



V Štrasburgu 8. 3. 2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

**ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra
1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb**

(Text s významom pre EHP)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

1.1. Dôvody a ciele návrhu

Komisia oznámila vo svojich politických usmerneniach a potvrdila vo svojom pracovnom programe na rok 2016 cielenú revíziu smernice o vysielaní pracovníkov s cieľom riešiť nekalé praktiky a podporiť zásadu, podľa ktorej sa má na rovnakom pracovnom mieste uplatňovať rovnaký spôsob odmeňovania.

Vysielanie pracovníkov zohráva dôležitú úlohu v rámci vnútorného trhu, najmä pri cezhraničnom poskytovaní služieb. V smernici 96/71/ES¹ (ďalej len „smernica“) sa regulujú tri varianty vysielania: priame poskytovanie služieb spoločnosťou na základe zmluvy o poskytnutí služby, vysielanie pracovníkov v kontexte organizácie alebo spoločnosti patriacej do tej istej skupiny („vyslanie v rámci skupiny“) a vysielanie formou najímania pracovníkov prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania zriadenej v inom členskom štáte.

EÚ zaviedla vnútorný trh, ktorý je založený na vysoko konkurencieschopnom sociálnom trhovom hospodárstve zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku (článok 3 ods. 3 ZEÚ).

V zmluve sa stanovuje, že spoločnosti majú právo poskytovať svoje služby v ostatných členských štátoch. V jej ustanoveniach 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“ (článok 56 ZFEÚ). Sloboda poskytovať služby môže byť obmedzená len pravidlami, ktoré sú odôvodnené závažnými dôvodmi všeobecného záujmu za predpokladu, že sú opodstatnené, primerané a uplatňujú sa nediskriminačným spôsobom.

V roku 2014 bolo (podľa posledných dostupných údajov) zaznamenaných viac ako 1,9 milióna prípadov vyslania v EÚ (predstavujúcich 0,7 % celkovej pracovnej sily v EÚ), čo je o 10,3 % viac v porovnaní s rokom 2013 a v porovnaní s rokom 2010 je to nárast o 44,4 %. Tento vzostup nasledoval po stagnácii, ktorá charakterizovala obdobie rokov 2009 a 2010.

V smernici z roku 1996 sa stanovuje regulačný rámec EÚ na vytvorenie rovnováhy medzi cieľmi zameranými na podporu a uľahčenie cezhraničného poskytovania služieb, poskytovania ochrany vyslaným pracovníkom a zabezpečenie rovnakých podmienok medzi zahraničnými a domácimi konkurentmi. Stanovuje sa v nej tzv. základný súbor podmienok zamestnania v hostiteľskom členskom štáte, ktoré musia zahraniční poskytovatelia služieb povinne uplatňovať a medzi ktoré patria (článok 3 ods. 1 smernice): maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku, minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy, minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky, podmienky prenajímania pracovníkov, zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci, ochranné opatrenia v prospech tehotných žien, matiek, ktoré nedávno porodili, detí a mladých ľudí, rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné ustanovenia o nediskriminácii.

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.97, s. 1).

V smernici o presadzovaní z roku 2014² sa stanovili nové a posilnené nástroje na boj proti prípadom obchádzania, podvodu a zneužívania, ako aj na ich postihnutie. Zaoberá sa najmä tzv. schránkovými spoločnosťami a zvyšuje schopnosť členských štátov monitorovať pracovné podmienky a presadzovať uplatniteľné pravidlá. V smernici sa okrem iného uvádzajú kvalitatívne kritériá charakterizujúce existenciu skutočného prepojenia medzi zamestnávateľom a členským štátom usadenia, ktoré možno takisto použiť pri určení, či sa na osobu vzťahuje platné vymedzenie vyslaného pracovníka. Smernica o presadzovaní takisto obsahuje ustanovenia na zlepšenie administratívnej spolupráce medzi vnútroštátnymi orgánmi poverenými vysielaním. Stanovuje sa v nej napríklad povinnosť reagovať na žiadosti o pomoc od príslušných orgánov v iných členských štátoch do dvoch pracovných dní v prípade naliehavých žiadostí o informácie a do 25 pracovných dní v prípadoch, ktoré nie sú naliehavé. V smernici sa okrem toho uvádzajú kontrolné opatrenia, ktoré členské štáty môžu uplatňovať pri monitorovaní dodržiavania pracovných podmienok vzťahujúcich sa na vyslaných pracovníkov, a vyžaduje sa, aby boli zavedené vhodné a účinné mechanizmy kontroly a monitorovania a aby vnútroštátne orgány na svojom území vykonávali účinné a dostatočné inšpekcie na účely kontroly a monitorovania dodržiavania ustanovení a pravidiel stanovených v smernici 96/71/ES. Úplný účinok smernice by mal byť hmatateľný od polovice roka 2016, keďže členské štáty musia smernicu transponovať do 18. júna 2016.

