



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Страсбург, 8.3.2016 г.
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**за изменение на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от
16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на
предоставянето на услуги**

(текст от значение за ЕИП)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

1.1. Основания и цели на предложението

В своите политически насоки Комисията обяви и впоследствие потвърди в работната си програма за 2016 г. целевото преразглеждане на Директивата относно командироването на работници с цел преодоляване на нелоялните практики и утвърждаване на принципа, че един и същи труд на едно и също място следва да бъде възнаграждаван по един и същи начин.

Командироването на работници играе важна роля на вътрешния пазар, особено при трансграничното предоставяне на услуги. В Директива 96/71/ЕО¹ (наричана по-долу Директивата) са уредени три вида командироване: пряко предоставяне на услуги от страна на дружество по договор за услуги, командироване в контекста на организация или дружество, притежавано от същата група (командироване в рамките на група от предприятия) и командироване чрез наемане на работник чрез агенция за временна заетост, установена в друга държава членка.

Европейският съюз създаде вътрешен пазар, който почива на силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес (член 3, параграф 3 от ДЕС).

В Договора е залегнало правото дружествата да предоставят услугите си в други държави членки. В него се предвижда, че се „забраняват ограниченията на свободното предоставяне на услуги в рамките на Съюза по отношение на гражданите на държавите членки, които са се установили в държава членка, различна от тази, в която се намира лицето, за което са предназначени услугите“ (член 56 от ДФЕС). Свободата на предоставяне на услуги може да бъде ограничавана само от правила, които са оправдани от наложителни причини във връзка с общия интерес, при условие че те са мотивирани и пропорционални и се прилагат по недискриминационен начин.

Като цяло през 2014 г. (по най-скорошни налични данни) в ЕС са извършени 1,9 милиона командирования (представляващи 0,7 % от общата работна сила на ЕС), което е с 10,3 % повече в сравнение с 2013 г. и с 44,4 % повече спрямо 2010 г. През 2009 и 2010 г. тази възходяща тенденция е показала известна стагнация.

Директивата от 1996 г. определя регулаторната рамка на ЕС с цел постигане на баланс между целите за насърчаване и улесняване на трансграничното предоставяне на услуги, осигуряването на закрила за командированите работници и гарантирането на равнопоставени условия между чуждестранните и местните конкуренти. С нея е определен основен набор от условия на работа в приемащата държава членка, които трябва задължително да бъдат прилагани от чуждестранните доставчици на услуги и които включват (член 3, параграф 1 от Директивата): максимална продължителност на работата и минимална продължителност на почивка; минимални ставки на заплащане, включително

¹ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1

ставки за извънреден труд; минимални платени почивни дни; условия за предлагане на работници за наемане на работа; здраве, безопасност и хигиена на работното място; защитни мерки по отношение на условията за наемане на работа на бременни жени или родилки, деца и младежи; равно третиране на мъжете и жените; и други разпоредби за недискриминация.

В Директивата от 2014 г. за осигуряване на изпълнението² са предвидени нови и укрепени инструменти за противопоставяне и санкциониране на заобикалянето, измамите и злоупотребите. С нея се дава отговор на проблемите, предизвикани от фиктивните дружества, и се подобрява способността на държавите членки да следят условията на труд и да прилагат съответните правила. Наред с другото, в Директивата се посочват качествените критерии, характеризиращи наличието на действителна връзка между работодателя и държавата членка на установяване, които могат да се използват също така за определяне дали дадено лице попада в обхвата на приложимото определение за командирован работник. В Директивата за осигуряване на изпълнението са установени също така разпоредби за подобряване на административното сътрудничество между националните органи, отговарящи за командироването. Така например в нея е предвидено задължение за отговор на искания за съдействие от компетентните органи на други държави членки в срок от два работни дни за спешни искания за информация и в срок от 25 работни дни за останалите случаи. Освен това в Директивата са изброени националните мерки за контрол, които държавите членки могат да прилагат при следенето на съответствието с условията на труд, приложими за командированите работници, и се изисква да бъдат създадени подходящи и ефективни механизми за проверка и мониторинг, както и националните органи да извършват ефикасни и адекватни инспекции на своя територия с цел контрол и следене на съответствието с разпоредбите и правилата, определени в Директива 96/71/ЕО. Пълният ефект от Директивата следва да се усети от средата на 2016 г., тъй като срокът за транспонирането ѝ от държавите членки е 18 юни 2016 г.

