

Doc. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.

**Voľný pohyb pracovných síl a
vysielanie zamestnancov
v rámci voľného pohybu služieb
v EÚ**





I.
Úvod do problematiky



V súčasnom období prechádza Európska únia v oblasti voľného pohybu pracovných síl, ako aj voľného pohybu služieb zásadnými zmenami. Vzrastá nielen celosvetová mobilita, ale aj migrácia v rámci Európskej únie. V dôsledku toho sa politika Európskej únie dostáva na križovatku vývoja právnej úpravy. Nástroje, ktoré sa v minulosti používali, ako napríklad nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, už nereflektujú nové otázky a modely mobility. Tieto zmeny sa bytostne dotýkajú aj pracovnoprávných vzťahov. Okrem tradičných vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami sa objavujú iné, menej typické formy práce. Rastie počet samostatne zárobkovo činných osôb (najmä v tradičnejších odvetviach), viac ľudí pracuje z domova, rozširuje sa okruh atypických foriem zamestnania a pod. Rozširovanie Európskej únie zohralo dôležitú úlohu aj v oblasti voľného pohybu a následných tokov mobility. Na jednej strane nové členské štáty musia splňať *acquis communautaire*, a na strane druhej strane sa zásadne zvýšila mobilita občanov nových členských štátov smerom k bohatším členským štátom (najmä v tradičných odvetviach, ako je stavebníctvo). Nedostatok pracovnej sily na európskych trhoch práce v poslednom období otvára dvere ďalším novým otázkam a výzvam.

Z literatúry:

(VAN ZEBEN, M., DONDERS, P. *Coordination of Social Security: Developments in the Area of Posting. In European Journal of Social Security. Volume 3/2, 2001, s. 108-109.*)



Mobilita pracovných síl v Európskej únii, ktorá sa uskutočňuje vysielaním pracovníkov, sa považuje za nevyhnutnú esenciu potrebnú na udržanie konkurencieschopnosti Európy. Vysielaní pracovníci zohrávajú zásadnú úlohu pri zabezpečovaní nedostatkovej práce v rôznych odvetviach a regiónoch (stavebný priemysel, poľnohospodárstvo, doprava a pod.) Na druhej strane však tento spôsob uskutočňovania práce súvisí s viacerými negatívnymi javmi (nekalá konkurencia a sociálny dumping). Európska únia v otázkach trhu práce čelí trom základným okruhom, ktoré na seba vzájomne narážajú a výrazne sa ovplyvňujú. Patrí sem:

- voľný pohyb služieb a pracovnej sily,
- zákaz diskriminácie a rovnaké zaobchádzanie,
- právo na združovanie a priemyselné akcie.

Vzhľadom na neustály rast cezhraničného toku služieb (teda vysielaných zamestnancov) po rozšírení Európskej únie smerom na východ, rastie aj „konflikt“ medzi týmito jednotlivými právami. Tento konflikt vyvolal nielen priemyselné spory, ale najmä spory súdne. SDEU vo svojej rozhodovacej činnosti dáva odpoveď na vzniknuté otázky, pričom niektoré z týchto práv považuje za podstatnejšie v porovnaní s tými druhými.

Z literatúry:

(Pozri bližšie NEAGU, V. Posting of workers in the European Union: Between limiting policies and stimulating standards. In Conf. Int'l Dr., 2015, s. 744. a DØLVIK, J. E., VISSER, J. Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles? In Industrial Relations Journal, s. 492.)

Služba verzus pracovná sila

S problematikou nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania úzko súvisí aj problematika spojená s voľným pohybom pracovných síl, ako aj otázky spojené s vysielaním zamestnancov v rámci slobody poskytovania služieb. Vstupom Slovenska do Európskej únie sa zamestnávateľia dostali do celkom novej pozície v oblasti pracovnoprávných vzťahov, hlavne z dôvodu, že sú povinní v oblasti pracovnoprávných vzťahov dodržiavať nielen pracovné právo krajiny, v ktorej majú sídlo, ale súčasne sú aj priamo viazaní komunitárnym právom, ktoré vyplýva zo zakladajúcich zmlúv, ako aj nariadení Rady EÚ. Tá časť práva Európskej únie má priamu záväznosť.

Pri dočasnom vyslaní zamestnancov sa musí zamestnávateľ s plnou vážnosťou zaoberať aj pracovným právom príslušnej krajiny Európskej únie, do ktorej dočasne vysiela svojich zamestnancov. Vysielanie zamestnancov je z hľadiska systematického členenia zaradené do slobody poskytovania služieb, ktoré musíme odlišovať od voľného pohybu pracovných síl.

Súhlasíme s názorom niektorých autorov, že v súvislosti s dočasným vyslaním zamestnancov do krajín Európskej únie vznikajú v aplikačnej praxi veľmi komplikované právne situácie. Predovšetkým v aplikačnej praxi sa niekedy zamieňa právny pojem „voľného pohybu zamestnancov“ na jednej strane a právny pojem „dočasného vysielania zamestnancov“ v rámci nadnárodného pohybu služieb v členských krajinách Európskej únie.

V rámci voľného pohybu pracovných síl sa zamestnanec rozhodne pracovať na území iného než domovského členského štátu, pričom môže ísť o pracovnoprávny vzťah na kratší alebo neurčitý čas. Na rozdiel od tejto situácie, pri dočasnom vyslaní zamestnancov do krajín Európskej únie, sa zamestnanec individuálne nerozhoduje, že vstúpi na určitý dlhší alebo kratší čas na trh práce iného členského štátu Európskej únie, ale zamestnávateľ ho vyšle na určitú dobu do niektorej z krajín Európskej únie pracovať v prospech iného podnikateľa bez toho, aby s ním skončil existujúci pracovnoprávny vzťah.

SDEÚ už vo veci 62/81 a 63/81 (Seco a Deesquenne) z 3. februára 1982, ako aj v právnej veci C-113/89 (Rush Portuguesa) z 27. marca 1990 zdôraznil, že na rozdiel od voľného pohybu zamestnancov sa zamestnanci, ktorí boli vyslaní do inej krajiny, aby vykonávali služby, po skončení vyslania vracajú do krajiny ich pôvodu bez toho, aby sa ocitli na trhu práce hostiteľského členského štátu. Z vyššie uvedeného dôvodu na týchto zamestnancov nemožno aplikovať predpisy o voľnom pohybe zamestnancov, ale predpisy o voľnom pohybe služieb.

Z literatúry:

(BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 198-200.)