Súčasná iniciatíva sa nezaoberá žiadnou otázkou, ktorá je predmetom smernice o presadzovaní. Sústreďuje sa skôr na otázky, ktoré sa v smernici neriešili a ktoré sa týkajú regulačného rámca EÚ stanoveného v pôvodnej smernici z roku 1996. Preto sa revidovaná smernica o vysielaní pracovníkov a smernica o presadzovaní navzájom dopĺňajú a podporujú.

1.2. Súlad s existujúcimi ustanoveniami v danej oblasti politiky

Komisia sa zasadila, že bude pracovať na dosiahnutí hlbšieho a spravodlivejšieho jednotného trhu ako na jednej z hlavných priorít svojho mandátu. Návrh cielených zmien smernice o vysielaní pracovníkov zahŕňa a dopĺňa ustanovenia smernice o presadzovaní, ktorá sa má transponovať do 18. júna 2016.

V rámci prípravných konzultácií pod vedením Komisie s približne 300 zúčastnenými stranami (najmä MSP) 30 % spoločností poskytujúcich cezhraničné služby hlásilo problémy s platnými pravidlami o vysielaní pracovníkov, ako sú napr. zaťažujúce administratívne požiadavky, byrokracia, poplatky a registračné povinnosti. Nedostatočná zrozumiteľnosť pravidiel pracovného trhu v cieľovej krajine sa takisto pokladá za relevantnú prekážku pri poskytovaní cezhraničných služieb, najmä medzi MSP.

Smernica o vysielaní pracovníkov zároveň slúži ako základ pre iniciatívy v odvetví cestnej dopravy, ktoré oznámila Komisia vo svojom pracovnom programe na rok 2016. Cieľom týchto opatrení bude najmä ďalej zlepšovať sociálne a pracovné podmienky pracovníkov cestnej dopravy a zároveň podporovať efektívne a spravodlivé poskytovanie služieb cestnej dopravy. Dva milióny pracovníkov zapojených do operácií medzinárodnej cestnej dopravy na krátke časové obdobie pravidelne vykonáva prácu na území rôznych členských štátov. V tejto súvislosti by

² 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“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11).

pripravované iniciatívy v odvetví cestnej dopravy mali prispieť k jasnejšiemu a lepšiemu presadzovaniu pravidiel vzťahujúcich sa na pracovné zmluvy v odvetví dopravy a mohli by riešiť konkrétne výzvy, ktoré prinesie uplatňovanie ustanovení smernice o vysielaní pracovníkov v tomto konkrétnom odvetví.

Modernizovaný legislatívny rámec pre vysielanie pracovníkov prispeje k vytvoreniu transparentných a spravodlivých podmienok pre vykonávanie Investičného plánu pre Európu. Investičný plán bude dodatočným stimulom pre cezhraničné poskytovanie služieb a preto bude viesť k zvýšenému dopytu po kvalifikovanej pracovnej sile. Keďže strategické projekty v oblasti infraštruktúry sa realizujú vo všetkých členských štátoch, spoločnosti budú na obsadenie pracovných miest vyžadovať primerané zručnosti, a takisto bude potrebné stanoviť vhodné podmienky na uspokojenie tohto dopytu vhodnou ponukou zo zahraničia. Modernizovaná smernica o vysielaní pracovníkov prispeje k tomu, aby sa investície realizovali v prostredí nenarušenej hospodárskej súťaže a ochrany práv pracovníkov.