В настоящата инициатива не са обхванати въпроси, попадащи в приложното поле на Директивата за осигуряване на изпълнението. Напротив, тя е насочена към темите, необхванати от Директивата за осигуряване на изпълнението и които са част от регулаторната рамка, определена от първоначалната директива от 1996 г. Поради това преразгледаната Директивата относно командироването на работници и Директивата за осигуряване на изпълнението се допълват и взаимно се подсилват.

1.2. Съгласуваност със съществуващите разпоредби в тази област на политиката

Комисията си е поставила за цел да работи за постигането на по-задълбочен и справедлив единен пазар като един от основните приоритети за мандата си. Предложението за целеви изменения в Директивата относно командироването на работници включва и допълва разпоредбите, определени в Директивата за

² Директива 2014/67/ЕС на Европейският парламент и на Съвета за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).

осигуряване на изпълнението, която трябва да бъде транспонирана до 18 юни 2016 г.

По време на подготвителните консултации, които Комисията проведе с близо 300 заинтересовани страни, предимно МСП, 30 % от дружествата, предоставящи услуги зад граница, съобщиха за проблеми със съществуващите правила относно командироването на работници, например тежки административни процедури, бумасина, такси и задължения за регистрация. Липсата на яснота относно правилата на пазара на труда в страната по местоназначение също се определя като пречка пред трансграничното предоставяне на услуги, особено сред МСП.

Същевременно Директивата относно командироването на работници стои в основата на инициативите за сектора на автомобилния транспорт, обявени от Комисията в работната ѝ програма за 2016 г. Конкретната цел на мерките ще бъде по-нататъшното подобряване на социалните условия и условията на труд на работниците в автомобилния транспорт и същевременно насърчаването на ефикасното и лоялно предоставяне на услуги в пътният транспорт. Двата милиона работници, заети в международния автомобилен транспорт, редовно работят на територията на различни държави членки за кратки периоди от време. В този контекст предстоящите инициативи за пътнотранспортния сектор следва да допринесат за постигането на по-голяма яснота и по-добро прилагане на правилата за трудовите договори в транспортния сектор, като чрез тях може да се даде също така отговор на специфичните предизвикателства, които прилагането на Директивата относно командироването на работници поставя в този конкретен сектор.

Една осъвременена законодателна рамка за командироването на работници ще допринесе за създаването на прозрачни и справедливи условия за изпълнението на Плана за инвестиции за Европа. Планът за инвестиции ще стимулира допълнително трансграничното предоставяне на услуги и по този начин ще доведе до увеличаване на търсенето на квалифицирана работна ръка. В хода на изпълнението на стратегическите инфраструктурни проекти на територията на няколко държави членки фирмите ще се нуждаят от работници със съответните умения. За да може това търсене да бъде удовлетворено с адекватно предлагане от различените страни на границата, ще бъде необходимо да се създадат подходящи условия. Една осъвременена Директивата относно командироването на работниците ще допринесе за осъществяването на инвестиции в условия на ненарушена конкуренция и защита на правата на работниците.