II.
Voľný pohyb pracovných síl v Európskej Únii



Už v roku 1972 opísal Bohning vývoj práva Spoločenstva (EÚ) voľného pohybu pracovníkov nasledovne: „Systém slobody pohybu pracovníkov predstavuje skutočne pozoruhodný zásah do jednej z najcitlivejších oblastí každého národného štátu. Zatiaľ, čo doterajšia migrácia pracovníkov bola regulovaná právom a inštitúciami prijímajúcej krajiny, tak teraz sa sloboda pohybu stala záležitosťou Spoločenstva. Pojem „imigrant“ alebo „dočasný migrant“ bol nahradený pojmom pracovník Spoločenstva. Pojem pracovník položil základy pojmu „euroobčan.“

Cieľom slobody voľného pohybu pracovníkov je umožniť občanom členských štátov Európskej únie slobodne sa uchádzať a vykonávať povolanie v ktoromkoľvek členskom štáte, pre ktorý sa rozhodnú, a to bez akýchkoľvek prekážok a obmedzení a predovšetkým bez akejkoľvek diskriminácie. Na tieto účely im patrí právo na prístup k zamestnaniu a výkon zamestnania na území členského štátu, ako aj ďalšie práva, označované ako sekundárne a komplementárne. Tieto práva súhrnne vytvárajú podmienky pre realizáciu tohto oprávnenia a naplňajú podstatu voľného pohybu pracovníkov v rámci EU.

Právo na voľný pohyb pracovných síl je súčasťou práva na voľný pohyb osôb v Európskej únii. Predstavuje jeden z najdôležitejších predpokladov fungovania spoločného trhu - prostriedok plnenia hospodárskych a sociálnych cieľov Európskej únie. Sloboda pohybu a pobytu osôb v Európskej únii je základom občianstva Európskej únie, ktoré sa zaviedlo Maastrichtskou zmluvou v roku 1992. Voľný pohyb pracovných síl, resp. pracovníkov je účelovo viazaný na voľnosť pohybu v jednotlivých štátoch Európskej únie za účelom výkonu závislej činnosti.

Z literatúry:

(WILKINSON, B. *Towards European Citizenship? Nationality, Discrimination and Free Movement of Workers in the European Union*, *European Public Law*, Volume 1, Issue 3, *Kluwer Law International*, 1995, s. 417.; KÁRPAT, A. *Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej únii*. In KURIL, M. *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011, s. 19.; BARANCOVA, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 165.)

Pojem pracovná sila (pracovník)

Pojem „pracovník“ nie je v primárnom práve Európskej únie definovaný. Vymedzenie pojmu „pracovník“ vyvoláva u väčšiny pracovných právnikov ručanie zvuku budíka, a to najmä z dôvodu nejednotnosti obsahu toho pojmu v Európskej únii. Avšak vo vzťahu k právam vyplývajúcim všeobecne zo slobody voľného pohybu ako jedného z pilierov Európskej únie tento problém vyznieva dosť banálne. Je to možné konštatovať z viacerých dôvodov. V prvom rade, ak vnímame občianstvo Európskej únie ako základný koncept práva Európskej únie, tak sa musíme prikloniť k premise prijatej SDEU, na základe ktorej sa vníma a vykladá pojem „pracovník“ veľmi široko, a to s cieľom chrániť čo najväčší okruh osôb v Európskej únii. V druhom rade je potrebné poznamenať, že ak nie je jednotliviec ekonomicky aktívny, tak požíva práva prislúchajúce občanom Európskej únie. A po tretie, ak je osoba síce ekonomicky činná, ale technicky nie je zamestnancom (napr. SZCO), tak bude taktiež chránená, avšak inými aspektmi režimu voľného pohybu. Súhrne je teda možné konštatovať, že napriek absencii legálnej definície sa pojem „pracovník“ sformoval prostredníctvom judikatúry SDEU.

V zmysle článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej Únie (ďalej len „ZFEÚ“) o voľnom pohybe pracovníkov SDEU v rozsudku Lawrie-Blum rozhodol, že základnou črtou pracovného vzťahu „... je to, že osoba po určitú dobu vykonáva službu pod vedením inej osoby, za ktorú dostane odmenu.“ Toto rozhodnutie korešponduje s rozhodnutím SDEU vo veci Levin, v ktorom konštatoval súd, že nie je nutné, aby práca bola vykonávaná na plný úväzok, a taktiež že nie podstatná ani výška dohodnutej odmeny za vykonávanú prácu.

Z literatúry:

(GRUŠIĆ, U. *The European Private International Law of Employment*. [Book]. Cambridge : Cambridge University Press, 2015, s. 58-59. STEFKO, M. *Vysílání zaměstnanů do zahraničí*, Praha : C. H. Beck, 2009, s. 1-2.; DAVIES, A. C. L. *EU Labour Law*. Cheltenham : Vyd.: Edward Elgar Publishing Limited, 2012, s. 75.; *Rozhodnutie SDEU z 3.7.1986, C- 66/85 Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg (1986) ECR, 2121.*; *Rozhodnutie SDEU C- 53/81 Levin v Staatssecretaris von Justitie (1982), ECR 1035.*; A.C.L. DAVIES. *EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing Limited, 2012, s. 174.)





Ako už bolo uvedené samotný pojem „pracovník“ je vykladaný pomerne široko. Za pracovníka sa považuje každá osoba, ktorá vykonáva prácu za odmenu a podľa pokynov zamestnávateľa, ako aj osoba, ktorá sa po skončení pracovného pomeru zdržuje na území členského štátu. Na uvedené nemá vplyv skutočnosť, či má pracovný pomer menší rozsah, t. j. za pracovníka sa považuje aj osoba s nižším úväzkom (pracovným pomerom na kratší čas). Podstatné je, že osoba musí vykonávať činnosť, ktorá má hospodársku povahu a prináša určitú hospodársku hodnotu zamestnávateľovi, koná podľa jeho pokynov a za protihodnotu, ktorou je mzda alebo plat. Tým sa odlišuje od SZCO, ktorá vykonáva hospodársku činnosť vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnutia zisku. Medzi pracovníkov zaraďujeme tak osoby v pracovnom pomere súkromnoprávneho, ako aj verejnoprávneho charakteru. Pojem „pracovník“ zahŕňa napríklad aj doktorandov poberajúcich štipendium, športovcov poberajúcich odmenu, no nevzťahuje sa napríklad na migrujúcich pracovníkov z tretích krajín a príslušníkov zo zámorských území.