Platforma EÚ na boj proti nelegálnej práci môže mať – spolu s cieľom riešiť podvodné aspekty fenoménu vysielania pracovníkov – pozitívny vplyv. Vysielanie pracovníkov je ohrozené praktikami nelegálnej práce, ako sú napr. tzv. mzdy v obálke alebo hotovosť na ruku (zamestnancovi sa oficiálne vypláca len časť mzdy a zvyšok dostáva neoficiálne), fiktívna samostatne zárobková činnosť a obchádzanie relevantných právnych predpisov EÚ, ako aj vnútroštátnych právnych predpisov. EÚ zintenzívnila opatrenia na boj proti nelegálnej práci a naďalej bojuje proti schránkovým spoločnostiam. V apríli 2014 Komisia navrhla zavedenie platformy zameranej na prevenciu a odradenie od nelegálnej práce. Platforma bude spájať orgány presadzovania práva zo všetkých členských štátov. Uľahčí výmenu najlepších postupov, pomôže rozvíjať odborné znalosti a analýzu a podporí cezhraničnú spoluprácu členských štátov v záujme efektívnejšieho a účinnejšieho boja proti nelegálnej práci.

2. PRÁVNY ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

2.1. Právny základ

Týmto návrhom sa mení smernica 96/71/ES, a preto má ten istý právny základ (článok 53 ods. 1 a článok 62 ZFEÚ).

2.2. Subsidiarita (v prípadoch iných ako výlučných právomocí)

Zmenu existujúcej smernice možno dosiahnuť len prijatím novej smernice.

2.3. Proporcionalita

Podľa ustálenej judikatúry sú obmedzenia slobody poskytovať služby prípustné len vtedy, ak sú opodstatnené na základe závažných dôvodov vo verejnom záujme, ktoré súvisia najmä s ochranou pracovníkov. Takéto obmedzenia musia byť primerané a nevyhnuté.

Tento návrh je v súlade s uvedenou požiadavkou, keďže sa ním nezosúladujú náklady práce v Európe, a je obmedzený na to, čo je nevyhnutné na zaručenie podmienok prispôbených životným nákladom a normám hostiteľského členského štátu na obdobie trvania zamestnania vyslaných pracovníkov.

Na vysoko konkurenčnom vnútornom trhu je konkurencia založená na kvalite služieb, produktivite, nákladoch (ktorých náklady práce sú len jednou zo súčastí) a

inováciách. Tento návrh teda nepresahuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie svojho cieľa.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ EX POST, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

3.1. Konzultácie so zainteresovanými stranami

Rakúsko, Belgicko, Francúzsko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko a Švédsko spoločným listom požiadali o podporu modernizácie smernice o vysielaní pracovníkov a zavedenie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu na tom istom pracovisku. Uvedené členské štáty navrhli, aby sa ustanovenia týkajúce sa pracovných a sociálnych podmienok, ktoré zahŕňajú najmä odmeňovanie a ktoré sa vzťahujú na vyslaných pracovníkov, zmenili a rozšírili, aby sa zväzilo stanovenie obmedzenia, pokiaľ ide o maximálne trvanie vyslania, s osobitným ohľadom na zosúladenie predpisov s nariadením o koordinácii sociálneho zabezpečenia, aby sa objasnili podmienky uplatniteľné na odvetvie cestnej dopravy, aby sa posilnila spoľahlivosť informačnej základne obsiahnutej v prenosných dokumentoch A1, aby sa zlepšila spolupráca medzi inšpekčnými útvarmi a aby sa podporila štúdia o rozsahu a vplyve fiktívnej samostatnej zárobkovej činnosti v súvislosti s vysielaním.

Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Poľsko, Slovensko a Rumunsko spoločným listom argumentovali, že revízia smernice z roku 1996 je predčasná a mala by sa posunúť na obdobie po transpozícii smernice o presadzovaní a po starostlivom zhodnotení a posúdení jej vplyvov. Uvedené členské štáty vyjadrili obavy z toho, že zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu na tom istom pracovisku nemusí byť zlučiteľná s jednotným trhom, keďže rozdiely vo výške odmien predstavujú legitímny prvok konkurenčnej výhody pre poskytovateľov služieb. Okrem toho zaujali stanovisko, že na vyslaných pracovníkov by sa mali naďalej vzťahovať právne predpisy vysielajúceho členského štátu, pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, a preto by sa v tomto zmysle nemalo prijať žiadne opatrenie na revíziu prepojení medzi vysielaním pracovníkov a koordináciou sociálneho zabezpečenia. Nakoniec vyzvali Komisiu, aby zväzila opatrenia len do tej miery, pokiaľ sa vykoná prísna analýza dôkazov týkajúcich sa výziev a špecifickostí cezhraničného poskytovania služieb.

Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) vyjadrila podporu revízii s cieľom zaručiť zásadu rovnakého zaobchádzania. V tejto súvislosti však ETUC vyzvala Komisiu, aby rešpektovala zásadu autonómie sociálnych partnerov pri rokovaní o odmenách a pluralitu národných systémov pracovnoprávných vzťahov zavedením ustanovení o podstatných znakoch vyplácania s účinkom uprednostnenia kolektívnych zmlúv uzavretých na úrovni spoločností pred kolektívnymi zmluvami uzavretými na úrovni odvetvia. ETUC následne Komisii odporučila navrhnúť opatrenia, na základe ktorých by sa požiadavka na predchádzajúce obdobie zamestnania v krajine pôvodu osobitne uplatňovala na dočasných agentúrnych vyslaných pracovníkov, nové pravidlá boja proti fiktívnej samostatnej zárobkovej činnosti a opatrenia na lepšie presadzovanie práva, najmä inšpekcie a spoľahlivejšie formy sociálneho zabezpečenia.

Európska konfederácia staviteľov (European Builders Confederation, EBC) zastupujúca MSP v odvetví stavebníctva vyslovila podporu opätovnému otvoreniu smernice z roku 1996 v súlade so zásadou „rovnaká odmena za rovnakú prácu na tom istom pracovisku“. V prospech revízie smernice bol aj Odborový zväz

zamestnancov v stavebnom a drevárskom odvetví (EFBWW), Holandská konfederácia odborových zväzov (FNV), Estónska konfederácia odborových zväzov a Rada severských odborových zväzov. Sociálni partneri EÚ v odvetví staviteľstva (FIEC a EFBWW) takisto zaujali spoločné stanovisko, na základe ktorého požiadali Komisiu, aby posúdila niekoľko otázok týkajúcich sa vysielania.

Konfederácia európskych podnikov BUSINESSEUROPE pokladá za prioritu zabezpečenie správnej transpozície smernice o presadzovaní, keďže väčšina výziev spojených s vysielaním pracovníkov podľa všetkého súvisí s nedostatočným presadzovaním a nedostatočnými kontrolami v členských štátoch. BUSINESSEUROPE takisto upozornila na to, že opätovné otvorenie smernice môže zredukovať činnosti spojené s vysielaním kvôli neistote, ktorá vznikne medzi spoločnosťami v dôsledku rokovaní. Hoci BUSINESSEUROPE podporuje opatrenia na zvýšenie spoľahlivosti a transparentnosti prenosných dokumentov, nazdáva sa, že zásada „rovnaká odmena za rovnakú prácu“ by mohla predstavovať nenáležitý zásah EÚ do voľného stanovovania úrovne odmien zo strany sociálnych partnerov, a pripomína, že rovnaké podmienky pre hospodársku súťaž sa vytvárajú v súlade s veľkým súborom právnych predpisov EÚ týkajúcim sa rôznych aspektov pracovného práva. Uvedené argumenty podporili spoločne aj predstavitelia zamestnávateľov hutníckeho a strojárenského priemyslu a priemyslu založeného na technológiách (CEEMET), Konfederácia európskych manažérov (CEC). Konfederácia priemyslu Českej republiky a priemyselne združenia Fínska, Švédska, Dánska, Islandu a Nórska spoločným listom takisto vyjadrili obavy zo zavedenia zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu v smernici o vysielaní pracovníkov.

Podobne UAPME (Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov) zastáva názor, že smernica o vysielaní pracovníkov by sa nemala meniť pred tým, ako sa vykoná transpozícia smernice o presadzovaní a zhodnotia sa jej vplyvy.

Združenie EUROCIETT zastupujúce odvetvie agentúr dočasného zamestnávania zistilo, že vo všeobecnosti nie je potrebné smernicu z roku 1996 opätovne otvárať. Uvedené združenie však podporilo zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu pre pracovníkov vyslaných prostredníctvom agentúry a uplatňovanie úplného súboru nariadení stanovených v smernici o dočasnej agentúrnej práci na pracovníkov vyslaných prostredníctvom agentúry.

4. ZÍSKAVANIE A VYUŽÍVANIE EXPERTÍZY

Pri príprave tejto iniciatívy sa použilo niekoľko štúdií, správ a článkov. Odkazy na ne možno nájsť v správe o posúdení vplyvu, ktorá je priložená k tomuto návrhu.