Платформата на ЕС срещу недеклаирания труд може да постигне положително взаимодействие с оглед на справянето с незаконосъобразните аспекти, с които е свързано командироването на работници като явление. Командироването е изложено на рискове от практики за недеклаиран труд, като плащане на ръка, при което официално се изплаща само една част от заплатата, а останалата се получава от работника неофициално, фиктивна дейност като самостоятелно заето лице и заобикаляне на съответното национално законодателство и законодателство на ЕС. ЕС увеличи усилията си за борба с недеклаирания труд и продължава да се противопоставя на фиктивните дружества. През април 2014 г. Комисията предложи създаването на платформа за предотвратяване и възпиране на недеклаирания труд. Платформата ще обединява правоприлагащите органи на всички държави

членки. Тя ще способства за обмена на най-добри практики, за натрупването на експертни познания и за анализа и ще оказва подкрепа на трансграничното сътрудничество на държавите членки с цел по-ефикасно и ефективно противопоставяне на недеклаирания труд.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

2.1. Правно основание

С настоящото предложение се изменя Директива 96/71/ЕО, поради което то има същото правно основание като изменяния акт, а именно член 53, параграф 1 и член 62 от ДФЕС.

2.2. Субсидиарност (при неизключителна компетентност)

Изменението на съществуваща директива може да бъде направено само чрез приемането на нова директива.

2.3. Пропорционалност

В практиката на Съда е добре установено, че ограниченията на свободата на предоставяне на услуги са допустими единствено ако са оправдани от належащи причини във връзка с обществен интерес, свързани по-специално със защитата на работниците, и че тези ограничения трябва да бъдат пропорционални и необходими.

Настоящото предложение отговаря на това изискване, тъй като с него не се хармонизират разходите за труд в Европа и то е ограничено до необходимото за гарантирането на условия, отговарящи на издръжката на живота и стандартите на приемащите държави членки за времето на престоя на командированите работници.

На един силно конкурентен вътрешен пазар конкуренцията почива на качеството на услугата, производителността, разходите (от които разходите за труд са само една част) и на иновациите. Поради това настоящото предложение не надхвърля необходимите мерки за постигане на целта си.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

3.1. Консултации със заинтересованите страни

С общо писмо Австрия, Белгия, Франция, Германия, Люксембург, Нидерландия и Швеция изразиха подкрепата си за осъвременяването на Директивата относно командироването на работници, с което да се въведе принципът за „еднакво заплащане за еднаква работа, извършвана на едно и също място“. Тези държави членки считат, че разпоредбите относно условията на труд и социалните условия, по-специално тези относно възнагражденията, приложими към командированите работници, следва да бъдат изменени и разширени; следва да се обмисли определянето на максимална продължителност на командироването с оглед по-специално на съгласуването на разпоредбите с тези на Регламента относно координирането на системите за социална сигурност; условията, приложими за пътнотранспортния сектор, следва да бъдат изяснени; надеждността на информацията впреносими документи A1 следва да бъде подобрена; трансграничното сътрудничество между службите за инспекция следва да бъде подобро; следва да се насърчи

провеждането на проучване относно степента на фиктивната дейност като самостоятелно заето лице в контекста на командироването на работници и на ефекта от него.

Със свое общо писмо България, Чешката република, Естония, Унгария, Литва, Латвия, Полша, Словакия и Румъния застъпиха позицията, че моментът за преразглеждане на Директивата от 1996 г. не е настъпил и че то следва да бъде отложено за след крайния срок за транспониране на Директивата за осигуряване на изпълнението, когато ефектът от нея бъде внимателно проучен и оценен. Тези държави членки изразиха загриженост, че принципът на едnakвото заплащане за еднаква работа на едно и също място би могъл да бъде несъвместим с единния пазар, тъй като разликите във възнагражденията представляват легитимна част от сравнителното предимство на доставчиците на услуги. Освен това те заеха позицията, че командированите работници следва да продължат да бъдат обект на законодателството на изпращащата държава членка от съображения, свързани със социалната сигурност, и поради това следва да не се предприемат мерки за преразглеждане на връзките между командироването на работници и координацията на системите за социална сигурност в този смисъл. И на последно място, те призоваха Комисията да обмисли предприемането на действия само дотолкова, доколкото доказателствата бъдат подложени на строг анализ във връзка с предизвикателствата и спецификата на трансграничното предоставяне на услуги.