Súčasťou práva na voľný pohyb zamestnancov je len taká závislá činnosť fyzických osôb, pri ktorej je primárne dosiahnutie hospodárskeho cieľa. Z tejto zásady však podľa judikatúry SDEÚ existuje málo výnimiek. Ide hlavne o pracovné činnosti z oblasti športu, kultúry, charitatívnych aktivít, resp. cirkevných aktivít. Ak sa u týchto aktivít predpokladá pracovnoprávny vzťah a zamestnanec je začlenený do kolektívu ostatných zamestnancov, vtedy má právny status zamestnanca. SDEÚ zdôraznil, že pod ochranu voľného pohybu zamestnancov patria všetky formy pracovnej činnosti zamestnanca, okrem činností, ktoré majú nepatrný rozsah a považujú sa za úplne nepodstatné.

Podľa judikatúry SDEÚ je pojem „pracovník“ svojším pojmom únievého práva. Pre posúdenie, či sa jedná o pracovníka v zmysle práva EU, je rozhodujúcim kritériom výkonu práce s určitou ekonomickou hodnotou podľa pokynov druhého subjektu a za odmenu. Neprihliada sa pri tom na právnu povahu vzťahu, na základe ktorého sú takéto aktivity vykonávané a ani samotná výška zárobku alebo dĺžka pracovného úväzku nie sú rozhodujúce, pokiaľ ide o skutočný a nezastrený výkon práce.

Z literatúry:

(BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. vyd. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 123. SZYDLOWSKA, A. *Free Movement of Workers in the European Union and Employment Prospects for Polish Citizens*, In. 11 Pol. Q. Int'l Aff. 2002, s. 101.; BARANCOVA, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 168.)

Právna úprava v primárnom práve Európskej únie

V primárnom práve Európskej únie nachádzame právnu úpravu voľného pohybu pracovných síl v čl. 45 ZFEU, v zmysle ktorého sa zaručuje voľný pohyb pracovníkov v rámci Európskej únie, ktorý zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. S výnimkou obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia majú pracovníci právo:

- uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta;
- voľne sa za týmto účelom pohybovať na území členských štátov;
- na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov tohto štátu;
- po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu za podmienok ustanovených v nariadeniach, ktoré stanoví Komisia.

Okrem spomínaných obmedzení (verejný poriadok, verejná bezpečnosť a ochrana verejného zdravia) sa sloboda voľného pohybu pracovníkov nevzťahuje ani na zamestnávanie vo verejnej službe. Pojem zamestnanec verejnej služby vykladá SDEU veľmi reštriktívne, aby tým neumožnil členským štátom zneužívať tento pojem na „nepatričné“ obmedzenie voľného pohybu. V zásade platí, že členský štát môže výkon verejnej služby viazať na štátne občianstvo, avšak v zmysle ustálenej judikatúry SDEU môže ísť len o také činnosti verejnej služby, ktoré sú spojené s bezprostrednými úlohami štátu. Len pre takýto okruh činností si môžu členské štáty rezervovať svoj „pracovný trh“ pre vlastných občanov. Musí ísť o službu, ktorá je spojená s vykonávaním zvrchovaných právomocí štátu. Pojem verejnej služby je potrebné vykladať tak, že ide o výkon úradnej štátnej moci a že sa vzťahuje na zamestnancov zabezpečujúcich všeobecné štátne záujmy.

Z literatúry:

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : Sprint dva, 2016, s. 89.



Právna úprava v sekundárnom práve Európskej únie

Právnu úpravu slobody voľného pohybu pracovných síl v rámci sekundárnych prameňov práva Európskej únie tvoria:

- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Unie (ďalej len „nariadenie č. 492/2011“),
- vykonávacie rozhodnutie Komisie 2012/733/EÚ z 26. novembra 2012, ktorým sa vykonáva nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a vybavovanie žiadostí o zamestnanie a opätovné zaradenie siete EURES,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 64/221/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS (ďalej len „smernica č. 2004/38/ES“),
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov,
- smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu ("nariadenie o IMI").

KRIŽAN, V. (ed.) *Pracovné právo Európskej únie (dokumenty)*. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku, 2015, s. 75-142.



Vychádzajúc z právnej úpravy obsiahnutej v nariadení č. 492/2011 sa v rámci voľného pohybu uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania v týchto oblastiach:

- prístup k zamestnaniu,
- pracovné podmienky (odmeňovanie, prepustenie, opätovné zaradenie),
- sociálne a daňové výhody,
- prístup k odbornej príprave (kvalifikácia a rekvalifikácia),
- odborové práva,
- práva a výhody pri ubytovaní,
- prístup detí k vzdelávaniu.

Cieľom smernice 2004/38/ES, ako aj následne smernice 2014/54/EÚ je odstrániť:

- existujúce prekážky vo voľnom pohybe pracovníkov, napríklad nedostatok informácií o pravidlách Európskej únie v radoch verejných a súkromných zamestnávateľov,
- ťažkosti, ktorým čelia mobilní občania pri získavaní informácií a pomoci v iných členských štátoch.

Na prekonanie týchto prekážok a v záujme predchádzania diskriminácii sa od členských štátov požaduje, aby zabezpečili:

- jeden alebo viacero orgánov na vnútroštátnej úrovni, ktorý bude poskytovať podporu a právnu pomoc migrujúcim pracovníkom Európskej únie pri presadzovaní ich práv,
- účinnú právnu ochranu týchto práv (okrem iného napríklad aj ochrany pred postihmi pre migrujúcich pracovníkov Európskej únie, ktorí sa snažia uplatniť svoje práva),
- ľahko dostupné informácie vo viac než jednom jazyku Európskej únie o právach migrujúcich pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie.



Obsah práva na voľný pohyb pracovných síl

Sloboda vycestovania

Sloboda vycestovania prináleží zamestnancovi, t. j. každej osobe, ktorá vykonáva prácu za odmenu a podľa pokynov zamestnávateľa, ako aj osobe, ktorá sa po skončení pracovného pomeru zdržuje na území členského štátu. Toto právo sa pripisuje aj jeho rodinným príslušníkom, aj keď nie sú štátnymi príslušníkmi členského štátu Európskej únie. V danom prípade sa toto právo vzťahuje na deti zamestnanca do 21 rokov, staršie deti, ktorým zamestnanec zabezpečuje výživu a manžela zamestnanca, ktorí majú právo uchádzať sa na území členského štátu o zamestnanie. Členské štáty EU sú povinné umožniť vycestovanie, pričom sa nevyžaduje tzv. vycestovacie vízum ani obdobný doklad. Rodinní príslušníci majú v zmysle ustanovení čl. 10 až 12 nariadenia č. 1612/68/ES len odvodené práva od zamestnanca, pokiaľ ide o právo vstupu na územie iného členského štátu.