5. POSÚDENIE VPLYVU

Tento návrh sprevádza správa o posúdení vplyvu, ktorá je analýzou fenoménu vysielania. Opisuje sa v nej problém so súčasným právnym rámcom, uvažuje sa o rôznych možnostiach politik a nakoniec sa posudzuje sociálny a hospodársky vplyv uvedených možností politiky.

6. ZÁKLADNÉ PRÁVA

Táto smernica rešpektuje základné práva a je v súlade so zásadami uznanými v Charte základných práv Európskej únie. Jej cieľom je najmä zabezpečiť úplné dodržiavanie článku 31 Charty, v ktorej sa stanovuje, že každý pracovník má právo

na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť, a na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.

7. PODROBNÉ VYSVETLENIE KONKRÉTNÝCH USTANOVENÍ NÁVRHU

Článkom 1 tohto návrhu sa zavádza niekoľko zmien smernice 96/71/ES.

7.1. Odsek 1

Odsekom 1 sa do smernice dopĺňa nový článok 2a. V tomto článku sa stanovuje, že pracovné právo sa má uplatňovať na vyslaných pracovníkov vtedy, ak predpokladané alebo skutočné trvanie vyslania prekročí 24 mesiacov. Tým nie je dotknuté možné trvanie dočasného poskytovania služieb. Podľa súvisiacej judikatúry Súdneho dvora je potrebné, aby sa rozdiel medzi slobodou usadiť sa a slobodou dočasne poskytovať služby robil individuálne a aby sa pritom zohľadnilo nielen trvanie, ale aj pravidelnosť, periodicita a kontinuita poskytovania služieb.

Odsek 1 nového článku 2a sa uplatňuje vtedy, keď sa predpokladá, že trvanie vyslania bude viac ako 24 mesiacov, alebo v prípade, že skutočné trvanie vyslania prekročí 24 mesiacov. V oboch prípadoch sa hostiteľský členský štát považuje za krajinu, v ktorej sa obvykle práca vykonáva. Pri uplatňovaní pravidiel nariadenia Rím I³ sa preto na pracovnú zmluvu takýchto vyslaných pracovníkov bude uplatňovať pracovné právo hostiteľského členského štátu, ak strany nezvolili iné právne predpisy. V prípade, že boli zvolené viaceré právne predpisy, však nemožno zamestnancovi odoprieť ochranu, ktorá mu prináleží podľa ustanovení, z ktorých nemožno urobiť výnimku na základe dohody v zmysle práva hostiteľského členského štátu.

S cieľom zabrániť vyhýbaniu sa pravidlám stanoveným v odseku 1 sa v odseku 2 objasňuje, že v prípade nahradenia pracovníka povereného tou istou úlohou sa pri výpočte trvania vyslania musí zohľadniť súhrnné trvanie vyslania príslušných pracovníkov. Pravidlo stanovené v odseku 1 sa uplatní vždy, keď súhrnná dĺžka trvania prekročí 24 mesiacov, no v záujme rešpektovania zásady proporcionality sa uplatňuje len na pracovníkov vyslaných minimálne na šesť mesiacov.

7.2. Odsek 2

Odsekom 2 sa zavádza niekoľko zmien článku 3 smernice.

Písmeno a)

Písmenom a) sa nahrádza odsek 1 článku 3 smernice.

V novom znení sa zavádzajú tri hlavné zmeny:

- ruší sa odkaz na „činnosti uvádzané v prílohe“ v druhej zarážke,
- odkaz na „minimálne mzdové tarify“ sa nahrádza odkazom na „odmeňovanie“⁴,
- dopĺňa sa nový pododsek, v ktorom sa členským štátom ukladá povinnosť uverejňovať informácie o podstatných znakoch odmeňovania.

³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 4.7.2008, s. 6).

⁴ Na základe judikatúry Súdneho dvora vo veci C-396/13.

Na základe prvej zmeny sa kolektívne zmluvy stávajú všeobecne uplatniteľné v zmysle článku 3 ods. 8, ktorý sa vzťahuje na vyslaných pracovníkov vo všetkých odvetviach hospodárstva bez ohľadu na to, či sú dané činnosti uvedené v prílohe k smernici (ako je to v súčasnosti v prípade stavebného odvetvia).

Je v kompetencii členských štátov stanovovať pravidlá o odmeňovaní v súlade s ich právom a praxou. Druhou zmenou sa zavádza, že pravidlá odmeňovania vzťahujúce sa na miestnych pracovníkov podľa práva alebo kolektívnych zmlúv všeobecne platných v zmysle článku 3 ods. 8 sa uplatňujú aj na vyslaných pracovníkov.