Европейската конфедерация на профсъюзите изрази подкрепата си за преразглеждането с цел гарантиране на принципа на равното третиране. В този контекст обаче Европейската конфедерация на профсъюзите призова Комисията да зачита принципа на автономност на социалните партньори при договарянето на възнагражденията и разнообразието на националните системи на колективни трудови правоотношения и да въведе разпоредби относно съставните елементи на възнагражденията, ефектът от които е облагодетелстване на дружествените колективни трудови договори пред секторните. Европейската конфедерация на профсъюзите препоръча Комисията да предложи мерки относно изискването за предишен период на заетост в страната по произход, което да се прилага по-специално към командированите работници, наети чрез агенции за временна заетост, нови правила за борба с фиктивната дейност като самостоятелно заето лице и по-добри мерки за прилагане, по-специално инспекции и по-надеждни формуляри за социално осигуряване.

Европейската конфедерация на строителите (EBC), която представлява МСП от строителния сектор, изказа подкрепата си за преразглеждането на Директивата от 1996 г. в съответствие с принципа за едnakвото заплащане за еднаква работа на едно и също място. В подкрепа на преразглеждането на директивата се изказаха и Европейският профсъюз на строителните работници и дърводелците (EFBWW), Конфедерацията на профсъюзите в Нидерландия (FNV), Конфедерацията на профсъюзите в Естония и Съветът на скандинавските профсъюзи. Социалните партньори на ЕС в строителния сектор (FIEC и EFBWW) също излязоха със съвместна позиция и поискаха от Комисията да направи оценка на редица въпроси, свързани с командироването.

BUSINESSEUROPE счита за приоритетно това да се гарантира правилното транспониране на Директивата за осигуряване на изпълнението, тъй като по

мнението на организацията по-голямата част от предизвикателствата при командироването на работници са свързани с лошото прилагане и липсата на контрол в държавите членки. BUSINESSEUROPE предполага също така, че преразглеждането на директивата може да ограничи дейностите по командироване поради несигурността, която преговорите ще породят сред дружествата. Въпреки че подкрепя мерките, насочени към повишаване на надеждността и прозрачността на преносимите документи, Business Europe счита, че принципът „еднакво заплащане за еднаква работа“ би довел до ненужна намеса на ЕС при свободното определяне на нивата на възнагражденията от страна на социалните партньори и припомня, че еднаквите условия на конкуренция се създават чрез голям брой законодателни актове на ЕС, насочени към различни аспекти на трудовото право. Тези аргументи се споделят и от представителите на работодателите в областта на металообработващата промишленост, инженерните и технологичните предприятия (СЕЕМЕТ) и от Конфедерацията на европейските мениджъри (СЕС). Промислената конфедерация на Чешката република и промишлените сдружения на Финландия, Швеция, Дания, Исландия и Норвегия в общо писмо също изразиха загриженост във връзка с въвеждането на принципа за еднакво заплащане за еднаква работа в Директивата относно командироването на работници.

Аналогично UAPME е на мнение, че Директивата относно командироването на работници следва да не бъде изменяна преди приключване на транспонирането на Директивата за осигуряване на изпълнението и оценка на ефекта от него.

EUROCIETT, която представлява сектора на агенциите за временна заетост, счита, че като цяло няма необходимост от преразглеждане на Директивата от 1996 г. Въпреки това Eurociett подкрепя принципа за еднакво заплащане за еднаква работа за командированите чрез агенции за временна заетост работници и прилагането на пълния набор от правила, предвидени в Директивата относно работата чрез агенции за временна заетост, към командированите от агенции за временна заетост работници.

4. СЪБИРАНЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА ЕКСПЕРТНИ СТАНОВИЩА

По време на подготовката на инициативата бяха използвани редица проучвания, доклади и статии. Препратки към тях са дадени в доклада за оценка на въздействието, който придружава настоящото предложение.

5. ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

Настоящото предложение се придружава от доклад за оценка на въздействието, в който се анализира командироването на работници като явление, описва се проблемът във връзка с настоящата правна уредба, разглеждат се различните варианти на политика за неговото разрешаване и, на последно място, се прави оценка на социалното и икономическото въздействие на вариантите на политиката.

6. ОСНОВНИ ПРАВА

Настоящата директива зачита основните права и съблюдава принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз. Тя има за цел по-

специално да гарантира пълно спазване на член 31 от Хартата, който предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, и на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.

7. ПОДРОБНО РАЗЯСНЕНИЕ НА КОНКРЕТНИ РАЗПОРЕДБИ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

С член 1 от предложението се въвеждат няколко промени в Директива 96/71/ЕО.

7.1. Параграф 1

С параграф 1 в директивата се създава нов член 2а. Този член разглежда трудовото право, което се прилага към командированите работници, когато очакваната или ефективната продължителност на командироването надвишава двадесет и четири месеца. Това не засяга възможната продължителност на временното предоставяне на услуги. Съдът на ЕС последователно постановява в решенията си, че разликата между свободата на установяване и свободата за предоставяне на услуги на временна основа трябва да се прави поотделно за всеки случай, като се отчита не само продължителността, но и редовното естество, периодичността и непрекъснатостта на предоставянето на услуги.

Параграф 1 от новия член 2а се прилага, когато се очаква, че продължителността на командироването ще надвиши 24 месеца, или когато ефективната продължителност на командироването надвишава 24 месеца. И в двата случая приемащата държава членка се счита за държавата, в която работата се извършва обичайно. Прилагайки правилата на Регламента Рим I³, към трудовия договор на такива командировани работници се прилага трудовото право на приемащите държави членки, ако страните по договора на се избрали друго приложимо право. Ако е избрано друго приложимо право, то обаче не може да води до лишаване на работника от закрилата, която му предоставят разпоредби, по отношение на които правото на приемащата държава членка постановява, че не може да бъде получена дерогация чрез постигнато споразумение.

С цел да не се допусне заобикаляне на правилото, определено в параграф 1, в параграф 2 се разяснява, че в случай на заместване на работник във връзка със същата задача, при изчисляването на продължителността на командироването трябва да се отчита общата продължителност на командироването на засегнатите работници. Правилото от параграф 1 се прилага винаги, когато общата продължителност надвишава 24 месеца, но за да бъде спазен принципът за пропорционалност, само по отношение на работниците, командировани за поне шест месеца.

7.2. Параграф 2

С параграф 2 се въвеждат няколко промени в член 3 от Директивата.

Буква а)

Буква а) заменя параграф 1 от член 3 от Директивата.

³ Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (ОВ L 177, 4.7.2008 г., стр. 6).

С новия текст се въвеждат три основни промени:

- премахва се препратката към „дейностите, посочени в приложението“, съдържаща се във второ тире;
- препратката към „минимални ставки на заплащане“ се заменя с препратка към „възнаграждение“⁴;
- добавя се нова алинея, с която на държавите членки се налага задължението да публикуват информация относно елементите на възнаграждението.

С първата промяна колективните трудови договори, които са общоприложими по смисъла на член 3, параграф 8, стават приложими към командированите работници във всички стопански сектори, независимо дали дейностите са посочени в приложението към Директивата (към момента това е така само за строителния сектор).

В компетентностите на държавите членки е да определят правила относно възнагражденията в съответствие със своето право и своята практика. Второто изменение предполага, че правилата относно възнаграждението, приложими за местните работници и произтичащи от правото или от колективни трудови договори, които са общоприложими по смисъла на член 3, параграф 8, са приложими и по отношение на командированите работници.

И на последно място, новата алинея налага на държавите членки задължението да публикуват на уебсайта, посочен в член 5 от Директива 2014/67/ЕС, съставните елементи на възнаграждението, приложимо към командированите работници.