Právo vstupu a právo pobytu

V zmysle čl. 5 smernice 2004/38/ES môže prijímajúci štát vyžadovať len predloženie platného preukazu totožnosti alebo cestovného pasu, neplatí to pre rodinných príslušníkov bez štátnej príslušnosti k členskému štátu EU, u ktorých sa vyžaduje platný cestovný pas. Na rodinných príslušníkov, ktorí nie sú štátnymi občanmi členského štátu EU sa vzťahujú ustanovenia nariadenia Rady č. 539/2001, pričom platí, že tzv. hostiteľský štát nesmie odmietnuť vstup rodinného príslušníka občana Európskej únie, ktorý nie je štátnym príslušníkom členského štátu, len pre neplatnosť cestovného pasu, osobného preukazu alebo víz, ak preukáže svoju totožnosť a vzťah k občanovi Európskej únie inak.

Právo na pobyt

v súlade s ustanoveniami Kapitoly III smernice 2004/38/ES sa vzťahuje na celé územie prijímajúceho štátu, inak je úradný príkaz obmedzujúci sa na určité územie postihovaný neplatnosťou. Smernica rozlišuje tri formy pobytu:

- právo pobytu do 3 mesiacov,
- právo pobytu na viac ako 3 mesiace,
- právo trvalého pobytu.

Súčasťou slobody voľného pohybu je aj právo zostať po skončení zamestnania na území daného členského štátu.

V zmysle ods. 5 Preambuly Smernice č. 2004/38/ES „Právo všetkých občanov Únie voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov by sa malo, ak sa má uplatňovať podľa objektívnych podmienok slobody a dôstojnosti, udeliť tiež ich rodinným príslušníkom bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť. Na účely smernice by definícia „rodinného príslušníka“ mala tiež zahŕňať registrovaného partnera, ak legislatíva hostiteľského členského štátu považuje registrovaného partnera za rovnocenného manželskému partnerovi. K otázke voľného pohybu rodinných príslušníkov z pohľadu registrovaných partnerstiev. Pozri bližšie: LUNDSTROM, K. Family life and the freedom of Movement of workers in the European union. In. *International Journal of Law, Policy and the Family* 10, (1996), 250-280.

Z literatúry:

BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 170.; KRIŽAN, V. (ed.). *Pracovné právo Európskej únie – dokumenty*. Kraków : Spolek Slovákov v Poľsku - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015, s. 121-122.



Zákaz diskriminácie pracovníkov pri voľnom pohybe na základe ich štátnej príslušnosti

Prístup k zamestnaniu

Zákaz diskriminácie v prístupe (články 1 až 6 nariadenia č. 492/2011) a pri výkone zamestnania z dôvodu štátnej príslušnosti (články 7 až 9 nariadenia č. 492/2011) má povahu právneho nároku, možno ho uplatňovať voči členskej štátu.

Rovnaký prístup k zamestnaniu znamená, že cudzinci a štátni príslušníci iného členského štátu Európskej únie nepotrebujú k výkonu práce v inom členskom štáte Európskej únie pracovné povolenie. Voľný prístup k zamestnaniu zahŕňa aj vzdelávanie, rekvalifikáciu, prístup na školy vrátane vysokých škôl. Za diskrimináciu nemožno považovať požiadavku znalosti jazyka štátu výkonu zamestnania, ak to vyplýva z povahy zamestnania, napríklad pedagogická činnosť.

Právo na slobodný výkon zamestnania a zákaz diskriminácie

Právo voľného pohybu zamestnancov môže teda podliehať iba tzv. diskriminačným obmedzeniam, ktoré sú odôvodnené verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia. Prípustnosť takýchto opatrení je bližšie upravená v štvrtej kapitole smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov. Okrem toho sa sloboda voľného pohybu pracovníkov v zmysle čl. 45 ods. 4 ZFEU (pôvodne čl. 39 ods. 4 ZES) nevzťahuje na zamestnávanie v štátnej službe alebo verejnej službe. Keďže tieto pojmy ZFEU nedefinuje, pri ich výklade je rozhodujúca judikatúra SDEU, ktorá sa vo viacerých prípadoch priklonila jednoznačne k ich reštriktívnemu výkladu.

Právo vykonávať pracovnú činnosť za odmenu na území iného členského štátu v súlade s právnymi predpismi tohto štátu je garantované občanovi iného členského štátu vykonávajúcemu pracovnú činnosť za rovnakých podmienok ako vlastným občanom.

Zákaz diskriminácie (z dôvodu štátnej príslušnosti) sa vzťahuje na:

- prístup k zamestnaniu,
- samotné zamestnanie (založenie, obsah a skončenie pracovného pomeru),
- odmeňovanie za prácu,
- pracovné podmienky,
- profesionálny postup, rekvalifikačné opatrenia a sociálne a daňové zvýhodnenia.

Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na pracovníkov vykonávajúcich pracovnú činnosť mimo územia Európskej únie, ale na účet podniku so sídlom v niektorom z členských štátov Európskej únie.

Z literatúry:

KARPAT, A. Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej únii. In KURIL, M. *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011. s. 20.; BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004, s. 171.



Výnimky zo slobody voľného pohybu pracovníkov

Výkon verejnej, resp. štátnej služby

V zmysle judikatúry SDEÚ je pojem verejná služba „pojmom práva EÚ“, ktorým sa rozumie služba spojená s vykonávaním právomocí a úloh štátu. Členské štáty sú oprávnené viazať výkon verejnej služby na štátne občianstvo, pričom výnimku predstavujú pracovníci vedy, vývoja a výskumu, zdravotnej starostlivosti sestier vo verejných nemocniciach, lektorov cudzích jazykov na univerzitách a pod.

Právny rámec v Slovenskej republike predstavuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a predovšetkým zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

Oprávnené zásahy do slobody voľného pohybu

V zmysle článku 45 ZFEÚ ako aj v zmysle smernice 2004/38/ES je možné slobodu voľného pohybu obmedziť na základe vnútroštátneho zákonodarstva členských štátov len z dôvodov, ktoré nesmú mať povahu hospodárskeho cieľa.