V novom pododseku sa napokon členským štátom ukladá povinnosť uverejňovať na webovej lokalite uvedenej v článku 5 smernice 2014/67/EÚ podstatné znaky odmeňovania uplatniteľné na vyslaných pracovníkov.

Písmeno b)

Písmenom b) sa dopĺňa nový odsek, v ktorom sa riešia situácie týkajúce sa subdodávateľských reťazcov. Na základe tohto nového pravidla môžu členské štáty uložiť podnikom povinnosť zadávať zákazky len dodávateľom, ktorí zaručia pracovníkom určité podmienky odmeňovania uplatniteľné na subdodávateľa vrátane podmienok vyplývajúcich z uplatniteľných kolektívnych zmlúv, ktoré sa neuplatňujú všeobecne. Je to možné len na základe proporcionality a nediskriminácie, a preto by bolo potrebné najmä to, aby tie isté povinnosti boli uložené všetkým vnútroštátnym subdodávateľom.

Písmeno c)

Písmenom c) sa dopĺňa nový odsek, v ktorom sa stanovujú podmienky uplatniteľné na pracovníkov uvedených v článku 1 ods. 3 písm. c) smernice, t. j. na pracovníkov, ktorých prenajíma dočasná agentúra zriadená v inom členskom štáte usadenia, než je členský štát usadenia užívateľského podniku. Tento nový odsek zodpovedá článku 3 ods. 9 smernice. Stanovuje sa v ňom, že podmienky, ktoré sa majú uplatňovať na cezhraničné agentúry prenajímajúce pracovníkov, musia byť také, aké sa podľa článku 5 smernice 2008/104/ES vzťahujú na vnútroštátne agentúry prenajímajúce pracovníkov. Na rozdiel od ustanovenia článku 3 ods. 9 smernice ide teraz o právnu povinnosť, ktorá sa ukladá členským štátom.

7.3. Odsek 3

Odsekom 3 sa mení príloha k smernici v dôsledku zmien vykonaných v článku 3 ods. 1.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 53 ods. 1 a článok 62,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru⁵,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) Voľný pohyb pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby sú základné zásady vnútorného trhu v Únii zakotvené v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Vykonávanie týchto zásad Únia naďalej rozvíja s cieľom zaručiť rovnaké podmienky pre podniky a dodržiavanie práv pracovníkov.
- (2) Sloboda poskytovať služby zahŕňa právo podnikov poskytovať služby v inom členskom štáte, do ktorého môžu dočasne vyslať svojich vlastných pracovníkov, aby v ňom poskytovali uvedené služby.
- (3) Podľa článku 3 ZEÚ musí Únia podporovať sociálnu spravodlivosť a ochranu. V článku 9 ZFEÚ sa Únia poveruje úlohou podporovať vysokú úroveň zamestnanosti, zaručiť primeranú sociálnu ochranu a bojovať proti sociálnemu vylúčeniu.
- (4) Takmer dvadsať rokov po tom, ako bola smernica o vysielaní pracovníkov prijatá, je potrebné posúdiť, či zabezpečuje správnu rovnováhu medzi potrebou podporiť slobodu poskytovať služby a potrebou chrániť práva vyslaných pracovníkov.
- (5) Zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe národnosti sú zakotvené v práve Únie počnúc zakladajúcimi zmluvami. Zásada rovnakej odmeny sa vykonáva pomocou sekundárnych právnych predpisov nielen medzi ženami a mužmi, ale aj medzi zamestnancami so zmluvami na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi, medzi zamestnancami na kratší pracovný čas a zamestnancami na plný pracovný čas alebo medzi dočasnými agentúrnymi zamestnancami a porovnateľnými pracovníkmi užívateľského podniku.
- (6) Nariadením Rím I sa zamestnávateľom a zamestnancom vo všeobecnosti povoľuje zvoliť si právne predpisy, ktoré sa budú uplatňovať na pracovnú zmluvu.

⁵ Ú. v. EÚ C , , s. .

Zamestnancovi sa však nesmie odoprieť ochrana povinných pravidiel podľa práva krajiny, v ktorej obvykle vykonáva svoju prácu, alebo ak tomu tak nie je, v krajine, z ktorej obvykle vykonáva svoju prácu. Ak k takejto voľbe nedôjde, zmluva sa riadi právom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, alebo ak tomu tak nie je, v krajine, z ktorej obvykle vykonáva svoju prácu v rámci plnenia zmluvy.