Буква б)

Добавя се нов параграф, който касае хипотези във връзка с веригите на подизпълнение. Това ново правило дава възможност на държавите членки да задължават предприятията да сключват договори за подизпълнение само с предприятия, които предоставят на работниците си определени условия по отношение на възнаграждението, приложими за основния изпълнител, включително такива, които произтичат от колективни трудови договори, които не са общоприложими. Прилагането на новото правило е възможно само на пропорционална и недискриминационна основа и поради това изисква по-конкретно същите задължения да бъдат наложени на всички национални подизпълнители.

Буква в)

Добавя се нов параграф, в който се определят условията, приложими към работниците, посочени в член 1, параграф 3, буква в) от Директивата, т.е. работниците, наети чрез агенция за временна заетост, установена в държава членка, различна от държавата членка на установяване на предприятието ползвател. Този нов параграф отговаря на член 3, параграф 9 от Директивата. В него се уточнява, че условията, които се прилагат към трансграничните агенции за наемане на работници, трябва да бъдат условията, които в съответствие с член 5 от Директива 2008/104/ЕО се прилагат към националните агенции за наемане на работници. За разлика от член 3, параграф 9 от

⁴

Стъпвайки върху практиката на Съда, видна от дело C-396/13.

Директивата сега вече е налице правно задължение, наложено на държавите членки.

7.3. Параграф 3

Параграф 3 изменя приложението към Директивата в съответствие с промените, направени в член 3, параграф 1.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за изменение на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 53, параграф 1 и член 62 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет⁵,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Свободното движение на работници, свободата на установяване и свободата на предоставяне на услуги са основни принципи на вътрешния пазар в Съюза, залегнали в Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Спазването на тези принципи е доразработено от Съюза с цел гарантиране на равни условия за предприятията и зачитане на правата на работниците.
- (2) Свободата на предоставяне на услуги включва правото на предприятията да предоставят услуги в друга държава членка, в която могат да командирова временно свои работници с цел предоставяне на услугите там.
- (3) В съответствие с член 3 от ДЕС Съюзът насърчава социалната справедливост и закрила. В член 9 от ДФЕС на Съюза е определена задачата да насърчава висока степен на заетост, да осигурява адекватна социална закрила и да се борби срещу социалното изключване.
- (4) Почти двадесет години след приемането на Директивата относно командироването на работници е необходимо да се направи оценка дали тя все още постига правилния баланс между необходимостта от насърчаване на предоставянето на услуги и необходимостта от закрила на командированите работници.
- (5) Принципът на равното третиране и забраната на всякаква дискриминация на основание националност са залегнали в правото на ЕС още с учредителните договори. Принципът на еднаквото заплащане е осъществен чрез вторичното законодателство не само по отношение на заплащането на мъжете и жените, но и по отношение на служителите със срочни договори и сравнимите с тях

⁵ ОВ С , , стр. .

постоянни служители, както и по отношение на работниците на непълно и пълно работно време или по отношение на работниците, наети чрез агенции за временна заетост, и сравнимите с тях работници на предприятието ползвател.