Ide o tieto dôvody:

- Verejný poriadok - zásady spoločenského a štátneho zriadenia a právneho poriadku, na ktorých je potrebné bezvýhradne trvať. Ohrozenie musí byť skutočné a dostatočne závažné, dotýkajúce sa základných záujmov spoločnosti a spočíva vo výlučne osobnom správaní sa príslušnej osoby, v tomto prípade sa neuplatňuje generálna prevencia.
- Verejná bezpečnosť - trestné činy spáchané v minulosti sa sami osebe nepovažujú za dôvod obmedzenia vstupu/pobytu, okrem prípadov, kedy možno na odsúdenie prihliadnuť, ak sa vtedajšie správanie osoby prejavuje ako sklon konať spôsobom narušujúcim verejný poriadok alebo bezpečnosť, príslušnosť k hnutiu, resp. organizácii predstavuje nežiaduce správanie iba ak účasť na ich činnosti je zrejma a dotknutá osoba sa zjavne identifikuje s jej cieľmi. Musí ísť o skutočnú a existujúcu hrozbu.
- Ochrana zdravia - choroby ospravedlňujúce odopretie vstupu alebo povolenia pobytu - choroby s nariadenou karanténou (TBC, syfilis), ťažké duševné poruchy, návykové choroby a psychózy. V tomto prípade sú prípustné prehliadky na hraniciach len ak sú zjavné symptómy.





III.
**Vysielanie zamestnancov v rámci voľného
pohybu služieb**



Celoeurópsky trh práce je v súčasnej dobe poznačený istým napätím, ktoré spočíva v obraznom odstránení doterajších hraníc štátov, ktoré priniesol voľný pohyb osôb (pracovníkov) a služieb. Členské štáty získali nové hranice, ktoré korešpondujú s hranicami Európskej únie. Tieto zmeny sa, samozrejme, týkajú aj posunu hraníc tzv. celoeurópskeho trhu práce. Prostredníctvom zamestnávania migrujúcich zamestnancov, ako aj subdodávateľov a ADZ sa menia aj tzv. organizačné hranice pôsobnosti nadnárodných spoločností (zamestnávateľov).

Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (ďalej len „smernica o vysielaní“) je podľa názoru niektorých autorov zjavne dôležitejšia pre krajiny s obrovským prílevom zahraničných poskytovateľov služieb (ako je Nemecko), ako je tomu v iných častiach Európy. S týmto tvrdením by sa dalo súhlasiť pred niekoľkými rokmi, avšak aj vo väzbe na úvod tejto kapitoly je zrejme, že uvedená smernica má v súčasnosti zásadný vplyv aj na otázky zamestnávania na Slovensku.

Rozsah vecnej pôsobnosti tejto smernice sa vzťahuje na zriadené podniky v jednom členskom štáte, ktorý vysielá pracovníkov na územie iného štátu. Vysielanie sa môže uskutočniť v troch rovinách:

- vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah (tzv. koncernové vysielanie),
- prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

(D. SHINE, B. The European Union's Right of Free Movement of Workers. In. The University of Memphis Law Review, Vol. 30, s. 821.; WAGNER, I. The Political Economy of Borders in a 'Borderless' European Labour Market. In Journal of Common Market Studies, 2015, Volume 53. Number 6., s. 1370.; CREMERS, J., DØLVIK, J. E., BOSCH G. Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In Industrial Relations Journal 38:6, ISSN 4629-8692, s. 524.; Takzvaná smernica o vysielaní pracovníkov bola neoddeliteľnou súčasťou akčného programu Európskej komisie spojeného s Chartou základných práv pracovníkov Spoločenstva a mala za cieľ vytvoriť právny rámec pracovných podmienok zamestnancov vyslaných dočasne do iného členského štátu. Pozri bližšie CREMERS, J., DØLVIK, J. E., BOSCH G. Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In. Industrial Relations Journal 38:6, s. 524.; SCHLACHTER, M. Posting of Workers in the EU, In. Pecs Munkajogi Közlemenyek, 2010, s. 88-89; ako aj LALANNE, S. Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services. In. International Labour Review, Vol. 150 (2011), No. 3-4, s. 212.)

Vývoj doktríny v otázke vysielania zamestnancov vo vybranej judikatúre SDEÚ

Problematika vysielania zamestnancov úzko súvisí aj s otázkami tzv. „sociálneho dumpingu“, teda možnosti využívať lacnejšiu pracovnú silu ako ekonomickú výhodu v rámci konkurenčného boja. Využívanie lacnejšej pracovnej sily v členských štátoch EÚ je aktuálnym problémom aj na Slovensku. Na jednej strane, z dôvodu, že dochádza k znižovaniu miery nezamestnanosti, už tzv. trh s nezamestnanými neposkytuje dostatočné množstvo lacnejšej nízko kvalifikovanej pracovnej sily a na strane druhej, zamestnávatelia s cieľom znižovať náklady na prácu majú v „hľadáčiku“ lacnejšiu pracovnú silu z iných krajín.

Ochrana národných trhov práce pred lacnejšou pracovnou silou sa výrazne prejavila po rozširovaní Európskej únie v čase, kedy sa členom stala aj Slovenská republika. Prílev lacnejšej pracovnej sily z nových členských štátov sa tzv. staré členské štáty snažili systematicky obmedziť. Prvým príkladom opatrenia boli prechodné obmedzenia v prístupových zmluvách, odkladajúce voľný pohyb pracovníkov v rámci Európskej únie na neskorší časový okamih. Ako druhý príklad môžeme uviesť práve smernicu o vysielaní, ktorá predstavuje skôr ochranný mechanizmus už existujúcich trhov. Prípady rozsudkov SDEÚ vo veci Laval, resp. vo veci Rüffert týkajúce sa smernice o vysielaní, ako aj slobody voľného pohybu služieb poukázali na neisté postavenie vyslaných zamestnancov.



Prípád Laval

Prípád „Laval“ sa týkal lotyšskej firmy, ktorá má výrobnú halu na území Švédska. Posielala do nej pracovať svojich zamestnancov a za ich výkon im vyplácala dohodnutú mzdu. Hoci mesačná výplata spĺňala lotyšské štandardy, jej výška nedosahovala minimum, aké stanovujú švédske zákony. Súd v tomto prípade konštatoval, že minimálny štandard, na aký majú nárok ľudia pracujúci vo Švédsku, bol obmedzený slobodou pohybu, ako aj samotnou firmou.