- (7) V nariadení Rím I sa stanovuje, že za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje situácia, keď zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.
- (8) Vzhľadom na dlhé trvanie určitých úloh v rámci vyslania je potrebné stanoviť, aby sa v prípade vyslania dlhšieho ako 24 mesiacov hostiteľský členský štát považoval za krajinu, v ktorej sa práca vykonáva. V súlade so zásadou nariadenia Rím I sa preto v prípade, že strany nezvolili iné právne predpisy, na pracovnú zmluvu takýchto vyslaných pracovníkov uplatňuje právo hostiteľského členského štátu. V prípade, že boli zvolené viaceré právne predpisy, však nemožno zamestnancovi odoprieť ochranu, ktorá mu prináleží podľa ustanovení, z ktorých nemožno urobiť výnimku na základe dohody v zmysle práva hostiteľského členského štátu. Malo by to platiť od začiatku vyslania vždy, keď sa predpokladá, že trvanie vyslania bude dlhšie ako 24 mesiacov, a od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí 24 mesiacov, keď v skutočnosti túto dĺžku prekročí. Toto pravidlo nemá vplyv na právo podnikov vysielajúcich pracovníkov na územie iného členského štátu odvolávať sa na slobodu poskytovať služby aj v prípade, keď je trvanie vyslania dlhšie ako 24 mesiacov. Cieľom je len vytvorenie právnej istoty pri uplatňovaní nariadenia Rím I na špecifické situácie bez akejkoľvek zmeny uvedeného nariadenia. Zamestnanec bude môcť využiť ochranu a výhody podľa nariadenia Rím I.
- (9) Podľa ustálenej judikatúry sú obmedzenia slobody poskytovať služby prípustné len vtedy, ak sú opodstatnené na základe závažných dôvodov vo verejnom záujme. Takéto obmedzenia musia byť primerané a nevyhnutné.
- (10) Keďže práca v medzinárodnej cestnej doprave má vysoko mobilný charakter, vykonávanie smernice o vysielaní pracovníkov vyvoláva určité právne otázky a ťažkosti (najmä v prípade nedostatočného spojenia s príslušným členským štátom). Najvhodnejšie by bolo, keby sa tieto výzvy riešili pomocou právnych predpisov špecifických pre dané odvetvie spolu s ostatnými iniciatívami zameranými na zlepšenie fungovania vnútorného trhu cestnej dopravy.
- (11) V konkurenčnom vnútornom trhu poskytovateľa služieb nesúťažia len na základe nákladov práce, ale aj na základe faktorov, ako sú produktivita a efektívnosť, či kvalita a inovácia ich tovaru a služieb.
- (12) Je v kompetencii členských štátov stanovovať pravidlá o odmeňovaní v súlade s ich právom a praxou. Vnútroštátne pravidlá odmeňovania vzťahujúce sa na vyslaných pracovníkov však musia byť odôvodnené potrebou ochraňovať vyslaných pracovníkov a nesmú neprimeraným spôsobom obmedzovať cezhraničné poskytovanie služieb.
- (13) Prvky odmeňovania v zmysle vnútroštátneho práva alebo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv by mali byť jasné a transparentné pre všetkých poskytovateľov služieb. Preto je odôvodnené uložiť členským štátom povinnosť uverejňovať podstatné znaky odmeňovania na jedinej webovej lokalite stanovenej v článku 5 smernice o presadzovaní.
- (14) Pomocou zákonov, iných právnych predpisov, správnych opatrení alebo kolektívnych zmlúv uplatniteľných v členských štátoch možno zabezpečiť, aby zadanie zákazky subdodávateľovi neumožňovalo podnikom vyhýbať sa pravidlám, ktoré zaručujú

určité podmienky zamestnania vzťahujúce sa na odmeňovanie. Ak na vnútroštátnej úrovni existujú takéto pravidlá o odmeňovaní, členský štát ich môže uplatňovať nediskriminačným spôsobom na podniky vysielajúce pracovníkov na jeho územie za predpokladu, že nebudú neprimeraným spôsobom obmedzovať cezhraničné poskytovanie služieb.

- (15) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci sa vyjadruje zásada, že základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania uplatniteľné na dočasných agentúrnych zamestnancov by mali byť minimálne také podmienky, aké by sa uplatňovali na takých pracovníkov, ak by ich prenajímал užívateľský podnik na obsadenie toho istého pracovného miesta. Táto zásada by sa mala uplatňovať aj na dočasných agentúrnych zamestnancov vyslaných do iného členského štátu.
- (16) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 k vysvetľujúcim dokumentom⁶ sa členské štáty zaviazali v odôvodnených prípadoch priložiť k oznámeniu o ich opatreniach na transpozíciu jeden alebo viaceré dokumenty vysvetľujúce vzťah medzi zložkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych nástrojov na transpozíciu. S ohľadom na túto smernicu sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1 **Zmeny smernice 96/71/ES**

Smernica 96/71/ES sa týmto mení takto:

1. Dopĺňa sa tento článok 2a:

Článok 2a

Vyslanie, ktorého trvanie prekročí dvadsaťštyri mesiacov

1. Ak dĺžka predpokladaného alebo skutočného trvania vyslania prekročí dvadsaťštyri mesiacov, členský štát, na ktorého územie je pracovník vyslaný, sa považuje za krajinu, v ktorej sa jeho práca obvykle vykonáva.
2. Na účely odseku 1 sa v prípade nahradenia vyslaných pracovníkov, pokiaľ sú vyslaní na obdobie, ktoré skutočne trvá aspoň šesť mesiacov, vykonávajúcich tú istú úlohu na tom istom mieste, zohľadňuje súhrnné trvanie období vyslania príslušných pracovníkov.

2. Článok 3 sa mení takto:

- a) Odsek 1 sa nahrádza takto:

1. Členské štáty zabezpečia, aby bez ohľadu na právo uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili pracovníkom vyslaným na ich územie podmienky zamestnania vzťahujúce sa na nasledujúce oblasti, ktoré sú v členskom štáte vykonávania práce stanovené:
 - v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo

⁶ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

- v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8:
 - a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku,
 - b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky,
 - c) odmeňovanie vrátane sadzby za nadčasy, toto písmeno sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia,
 - d) podmienky prenajímania pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie,
 - e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci,
 - f) ochranné opatrenia, pokiaľ ide o podmienky zamestnania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladých ľudí,
 - g) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné ustanovenia o nediskriminácii.

Na účely tejto smernice zahŕňa odmeňovanie všetky prvky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezo, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné, a/alebo ak neexistuje systém na vyhlásenie kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezo za všeobecne uplatniteľné, podľa iných kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezo v zmysle odseku 8 druhého pododseku, v členskom štáte, na ktorého územie je pracovník vyslaný.

Členské štáty uverejňujú na jedinej úradnej webovej lokalite uvedenej v článku 5 smernice 2014/67/EÚ podstatné znaky odmeňovania v súlade s písm. c).

- b) Dopĺňa sa tento odsek:

1a. Ak sú podniky zriadené na území členského štátu zákonmi, inými právnymi predpismi, správными opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami viazané zadávať zákazky subdodávateľovi v kontexte ich zmluvných povinností len podnikom, ktoré zaručujú určité podmienky zamestnania zahŕňajúce odmeňovanie, členské štáty môžu na základe nediskriminácie a proporcionality stanoviť, aby sa na takéto podniky vzťahovala tá istá povinnosť týkajúca sa zadávania zákaziek podnikom uvedeným v článku 1 ods. 1, ktoré vysielajú pracovníkov na ich územie.

- c) Dopĺňa sa tento odsek:

1b. Členské štáty stanovia, že podniky uvedené v článku 1 ods. 3 písm. c) musia zaručiť vyslaným pracovníkom podmienky, ktoré sa uplatňujú podľa článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci na dočasných pracovníkov prenajatých agentúrami dočasného zamestnávania zriadenými v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.

- d) Odsek 9 sa vypúšťa.
- e) Odsek 10 druhý pododsek sa vypúšťa.

- 3. Prvý odsek prílohy sa mení takto:

Činnosti uvedené v článku 3 zahŕňajú všetky stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov a osobitne týchto prác:.

Článok 2

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [dvoch rokov po prijatí]. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení a tabuľku zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upraví členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 3

Táto smernica nadobúda účinnosť [dvadsiatym] dňom nasledujúcim po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 4

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu

*za Európsky parlament
predseda*

*za Radu
predseda*