Markus Beyer.

Plat jako konkurenční výhoda

Zaměstnavatelským svazům vadí hlavně změny v odměňování vyslaných pracovníků, které návrh zavádí. Nyní platná verze směrnice totiž podnikům ukládá pouze to, že lidem vyslaným za prací přes hranice mají platit minimální mzdu hostitelské země. Oproti tomu navrhovaná revize dává vyslaným nárok na stejnou odměnu, na jakou mají nárok místní zaměstnanci ve srovnatelných pozicích. To znamená, že by jim firma měla vyplatit i veškeré příplatky a doplátky platné v hostitelské zemi včetně těch vyplývajících z všeobecně používaných kolektivních smluv. Mezi ty bude mnohde patřit například 13. plat.

„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,“ říká 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. „Vysílající firma se stáhne zpět na domácí trh s domácími mzdovými náklady. To jde proti samotné myšlence sjednocování mzdové úrovně napříč členskými zeměmi,“ argumentuje Minčín.

Doposud přísnější pravidla pro odměňování platila pouze pro pracovníky ve stavebnictví. Tak například stavař vyslaný do Belgie má vedle minimální mzdy podle své kategorie v rozpětí od 13,379 eur za hodinu do 19,319 eura za hodinu nárok na příplatek za špatné počasí, příspěvek na mobilitu, příplatek za zvláštní práce a příspěvek na opotřebení náradí. Mzdové náklady na vyslané zaměstnance to stavebním firmám z levnějších zemí unie zvyšovalo často i na více než dvojnásobek toho, co pobíral v Česku průměrný pracovník ve stavebnictví.

Podle cizích zákonů

To ale není jediný důvod, proč podnikatelské svazy navrhované změny kritizují. Vadí jim také to, že kompromisní dohoda zkracuje limit pro vyslání zaměstnanců z Evropskou komisí původně navrhovaných 24 měsíců na 12 měsíců. Pokud stráví pracovník v hostitelské zemi déle, budou se na něj vztahovat veškerá tamní pracovní právní pravidla. Nově tak například i ochrana proti nespravedlivému propuštění. To zvyšuje administrativní náročnost vyslání pro firmy. Budou si totiž muset zjišťovat, na co přesně mají podle zákonů hostitelské země jejich lidé nárok.

„S ohledem na rostoucí význam tzv. business services a s tím spojené potřeby flexibility a mobility expertů může jít o vážný zásah do jejich byznys plánů. U běžného typu služeb asi bude možné si délku vyslání uzpůsobit. Ale například IT firmy nebudou moci jít do dlouhodobých projektů,“ upozorňuje Eva Veličková

ze Svazu průmyslu. Říjnová dohoda členských států sice připoustí prodloužení limitu o šest měsíců na 18 měsíců, avšak konkrétní podmínky, kdy po něm bude moci firma sáhnout, budou předmětem dalších jednání. I prodloužená doba navíc znamená zprísnění oproti nyní platným předpisům.

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 počítat. „To samo o sobě výrazně redukuje celkovou dobu „člověkodní“ vysílání,“ dodává Ladislav Minčín. Kromě IT sektoru nová regulace podle něj zasáhne zejména výrobní průmysl, který se v českých podmínkách na celkovém počtu vyslaných pracovníků podílí zhruba čtvrtinou, a také stavebnictví, kde se velké zakázky snadno přehoupnou přes 12měsíční limit.

Mzdový dumping: Mýtus, nebo realita?

Na zprísnění pravidel, které je podnikovému sektoru trnem v oku, tlačila hlavně Francie. Spolu s dalšími západními zeměmi poukazovala na to, že „mzdový dumping“ při vysílání pracovníků ze zemí střední a východní Evropy ohrožuje pracovní místa v bohatších státech.

To ale podle zástupců byznysu zvyšování legislativních překážek pro vysílání pracovníků nevyřeší. „Mluvíme tu o pouhém 1,9 milionu pracovníků, kteří jedou vykonat službu za hranice a vrací se zpět a nijak se nedotýkají trhu práce v hostitelské zemi,“ připomíná Veličková. Jde o méně než procento celkového počtu zaměstnanců v Evropské unii.

Podle bruselského think-tanku Bruegel jsou navíc vyslání 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.

Jinak to ale vidí odbory. Ty snahu Západu o „stejný plat za stejnou práci“ chválí. „Vzhledem k přeshraničnímu charakteru je aktualizace této směrnice jednoznačně namístě. Považujeme ji za jeden z řady prvků postupného mzdového a platového přibližování v rámci EU,“ upozorňuje vedoucí oddělení pro evropské a mezinárodní vztahy Českomoravské konfederace odborových svazů Lucie Studničná.

Ani odboráři ale nejsou s navrhovanou revizí směrnice spokojeni bez výhrad. Vadí jim, že členské země vyloučily z plánovaných změn silniční dopravce nebo to, že se na vyslané zaměstnance nebudou vztahovat všechny typy kolektivních smluv. „Z návrhu vyplývá, že například podnikové kolektivní smlouvy zohledněny být nemusí,“ říká Studničná a dodává: „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.“

Co návrh neřeší, jsou také rozdíly ve výši odvodů placených zaměstnavatelem na sociální a zdravotní pojištění mezi jednotlivými státy. Ty mohou nákladovou rovnici podniků pořádně zamíchat. „V současnosti se v České republice jedná o 34 %, oproti pouze cca 20 % v Německu,“ uvádí příklad řídicí partner advokátní kanceláře bpv Braun Partners Arthur Braun. Kolem 20 % se pohybují odvody také v Rakousku. Ve Velké Británii klesají podle nedávné studie společnosti Deloitte pod 14 %, a v Nizozemsku dokonce pod 10 %. Bude to tak právě výše odvodů, která po vyrovnání mzdové hladiny vyslaných a místních zaměstnanců vychýlí rovnováhu až na výjimky v neprospěch chudších zemí unie.

Nově navrhovaná pravidla teď ještě čeká debata v Evropské komisi a parlamentu. Pokud v ní obstojí, mohla svázat vyslání zaměstnanců mezi státy Evropské unie za čtyři roky. ♦