Samotné rozhodovanie SDEÚ sa týkalo predbežného návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa čl. 234 ZES zo strany Arbetsdomstolen (švédsky pracovný súd) v spore medzi lotyšským zmluvným partnerom Laval un Partneri Ltd. a švédskou odborovou organizáciou. Spoločnosť Laval vykonávala stavebné práce vo Vaxholme s využitím lotyšských vyslaných pracovníkov, ktorým bola vyplatená nižšia suma ako je minimálna čiastka stanovená v kolektívnej zmluve, ktorá nebola vyhlásená za všeobecne záväznú podľa čl. 3 ods. 8 smernice o vysielaní a ani nepatrila do žiadneho z dvoch alternatívnych druhov kolektívnych zmlúv uvedených v prvom a druhom odseku uvedeného článku. Švédska únia (odborová organizácia) podnikla kolektívnu akciu na to, aby prinútila spoločnosť Laval vyplácať jej zamestnancom sumu stanovenú v kolektívnej zmluve, ako aj pristúpiť ku kolektívnej zmluve pre stavebný sektor. Otázky predložené SDEÚ boli nasledovné:

- po prvé, či kolektívna akcia vo forme blokády je zlučiteľná s pravidlami Zmluvy o ES týkajúcimi sa slobodného poskytovania služieb a zákazom diskriminácie na základe štátnej príslušnosti na jednej strane, ako aj smernice o vysielaní na strane druhej,
- druhá otázka sa týkala aplikácie tzv. pravidla „Lex Britannia“, ktoré zakazuje kolektívnu akciu odborov zameranú na zrušenie kolektívnych zmlúv, ktoré už boli uzatvorené medzi pracovníkmi a manažmentom. Tento zákaz sa však všeobecne neuplatňoval na kolektívne akcie proti zahraničným poskytovateľom služieb, ktorí sú dočasne aktívni vo Švédsku. V tomto prípade bol SDEÚ dopytovaný do akej miery „Lex Britannia“ korešponduje, resp. odporuje ustanoveniam čl. 49 ZES, resp. čl. 12 ZES, ako aj smernici o vysielaní.

(Rozsudok Súdneho dvora z 18. decembra 2007 vo veci C-341/05 Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet.)





SDEÚ v danej veci rozhodol, že hoci odôvodnenie č. 13 preambuly smernice o vysielaní vyžaduje koordináciu právnych predpisov členských štátov s cieľom vytvoriť tzv. „jadro“ záväzných pravidiel v minimálnej požadovanej ochrane vyslaných pracovníkov, tak smernica nemala v úmysle harmonizovať obsah týchto povinných pravidiel. Hmotný obsah týchto pravidiel by mohol byť voľne určený členskými štátmi, ak tieto označenia spadajú do medzí ustanovených právom Spoločenstva, t. j. nemôžu pôsobiť ako prekážky v uplatňovaní slobôd Spoločenstva, čiže aj sloboda poskytovania služieb.

Napriek tomu SDEÚ rozhodol, že švédsky systém nebol v súlade so smernicou o vysielaní, pretože ukladal zahraničným poskytovateľom služieb požiadavku rokovať o jednotlivých prípadoch na pracovisku podľa švédskeho práva. Tento systém porušil smernicu o vysielaní, pretože druh a výška mzdy, ktorý by bol výsledkom týchto kolektívnych rokovaní by nepredstavoval minimálne mzdové nároky, ktoré zaručuje smernica pre vysielaných zamestnancov.

Vo vzťahu k svojmu prechádzajúcemu rozhodnutiu vo veci Arblade, konštatoval SDEÚ, že švédsky systém bol taktiež v rozpore s čl. 49 ZES, pretože to bolo nielen neodôvodnené vo vzťahu k miere ochrany vysielaných zamestnancov, ale taktiež preto, že zahraničný poskytovateľ by nemohol relevantne určiť hneď na začiatku vyslania podmienky odmeňovania, keďže tie určovalo až konkrétne kolektívne vyjednávanie. Pokiaľ ide o uplatňovanie spomínaného „Lex Britannia“, tak SDEÚ rozhodol, že kolektívne zmluvy a nároky z nich vyplývajúce, uzavreté v jednom členskom štáte nepoživajú rovnakú mieru ochrany v hostiteľskom členskom štáte. SDEÚ konštatoval, že aplikácia kolektívnych zmlúv nespadá pod ustanovenia čl. 49 a 50 ZES a nie je odôvodnené ani výnimkami, ktoré ustanovuje čl. 46 ZES.

Aktuálne znenie čl. 56 ZFEÚ (pôvodný článok 49 ZES): „V rámci nasledujúcich ustanovení sú zakázané obmedzenia slobody poskytovať služby v Únii vo vzťahu k štátnym príslušníkom členských štátov, ktorí sa usadili v niektorom inom členskom štáte ako príjemca služieb. Európsky parlament a Rada môžu v súlade s riadnym legislatívnym postupom rozšíriť platnosť týchto ustanovení aj pre štátnych príslušníkov tretích štátov, ktorí poskytujú služby a sú usadení v rámci Unie.“

Aktuálne znenie čl. 57 ZFEÚ (pôvodný článok 50 ZES): „V zmysle zmlúv sa za služby považujú plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Služby zahŕňajú najmä: a) činnosti priemyselnej povahy; b) činnosti obchodnej povahy; c) činnosti remeselnej povahy; d) činnosti v oblasti slobodných povolání. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia kapitoly o práve usadiť sa, poskytovateľ služieb môže dočasne vykonávať svoju činnosť v členskom štáte, v ktorom sa služba poskytuje za rovnakých podmienok, aké tento štát ukladá svojim vlastným štátnym príslušníkom.“

Aktuálne znenie čl. 52 ZFEÚ (pôvodný článok 46 ZES): „Ustanovenia tejto kapitoly a opatrenia z nich vyplývajúce rešpektujú ustanovenia stanovené zákonom, iným právnym predpisom alebo správnym aktom osobitne upravujúce postavenie cudzích štátnych príslušníkov z dôvodov verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a verejného zdravia.“

V danom prípade môžeme konštatovať, že SDEÚ bol toho názoru, že nároky, ktoré sa snažila vo vzťahu k spoločnosti Laval zaviesť kolektívnou zmluvou odborová organizácia boli nielen nad rámec minimálnych štandardov ochrany pre vysielaných zamestnancov podľa smernice o vysielaní, ale zároveň boli nad úrovňou minimálnych mzdových štandardov, ktoré určovali švédske právne predpisy, avšak zároveň boli pod úrovňou minimálnych mzdových štandardov podľa švédskych právnych predpisov, ktoré spoločnosť Laval nedodržiavala.

Záver z tohto rozhodnutia je možné aplikovať aj na podmienky Slovenska, a to v prípade vysielania zamestnancov ADZ v otázkach rovnakých mzdových nárokov vysielaných zamestnancov oproti tzv. „kmeňovým“ zamestnancom užívateľského zamestnávateľa v prípade, ak ich mzdové podmienky vyplývajú z kolektívnej zmluvy.

Z literatúry:

(ARAVIND R. GANESH. Appointing foxes to guard henhouses: The European posted workers' directive. In Columbia Journal of European Law, 2008-2009, s. 126-127; SABEL, CH. F., GERSTENBERG, O. Constitutionalising an Overlapping Consensus: The ECJ and the Emergence of a Coordinate Constitutional Order. In European Law Journal, Vol. 16, No. 5, September 2010, s. 511–550.)



Prípád Rűffert

V druhom posudzovanom prípade „Rűffert“ sa SDEÚ zaoberal obdobnými otázkami ako v prípade Laval (tzv. sociálny dumping), avšak rozdiel spočíval v tom, že v danom prípade boli ochranné opatrenia v podobe legislatívnych aktov (na rozdiel od kolektívnych nátlakových akcií v prípade Laval). Prípád „Rűffert“ však doktrína považuje za významný predovšetkým z dôvodu, že výrazne upresnil a zjednotil výklad obmedzení vyplývajúcich zo spomínaného článku 49 ZES (čl. 56 ZFEÚ), ako aj smernice o vysielaní. Podstata uvedeného prípadu spočívala v otázke zákonnosti tzv. Landesvergabegesetz (t. j. krajinský zákon o verejných zákazkách) Spolkovej krajiny Dolné Sasko, v zmysle ktorého bola pri zadávaní verejných zákaziek úspešným uchádzačom stanovená povinnosť zaviazat' sa, že svojim (vyslaným) zamestnancom budú vyplácať minimálnu mzdu, ktorá je stanovená kolektívnou zmluvou platnou v mieste výkonu daných prác. Skutkový stav, ktorý predchádzal konaniu pred SDEÚ, spočíval v tom, že v roku 2003 nemecká spoločnosť Objekt und Bauregie, GmbH. vyhrala verejnú zákazku (spomínanej Spolkovej krajiny Dolné Sasko) na stavebné práce vo väznici Göttingen-Rosdorf. Táto spoločnosť podpísala so Spolkovou krajinou zmluvu, v ktorej sa zaviazala, že pri stavebných prácach bude dodržiavať ustanovenia kolektívnej zmluvy o minimálnych mzdových štandardoch (tzv. „TV Mindestlohn“ - všeobecne záväzné štandardy platné v celej Spolkovej republike Nemecko). Porušenie tejto zmluvy mohlo byť navyše sankcionované aj zmluvnou pokutou. K podstate prípadu sa dostávame v okamihu, keď spoločnosť Objekt und Bauregie, GmbH. ako subdodávateľa na výkon stavebných prác použila poľskú spoločnosť PKZ, ktorá mala pobočku aj v Nemecku. Pri kontrole bolo u tejto subdodávateľskej firmy zistené, že zamestnáva poľských robotníkov za nižšie mzdy ako tie, ktoré sú stanovené v príslušnej kolektívnej zmluve. Viedlo to teda k vypovedaniu zmluvy s firmou Objekt und Bauregie, GmbH., pričom ako dôvod vypovedania bolo uvedené, že nemecká firma porušila svoj záväzok dodržiavať ustanovenia kolektívnej zmluvy. Spolková republika si navyše voči tejto firme uplatnila zmluvnú pokutu vo výške 10 % ceny zákazky. Spolková krajina Dolné Sasko svoje rozhodnutie zdôvodňovala tým, že spoločnosti Objekt und Bauregie, GmbH. musela byť známa daná skutočnosť, že jej subdodávateľ porušuje ustanovenia o minimálnej mzde.

Z literatúry:

Rozsudok SDEÚ z 3. apríla 2008 vo veci C-346/06, Dirk Rűffert proti Land Niedersachsen.; CREMERS, J., DØLVIK, J. E., BOSCH G. Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In Industrial Relations Journal 38:6, ISSN 4629-8692, s. 524.; ARAVIND R. GANESH. Appointing foxes to guard henhouses: The European posted workers' directive. In. Columbia Journal of European Law, 2008-2009, s. 128.





SDEÚ v danej veci rozhodol, že inkriminované ustanovenia krajského zákona o verejných zákazkách (Landesvergabegesetz) boli v rozpore so smernicou o vysielaní, pričom svoje rozhodnutie zdôvodnil nasledovne:

Právny predpis ukladajúci verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne odmenu upravenú podľa kolektívnej zmluvy uplatniteľnej v mieste výkonu uvedených prác, bez toho, aby uvedená zmluva mohla byť považovaná za všeobecne uplatniteľnú, nestanovuje mzdovú tarifu v súlade s jedným zo spôsobov, ktoré upravuje Smernica o vysielaní. Preto takúto mzdovú tarifu nemožno považovať za minimálnu mzdovú tarifu.

Článok 3 ods. 7 smernice o vysielaní nemožno vykladať tak, že umožňuje hostiteľskému členskému štátu viazať poskytovanie služieb na svojom území na splnenie pracovných podmienok a podmienok zamestnania nad rámec kogentných pravidiel minimálnej ochrany.

Členský štát nemá právo uložiť na základe Smernice o vysielaní podnikom usadeným v iných členských štátoch mzdovú tarifu stanovenú kolektívnou zmluvou uplatniteľnou v mieste výkonu dotknutých prác a nevyhlásenú za všeobecne uplatniteľnú opatrením legislatívneho charakteru, ktoré ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky na práce len takým podnikom, ktoré sa pri predložení ponuky písomne zaviazu, že svojim zamestnancom zaplatia za vykonanie prác minimálne takú odmenu, akú stanovuje uvedená kolektívna zmluva.

Tým, že sa úspešným uchádzačom verejného obstarávania na práce a nepriamo ich subdodávateľom ukladá povinnosť uplatňovať minimálnu odmenu, akú stanovuje takáto kolektívna zmluva, taký právny predpis môže poskytovateľov služieb, ktorí sú usadení v inom členskom štáte, kde sú minimálne mzdové tarify nižšie, zaťažiť dodatočnými ekonomickými nákladmi, ktoré môžu zabrániť, obmedziť alebo urobiť menej atraktívnymi poskytovanie ich služieb v hostiteľskom členskom štáte, preto také opatrenie môže predstavovať obmedzenie v zmysle čl. 49 ZES.

Článok 3 Smernice o vysielaní: Vzťahy a podmienky zamestnania: *1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:*

- *v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo*
- *v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odséku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:*

Takéto obmedzenie nemožno považovať za také, ktoré možno odôvodniť ochranou pracovníkov, keďže mzdová tarifa stanovená takou kolektívnou zmluvou je záväzná na základe dotknutého právneho predpisu len na časť odvetvia stavebníctva, keď na jednej strane sa tento zákon uplatňuje iba na verejné obstarávanie s výnimkou verejných súťaží v súkromnom sektore a keď na druhej strane uvedená kolektívna zmluva nebola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú, a keďže zo žiadnych skutočností nemožno vyvodiť záver, že ochrana vyplývajúca z takejto mzdovej tarify je nevyhnutná pre pracovníka činného v odvetví stavebníctva len keď je zamestnaný v rámci verejného obstarávania prác a nie keď pracuje v rámci zákazky vo verejnej súťaži v súkromnom sektore.

Vo vzťahu k záverom, ku ktorým dospel SDEÚ v rámci analyzovanej judikatúry môžeme konštatovať, že následkom rozširovania hraníc trhu práce v rámci Európskej únie, a teda aj následného rozvíjania sa podmienok poskytovania tzv. cezhraničných služieb vzniká neustála potreba výraznejšej harmonizácie právnych poriadkov členských krajín. Pracovné podmienky a podmienky odmeňovania v jednotlivých členských štátoch sú diametrálne odlišné.

Vzhľadom na prudký rozvoj cezhraničného toku služieb však bude v blízkej budúcnosti nevyhnutné zaviesť aspoň čiastkové jednotné pravidlá odmeňovania. Prirodzene na seba narážajú záujmy vyspelejších ekonomík oproti tým menej vyspelým. Totiž cena práce v menej vyspelých krajinách je oveľa nižšia a pri cezhraničnom poskytovaní služieb výrazne zvyhodňuje dodávateľov služieb z „lacnejších“ krajín oproti domácim dodávateľom, ktorí musia poskytovať mzdy v tzv. národnej výške. Na druhej strane však zavedenie podmienky poskytovať mzdu v rovnakej výške ako je tá, na ktorú majú nárok porovnateľní zamestnanci v prijímajúcom štáte obmedzí základné premisy slobody voľného pohybu služieb v rámci Európskej únie. Stotožňujeme sa s názorom SDEU, že takáto právna úprava môže takýchto poskytovateľov služieb z iných členských štátov zaťažiť do takej miery, že to bude predstavovať obmedzenie v zmysle čl. 49 ZES.





Zhrnutie problematiky vysielania zamestnancov v rámci služieb

Pohnútky, ktoré vedú k aplikácii ustanovení smernice o vysielaní sú rôzne, a to tak z pohľadu vysielajúcich, ako aj prijímajúcich zamestnávateľov. Vychádzajúc z nedávnej histórie je možné konštatovať, že z dôvodu obmedzení, ktoré vyplývali pre nové členské štáty (teda aj pre Slovensko) z prístupových zmlúv, často zamestnanci z nového členského štátu nepracovali v inom (starom) členskom štáte priamo, ale ako tzv. vyslaní zamestnanci zamestnávateľov z nových členských štátov. V danom prípade zamestnávateľ, resp. spoločnosť postupovala dvomi spôsobmi:

- na základe slobody usadzovania si spoločnosť založila v členskom štáte tzv. dcérsku spoločnosť, do ktorej vysielala svojich zamestnancov,
- alebo poskytovala v členskom štáte služby a v rámci nich vysielala svojich zamestnancov do členského štátu.

Napriek skutočnosti, že prechodné obmedzenia voľného pohybu už skončili dávnejšie, otázky spojené s vysielaním zamestnancov v rámci poskytovania služieb sú stále aktuálne. Spočívajú predovšetkým v spomínanej otázke pretrvávajúceho „sociálneho dumpingu“.

Vo všeobecnosti platí, že noví zamestnanci sú ochotní pracovať nielen za nižšie mzdy, ale aj v oveľa horších pracovných podmienkach ako pôvodní zamestnanci. Tým samozrejme vytvárajú na trhu práce výrazný tlak na pôvodných zamestnancov. Napriek tomu, že skúmané judikáty SDEU sa venovali úzkemu problému posúdenia otázok kolektívnych zmlúv a ich možného vplyvu na odmeňovanie v rámci voľného pohybu a vysielania zamestnancov, dajú sa použiť aj ako výkladové pravidlo na otázky možných iných obmedzení vysielania v rámci slobody služieb, ako sú napríklad dĺžka pracovného času a odpočinok po práci, dĺžka dovolenky, mzdové zvýhodnenia, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie alebo pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania a pod.

Z literatúry:

K otázke obmedzení pozri bližšie KOLEHMAINEN, E. The Directive Concerning the posting of workers: Synchronization of the functions of National Legal Systems. In *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, Vol. 20, 1998-1999, s 71-104.

Ako príklad môžeme uviesť tzv. Nariadenie „2 plus 3 plus 2“, na základe ktorého občania nových členských štátov EÚ (s výnimkou Cypru a Malty), mali obmedzenú slobodu voľného pohybu pracovných síl v Nemecku v rokoch 2004 a 2007. GYO, CH. Migrant workers in Germany. In *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, Vol. 31, s. 52.

„Podľa existujúcej judikatúry SDEÚ zamestnanci tretích krajín v prípade, že sú legálne zamestnávaní poskytovateľom služieb usídleným v členskom štáte, môžu byť vyslaní do iného členského štátu bez toho, aby v tomto druhom štáte podliehali administratívnym obmedzeniam, akou je povinnosť mať pracovné povolenie“ (C-43/93 (Elst) z 9. augusta 1994, C-44/03 (Komisia proti Luxembursku) z 21. októbra 2004. BARANCOVA, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Cenek, 2009, s. 214.

Otázkam sociálneho dumpingu sa venoval aj Giesen, ktorý si kladie základnú otázku: Sociálny dumping, alebo férová súťaž rôznych právnych systémov? Prikláňame sa k názorom tých, ktorí považujú súčasný model vysielania zamestnancov za sociálny dumping. Bližšie pozri GIESEN, R. Posting: Social protection of workers vs. Fundamental Freedoms? In *Common Market Law Review* 40: 143-158, 2003, 2003 Kluwer Law International.



Ďakujem za pozornosť