- (6) Регламентът Рим I в общия случай допуска работодателите и работниците да избират правото, приложимо към трудовия договор. Работникът обаче не трябва да бъде лишен от закрилата, осигурявана от задължителните правила, съдържащи се в правото на държавата, в която или, при липса на такава — от която работникът обичайно извършва работата си. Ако не е направен избор, към договора е приложимо правото на държавата, в която или, при липса на такава — от която работникът обичайно полага своя труд по изпълнение на договора.
- (7) В Регламента Рим I е предвидено, че държавата, където обичайно се полага трудът, не се смята за променена, ако работникът временно е нает в друга държава
- (8) С оглед на голямата продължителност на някои командировки е необходимо да се предвиди, че в случай на командировки, продължаващи за срок, по-голям от 24 месеца, приемащата държава членка се счита за държавата, в която се извършва работата. Поради това в съответствие с принципа от Регламента Рим I към трудовия договор на такива командировани работници се прилага правото на приемащите държави членки, ако страните по договора на се избрали друго приложимо право. Ако е избрано друго приложимо право, то обаче не може да води до лишаване на работника от закрилата, която му предоставят разпоредби, по отношение на които правото на приемащата държава членка постановява, че не може да бъде получена дерогация чрез постигнато споразумение. Тази уредба следва да се прилага от началото на командировката, винаги когато се предвижда тя да продължи повече от 24 месеца, и от първия ден след изтичането на 24-месечния срок, когато продължителността ѝ ефективно надхвърля този срок. Това правило не засяга правото на предприятията, командировачи работници на територията на друга държава членка, да се позовават на свободата на предоставяне на услуги и при обстоятелства, когато командировката надвишава 24 месеца. Целта е единствено да се създаде правна сигурност по отношение на прилагането на Регламента Рим I към дадена конкретна ситуация, без да се внасят каквито и да било изменения в посочения регламент. Работникът ще се ползва по-специално със закрилата и ползите по Регламента Рим I.
- (9) В практиката на Съда е добре установено, че ограниченията на свободата на предоставяне на услуги са допустими единствено ако са оправдани от належащи причини във връзка с обществения интерес и че тези ограничения трябва да бъдат пропорционални и необходими.
- (10) Поради изключително мобилното естество на работата в международния автомобилен транспорт изпълнението на Директивата относно командироването на работници поставя специфични правни въпроси и води до специфични трудности (особено когато връзката със засегнатата държава членка не е достатъчна). Би било най-подходящо тези предизвикателства да бъдат разрешени чрез специално законодателство за сектора, заедно с други инициативи на ЕС, насочени към подобряване на функционирането на вътрешния пазар в сектора на пътния транспорт.
- (11) На един конкурентен вътрешен пазар доставчиците на услуги се конкурират не само въз основа на разходите за труд, но и въз основа на фактори като

производителност и ефективност или качеството и иновативността на своите стоки и услуги.

- (12) В компетентностите на държавите членки е да определят правила относно възнагражденията в съответствие със своето право и своята практика. Националните правила относно възнагражденията, приложими към командированите работници, трябва да бъдат мотивирани от необходимостта от закрила на командированите работници и не трябва непропорционално да ограничават трансграничното предоставяне на услуги.
- (13) Елементите на възнаграждението съгласно националното право или общоприложими колективни трудови договори следва да бъдат ясни и прозрачни за всички доставчици на услуги. Поради това е оправдано на държавите членки да бъде наложено задължението да публикуват съставните елементи на възнагражденията на единния уебсайт, предвиден в член 5 от Директивата за осигуряване на изпълнението.
- (14) Законовите, подзаконовите и административните разпоредби или колективните трудови договори, приложими в държавите членки, могат да гарантират, че използването на подизпълнители не дава на предприятията възможност да избягват правилата, гарантиращи определени условия на наемане на работа, обхващащи възнагражденията. Когато на национално равнище съществуват такива правила относно възнагражденията, държавите членки могат да ги прилагат по недискриминационен начин към предприятията, командировачи работници на тяхна територия, при условие че те не ограничават непропорционално трансграничното предоставяне на услуги.
- (15) В Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на относно работа чрез агенции за временна заетост е залегнал принципът, че основните условия на труд и наемане на работа, приложими към работниците, наети чрез агенции за временна заетост, следва да бъдат най-малкото тези, които биха се прилагали за тези работници, ако те бяха наети от предприятието ползвател за заемане на същото работно място. Този принцип следва да се прилага и за работниците, наети чрез агенции за временна заетост и командировани в друга държава членка.
- (16) В съответствие със съвместната политическа декларация от 28 септември 2011 г. на държавите членки и Комисията относно обяснителните документи⁶ държавите членки се ангажираха, когато това е обосновано, да придружават нотификацията относно приетите от тях мерки за транспониране с един или повече документи, обясняващи отношенията между елементите на директивата и съответните части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят счита, че предоставянето на такива документи е обосновано,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Изменения на Директива 96/71/ЕО

Директива 96/71/ЕО се изменя, както следва:

- (1) Добавя се следният член 2а:

⁶ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

Член 2а

Командиrowане, надвишаващо двадесет и четири месеца

1. Когато очакваната или ефективната продължителност на командироването надвишава двадесет и четири месеца, държавата членка, на чиято територия е командирован работникът, се счита за страната, в която обичайно се извършва неговата работа.

2. За целите на параграф 1 в случай на заместване на командировани работници, извършващи същата задача на същото място, предвид се взема общата продължителност на периодите на командироване на съответните работници, по отношение на работниците, командировани за ефективен срок от поне шест месеца.

(2) Член 3 се изменя, както следва:

а) Параграф 1 се заменя със следното:

1. Държавите членки гарантират — независимо от приложимия закон по отношение на трудовото правоотношение — че предприятията, посочени в член 1, параграф 1, осигуряват на работниците, командировани на тяхна територия, условия на работа, обхващащи следните въпроси, които са определени в държавата членка, в която се извършва работата:
 - от закони, подзаконови или административни разпоредби, и/или
 - от колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими по смисъла на параграф 8:
 - а) максимална продължителност на работата и минимална продължителност на почивката;
 - б) минимален брой платени почивни дни;
 - в) възнаграждение, включително ставки за извънреден труд; настоящата буква не се отнася за допълнителни професионални пенсионни схеми;
 - г) условия за предлагане на работници за наемане на работа, в частност от предприятия за временна работа;
 - д) здраве, безопасност и хигиена на работното място;
 - е) защитни мерки по отношение на условията за наемане на работа на бременни жени или родилки, деца и младежи;
 - ж) равно третиране на мъжете и жените и други разпоредби за недискриминация.

За целите на настоящата директива възнаграждение означава всички елементи на възнаграждението, определени за задължителни от националните закони, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими, и/или при отсъствие на система за обявяване, че дадени колективни трудови договори или арбитражни решения са общоприложими, други колективни трудови договори или арбитражни решения по смисъла на параграф 8, втора алинея в държавата членка, на чиято територия е командирован работникът.

Държавите членки публикуват на единния официален национален уебсайт, посочен в член 5 от Директива 2014/67/ЕС, съставните елементи на възнаграждението в съответствие с буква в).

б) Добавя се следният параграф:

1а. Ако предприятията, установени на територията на една държава членка, са задължени съгласно закони, подзаконови и административни разпоредби или колективни трудови договори да сключват в контекста на своите договорни задължения договори за подизпълнение само с предприятия, които гарантират определени условия на работа, обхващащи възнаграждението, държавата членка може на недискриминационна и пропорционална основа да предвиди, че за такива предприятия съществува същото задължение по отношение на договорите за подизпълнение с предприятията, посочени в член 1, параграф 1 и командироващи работници на нейна територия.

в) Добавя се следният параграф:

1б. Държавите членки предвиждат, че предприятията, посочени в член 1, параграф 3, буква в), гарантират на командированите работници условията, които се прилагат в съответствие с член 5 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост към временните работници, предложени за наемане на работа чрез агенции за временна заетост, установени в държавата членка, в която се извършва работата.

г) Параграф 9 се заличава.

д) В параграф 10 второ тире се заличава.

(3) Първият абзац на приложението се изменя, както следва:

Дейностите, посочени в член 3, включват всички строителни работи, отнасящи се до строителството, ремонта, възстановяването, поддържането, изменението или разрушаването на сгради и в частност следните работи:

Член 2

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, не по-късно от [2 години след приемането]. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които те приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 3

Настоящата директива влиза в сила на [двадесетия] ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 4

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Страсбург на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател