

SMĚRNICE

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2018/957

ze dne 28. června 2018,

kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 53 odst. 1 a článek 62 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů ⁽²⁾,

v souladu s řádným legislativním postupem ⁽³⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb jsou základní zásady vnitřního trhu, které jsou zakotveny ve Smlouvě o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“). Uplatňování a prosazování těchto zásad Unie dále rozvíjí s cílem zaručit rovné podmínky pro podniky a dodržování práv pracovníků.
- (2) Volný pohyb služeb zahrnuje právo podniků poskytovat služby na území jiného členského státu a za tímto účelem na území tohoto členského státu dočasně vysílat vlastní pracovníky. V souladu s článkem 56 Smlouvy o fungování EU jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb.
- (3) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii má Unie podporovat sociální spravedlnost a ochranu. Podle článku 9 Smlouvy o fungování EU má Unie při vymezování a provádění svých politik a činností přihlížet k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví.
- (4) Po více než dvaceti letech od přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ⁽⁴⁾ se ukázalo jako nezbytné posoudit, zda uvedená směrnice i nadále představuje správnou rovnováhu mezi potřebou podporovat volný pohyb služeb a zajišťovat rovné podmínky na jedné straně a potřebou chránit práva vyslaných pracovníků na straně druhé. K zajištění jednotného uplatňování pravidel a navození skutečné sociální konvergence by současně s úpravou směrnice 96/71/ES mělo být upřednostněno provádění a prosazování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 75, 10.3.2017, s. 81.

⁽²⁾ Úř. věst. C 185, 9.6.2017, s. 75.

⁽³⁾ Postoj Evropského parlamentu ze dne 29. května 2018 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 21. června 2018.

⁽⁴⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽⁵⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“) (Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11).

- (5) Dostatečné množství přesných statistických údajů týkajících se oblasti vysílaných pracovníků má zásadní význam, zejména pokud jde o počty vyslaných pracovníků v konkrétních odvětvích zaměstnanosti a v jednotlivých členských státech. Členské státy a Komise by tyto údaje měly shromažďovat a sledovat.
- (6) Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti jsou v právu Unie zakotveny již zakládajícími smlouvami. Zásada stejné odměny za stejnou práci byla zavedena sekundárním právem nejen mezi ženami a muži, ale i mezi pracovníky v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými stálými pracovníky, mezi pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek a mezi pracovníky agentur práce a srovnatelnými pracovníky uživatele. Součástí těchto zásad je zákaz veškerých opatření, která přímo či nepřímo diskriminují na základě státní příslušnosti. Při uplatňování těchto zásad je třeba přihlížet k příslušné judikatuře Soudního dvora Evropské unie.
- (7) Příslušné orgány a subjekty by v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi měly mít možnost ověřit, zda jsou pro vyslané pracovníky podmínky ubytování poskytovaného přímo či nepřímo zaměstnavatelem v souladu s vnitrostátními pravidly v členském státě, na jehož území jsou pracovníci vysláni (hostitelský členský stát), která se také vztahují na vyslané pracovníky.
- (8) Vyslaní pracovníci, kteří jsou z obvyklého místa výkonu práce v hostitelském členském státě dočasně posláni do jiného místa výkonu práce, by měli obdržet přinejmenším stejné příspěvky nebo náhrady na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů jako ty, na něž mají nárok místní pracovníci v daném členském státě. Totéž by mělo platit v případě výdajů vzniklých vyslaným pracovníkům, kteří musí cestovat do svého obvyklého místa výkonu práce v hostitelském členském státě nebo z tohoto místa. Je třeba zabránit dvojí úhradě cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování.
- (9) Vysílání je dočasné povahy. Vyslaní pracovníci se po dokončení práce, za kterou byli vysláni, obvykle vrací do členského státu, z něhož byli vysláni. S ohledem na dlouhou dobu trvání některých vyslání a při uznání vazby mezi trhem práce hostitelského členského státu a pracovníky vyslanými na tak dlouhou dobu by však v případě vyslání na dobu delší než dvanáct měsíců měly hostitelské členské státy zajistit, aby podniky vysílající pracovníky na jejich území zaručily těmto pracovníkům dodatečný soubor pracovních podmínek, které jsou povinně použitelné na pracovníky v členském státě, ve kterém je práce vykonávána. Uvedená doba by měla být prodloužena v případě, že poskytovatel služeb předloží oznámení s uvedením důvodů.
- (10) Zajištění větší ochrany pracovníků je nezbytné pro zabezpečení volného pohybu služeb na spravedlivém základě v krátkodobém i dlouhodobém horizontu, zejména zabráněním porušování práv zaručených Smlouvami. Pravidly zajišťujícími tuto ochranu pracovníků však nemůže být dotčeno právo podniků vysílajících pracovníky na území jiného členského státu dovolávat se volného pohybu služeb i v případech, kdy doba vyslání překračuje dvanáct či případně osmnáct měsíců. Veškerá ustanovení vztahující se na vyslané pracovníky v souvislosti s vysláním na dobu překračující dvanáct či případně osmnáct měsíců proto musí být slučitelná s tímto volným pohybem. Podle ustálené judikatury jsou omezení volného pohybu služeb přípustná pouze tehdy, jsou-li odůvodněna naléhavými důvody obecného zájmu a jsou-li přiměřená a nezbytná.
- (11) Překračuje-li doba vyslání dvanáct či případně osmnáct měsíců, měl by se dodatečný soubor pracovních podmínek, který má zaručit podnik vysílající pracovníky na území jiného členského státu, vztahovat rovněž na pracovníky, kteří jsou vysláni za účelem nahrazení jiných vyslaných pracovníků, kteří vykonávají stejnou činnost na stejném místě, aby bylo zajištěno, že toto nahrazení nebude využito k obcházení jinak použitelných pravidel.
- (12) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES⁽¹⁾ konkretizuje zásadu, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se pracovníků agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto pracovníky vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě. Uvedená zásada by se měla použít i na pracovníky agentur práce vyslané na území jiného členského státu. Podle této zásady by měl uživatel agenturu práce informovat o pracovních podmínkách a odměňování, jež se vztahují na jeho pracovníky. Za určitých podmínek se mohou členské státy odchýlit od zásad rovného zacházení a stejné odměny za stejnou práci podle čl. 5 odst. 2 a 3 směrnice 2008/104/ES. V případě takové odchylky agentura práce informace o pracovních podmínkách u uživatele nepotřebuje a požadavek na informování by se tedy neměl uplatnit.

(¹) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

- (13) Zkušenosti ukazují, že pracovníci, které uživatel poskytuje podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, jsou někdy v rámci přeshraničního poskytování služeb posíláni na území jiného členského státu. Těmto pracovníkům je třeba zajistit ochranu. Členské státy by měly zajistit, aby uživatel informoval podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky o vyslaných pracovnících, kteří dočasně pracují na území jiného členského státu, než ve kterém pro podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky či pro uživatele obvykle pracují, s cílem umožnit zaměstnavateli náležitě uplatnit pracovní podmínky, které jsou pro vyslaného pracovníka výhodnější.
- (14) Touto směrnicí by stejně jako v případě směrnice 96/71/ES nemělo být dotčeno uplatňování nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ⁽¹⁾ a (ES) č. 987/2009 ⁽²⁾.
- (15) Z důvodu vysoce mobilního charakteru práce v mezinárodní silniční dopravě vyvstávají v souvislosti s prováděním této směrnice v uvedeném odvětví specifické právní otázky a obtíže, které je třeba řešit v rámci balíčku opatření v oblasti mobility prostřednictvím zvláštních pravidel pro silniční dopravu, jimiž se posílí i boj proti podvodům a zneužívání.
- (16) Ve skutečně integrovaném a vysoce konkurenčním prostředí vnitřního trhu jsou základem hospodářské soutěže mezi podniky faktory, jako je produktivita, efektivita a úroveň vzdělání a kvalifikace pracovní síly, jakož i kvalita jejich zboží a služeb a stupeň jejich inovace.
- (17) Pravidla pro odměňování stanovují členské státy v souladu se svým vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Stanovování mezd je výhradně záležitostí členských států a sociálních partnerů. Zvláštní pozornost je třeba věnovat tomu, aby nedošlo k narušení vnitrostátních systémů stanovování mezd či k omezení svobody zúčastněných stran.
- (18) Při porovnávání odměny vyplácené vyslanému pracovníkovi a odměny, která mu náleží podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí hostitelského členského státu, by měla být brána v úvahu hrubá výše odměny. Namísto jednotlivých složek odměny, které jsou podle této směrnice považovány za povinné, by se měla porovnávat celková hrubá výše odměny. S cílem zajistit transparentnost a pomoci příslušným orgánům a subjektům při provádění inspekcí a kontrol je však nezbytné, aby složky odměny mohly být dostatečně podrobně identifikovány podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí členského státu, z něhož byl pracovník vyslán. Pokud se zvláštní příplatky za vyslání netýkají výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování, měly by být považovány za součást odměny a měly by být zohledněny pro účely porovnání celkové hrubé výše odměny.
- (19) Zvláštní příplatky za vyslání často slouží více účelům. Pokud je jejich účelem náhrada výdajů vynaložených v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování, neměly by být považovány za součást odměny. Je na členských státech, aby v souladu se svým vnitrostátním právem nebo zvyklostmi stanovily pravidla pro náhradu těchto výdajů. Zaměstnavatel by měl tyto výdaje vyslaným pracovníkům nahradit v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi použitelnými pro daný pracovní poměr.
- (20) S ohledem na význam zvláštních příplatků za vyslání je třeba zabránit nejistotě ohledně toho, které složky těchto příplatků jsou určeny k náhradě výdajů vynaložených v důsledku vyslání. Měl by se mít za to, že celý příplatek je vyplácen jako náhrada výdajů, ledaže pracovní podmínky vyplývající z právních či správních předpisů, kolektivních smluv, rozhodčích nálezů nebo smluvních ujednání, které se vztahují na daný pracovní poměr, vymezují, které složky příplatku jsou určeny k náhradě výdajů vynaložených v důsledku vyslání a které jsou součástí odměny.
- (21) Složky odměny a další pracovní podmínky podle vnitrostátního práva nebo kolektivních smluv ve smyslu této směrnice by měly být jasné a srozumitelné všem podnikům a vyslaným pracovníkům. Jelikož má transparentnost informací a přístup k nim zásadní význam pro právní jistotu a vymahatelnost práva, je s ohledem na článek 5 směrnice 2014/67/EU opodstatněné rozšířit povinnost členských států zveřejňovat na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách informace o pracovních podmínkách o složky odměny, které jsou považovány za povinné, jakož i o dodatečný soubor pracovních podmínek vztahující se na vyslání přesahující dvanáct či případně osmnáct měsíců podle této směrnice. Každý členský stát by měl zajistit, aby informace uváděné na těchto

⁽¹⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽²⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1).

oficiálních celostátních internetových stránkách byly přesné a pravidelně aktualizované. Jakékoli sankce uložené podniku za nedodržení pracovních podmínek, které mají být vyslaným pracovníkům zajištěny, by měly být přiměřené a při jejich vyměření by se mělo přihlídnout zejména k tomu, zda byly na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách poskytnuty informace týkající se pracovních podmínek v souladu s článkem 5 směrnice 2014/67/EU, přičemž je respektována autonomie sociálních partnerů.

- (22) Směrnice 2014/67/EU stanoví řadu ustanovení, jejichž cílem je zajistit, aby pravidla o vysílání pracovníků byla prosazována a aby je všechny podniky dodržovaly. Článek 4 uvedené směrnice stanoví skutečnosti, které lze vzít v úvahu při celkovém posuzování konkrétní situace za účelem identifikace situací skutečného vyslání pracovníka a předcházení zneužívání a obcházení pravidel.
- (23) Zaměstnavatelé by měli před začátkem vyslání přijmout vhodná opatření k tomu, aby pracovníkům poskytli v souvislosti s jejich vysláním základní informace o pracovních podmínkách v souladu se směrnicí 91/533/EHS⁽¹⁾.
- (24) Tato směrnice vytváří vyvážený rámec, pokud jde o volný pohyb služeb a ochranu vyslaných pracovníků, jenž je nediskriminační, transparentní a přiměřený, a současně respektuje rozmanitost vnitrostátních pracovních vztahů. Tato směrnice nebrání uplatnění pracovních podmínek, které jsou pro vyslané pracovníky výhodnější.
- (25) S cílem bránit zneužívání v subdodavatelských situacích a v zájmu ochrany práv vyslaných pracovníků by členské státy měly přijmout vhodná opatření v souladu s článkem 12 směrnice 2014/67/EU k zajištění subdodavatelské odpovědnosti.
- (26) Za účelem zajištění správného uplatňování směrnice 96/71/ES by měla být posílena koordinace mezi příslušnými orgány nebo subjekty členských států a spolupráce na unijní úrovni v oblasti boje proti podvodům souvisejícím s vysíláním pracovníků.
- (27) V rámci boje proti podvodům v souvislosti s vysíláním pracovníků by se evropská platforma pro posílení spolupráce při řešení problematiky nehlášené práce (dále jen „platforma“), zřízená rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/344⁽²⁾, měla v souladu se svým mandátem podílet na sledování a posuzování případů podvodu, zlepšovat provádění a efektivnost správní spolupráce mezi členskými státy, vypracovat mechanismy včasného varování a poskytovat pomoc a podporu v procesu posílené správní spolupráce a výměny informací mezi příslušnými orgány nebo subjekty. Platforma by při tom měla úzce spolupracovat s Výborem odborníků pro vysílání pracovníků, zřízeným rozhodnutím Komise 2009/17/ES⁽³⁾.
- (28) Nadnárodní povaha určitých případů podvodu nebo zneužívání souvisejících s vysíláním odůvodňuje přijetí zvláštních opatření určených k posílení nadnárodního rozměru kontrol, šetření a výměny informací mezi příslušnými orgány či subjekty dotčených členských států. Za tímto účelem by v rámci správní spolupráce podle směrnice 96/71/ES a 2014/67/EU, zejména čl. 7 odst. 4 směrnice 2014/67/EU, měly mít příslušné orgány či subjekty k dispozici nezbytné prostředky umožňující upozorňovat na takové případy a vyměňovat si informace s cílem předcházet podvodům a zneužívání a bojovat proti nim.
- (29) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech⁽⁴⁾ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné.

⁽¹⁾ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32).

⁽²⁾ Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/344 ze dne 9. března 2016, kterým se zřizuje evropská platforma pro posílení spolupráce při řešení problematiky nehlášené práce (Úř. věst. L 65, 11.3.2016, s. 12).

⁽³⁾ Rozhodnutí Komise 2009/17/ES ze dne 19. prosince 2008, kterým se zřizuje Výbor odborníků pro vysílání pracovníků (Úř. věst. L 8, 13.1.2009, s. 26).

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

(30) Směrnice 96/71/ES by proto měla být odpovídajícím způsobem změněna,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Změny směrnice 96/71/ES

Směrnice 96/71/ES se mění takto:

1) Článek 1 se mění takto:

a) název se nahrazuje tímto: „Předmět a oblast působnosti“;

b) vkládají se nové odstavce, které znějí:

„–1. Tato směrnice zajišťuje ochranu vyslaných pracovníků po dobu jejich vyslání v souvislosti s volným pohybem služeb tím, že stanoví závazná ustanovení týkající se pracovních podmínek a ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, jež musí být dodržovány.

–1a. Touto směrnicí není dotčeno uplatňování základních práv uznávaných členskými státy a na úrovni Unie, včetně práva nebo svobody stávkovat nebo činit jiné kroky v rámci zvláštních systémů pracovněprávních vztahů v členských státech v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Touto směrnicí není dotčeno právo sjednávat, uzavírat a prosazovat kolektivní smlouvy nebo vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi.“;

c) odstavec 3 se mění takto:

i) písmeno c) se nahrazuje tímto:

„c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky poskytnou pracovníka uživateli usazenému nebo působícímu na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na jedné straně a pracovníkem na straně druhé.“;

ii) doplňují se nové pododstavce, které znějí:

„Pokud má pracovník, který byl poskytnut uživateli uvedenému v písmenu c) podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky, vykonávat svou práci v rámci nadnárodního poskytování služeb ve smyslu písmen a), b) či c) uživatelem na území jiného členského státu, než ve kterém pracovník pro podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky či pro uživatele obvykle pracuje, považuje se tento pracovník za vyslaného na území daného členského státu podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky, s nímž je v pracovním poměru. Podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky se považuje za podnik uvedený v odstavci 1 a musí plně dodržovat příslušná ustanovení této směrnice a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU (*).

Uživatel informuje podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, jež pracovníka poskytl, včas před zahájením práce uvedené v druhém pododstavci.

(*) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vyslání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“) (Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11).“

2) Článek 3 se mění takto:

a) odstavec 1 se nahrazuje tímto:

„1. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:

— právními či správními předpisy nebo

- kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8:
- a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;
 - b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;
 - c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;
 - d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
 - e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
 - f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
 - g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;
 - h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;
 - i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.

Písmeno i) se vztahuje výlučně na cestovní výdaje a výdaje na stravu a ubytování vynaložené vyslanými pracovníky, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce v členském státě, na jehož území jsou vysláni, nebo z tohoto místa, nebo pokud jsou z tohoto obvyklého místa výkonu práce svým zaměstnavatelem dočasně posláni na jiné místo výkonu práce.

Pro účely této směrnice určují pojem „odměny“ vnitrostátní právo nebo zvyklosti členského státu, na jehož území jsou pracovníci vysláni, a rozumí se jím veškeré povinné složky odměny stanovené vnitrostátními právními či správními předpisy nebo kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy, které byly v tomto členském státě prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8.

Aniž je dotčen článek 5 směrnice 2014/67/EU, členské státy zveřejní v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi bez zbytečného odkladu a transparentním způsobem na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách uvedených ve zmíněném článku informace o pracovních podmínkách, včetně složek odměny podle třetího pododstavce tohoto odstavce a všech pracovních podmínek podle odstavce 1a tohoto článku.

Členské státy zajistí, aby informace uvedené na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách byly přesné a aktuální. Komise zveřejní na svých internetových stránkách adresy zmíněných jediných oficiálních celostátních internetových stránek.

Pokud v rozporu s článkem 5 směrnice 2014/67/EU informace na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách neuvádějí, které pracovní podmínky se mají použít, zohlední se tato okolnost v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi při vyměřování sankcí za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice, a to v rozsahu nezbytném k zajištění jejich přiměřenosti.“;

- b) vkládají se nové odstavce, které znějí:

„1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:

— právními či správními předpisy nebo

— kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8.

První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:

- a) postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;
- b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.

Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců.

Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.

Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.

1b. Členské státy stanoví, že podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) zaručují vyslaným pracovníkům pracovní podmínky, které se podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES (*) vztahují na zaměstnance agentur práce poskytnuté agenturami práce usazenými v členském státě, v němž je práce vykonávána.

Uživatel informuje podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) o podmínkách zaměstnávání, které uplatňuje ve vztahu k pracovním podmínkám a odměňování, v rozsahu stanoveném v prvním pododstavci tohoto odstavce.

(*) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).“;

c) odstavec 7 se nahrazuje tímto:

„7. Odstavce 1 až 6 nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější.

Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást odměny, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na ubytování a stravu. Aniž je dotčen odst. 1 první pododstavec písm. h), nahradí zaměstnavatel vyslanému pracovníkovi tyto výdaje v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi použitelnými pro daný pracovní poměr.

Pokud pracovní podmínky vztahující se na daný pracovní poměr neurčují, zda je vyplácen zvláštní příplatek za vyslání a v případě jeho vyplácení, které složky tohoto příplatku jsou vypláceny jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání a které jsou součástí odměny, má se za to, že celý příplatek je vyplácen jako náhrada výdajů.“;

d) v odstavci 8 se druhý a třetí pododstavec nahrazují tímto:

„Jestliže neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné ve smyslu prvního pododstavce, nebo vedle takového systému, mohou členské státy, pokud se tak rozhodnou, považovat za základ:

- kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky v dané zeměpisné oblasti a v dotyčném odvětví nebo profesi, nebo
- kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny nejvíce reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni členského státu a které se uplatňují celostátně,

v případě, že jejich použití na podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zajišťuje rovné zacházení v záležitostech vymezených v odst. 1 prvním pododstavci tohoto článku a případně ve vztahu k pracovním podmínkám, jež mají být zaručeny vyslaným pracovníkům v souladu s odstavcem 1a tohoto článku, mezi těmito podniky a ostatními podniky uvedenými v tomto pododstavci, které se nacházejí v podobné situaci.

O rovné zacházení ve smyslu tohoto článku se jedná, pokud vnitrostátní podniky nacházející se v podobné situaci,

— mají v daném místě nebo v dotyčném odvětví stejné povinnosti jako podniky uvedené v čl. 1 odst. 1, pokud jde o v záležitosti vymezené v odst. 1 prvním pododstavci tohoto článku a případně pracovní podmínky, jež mají být zaručeny vyslaným pracovníkům v souladu s odstavcem 1a tohoto článku, a

— musí plnit tyto povinnosti se stejným účinkem.“;

e) odstavce 9 a 10 se nahrazují tímto:

„9. Členské státy mohou vyžadovat, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům uvedeným v čl. 1 odst. 3 písm. c) kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1b tohoto článku další podmínky, které se vztahují na zaměstnance agentur práce v členském státě, v němž je práce vykonávána.

10. Tato směrnice nebrání tomu, aby členské státy v souladu se Smlouvami uplatňovaly na vnitrostátní podniky a podniky z jiných členských států na základě rovného zacházení pracovní podmínky vztahující se na jiné záležitosti, než které jsou uvedeny v odst. 1 prvním pododstavci, pokud se jedná o ustanovení v oblasti veřejného pořádku.“

3) V čl. 4 odst. 2 se první pododstavec nahrazuje tímto:

„2. Členské státy upraví spolupráci mezi příslušnými orgány nebo subjekty, včetně veřejných orgánů, které jsou v souladu s vnitrostátním právem příslušné pro dohled nad pracovními podmínkami uvedenými v článku 3, a to i na úrovni Unie. Tato spolupráce zejména spočívá v odpovědích na odůvodněné žádosti těchto orgánů nebo subjektů o informace o nadnárodním poskytování pracovníků a v řešení zjevného zneužívání nebo možných případů činností v rozporu s právními předpisy, jako jsou nadnárodní případy nehlášené práce a falešné samostatné výdělečné činnosti spojené s vysláním pracovníků. Pokud příslušný orgán nebo subjekt v členském státě, z něhož je pracovník vyslán, nemá informace požadované příslušným orgánem nebo subjektem členského státu, na jehož území je pracovník vyslán, pokusí se získat tyto informace od jiných orgánů nebo subjektů v uvedeném členském státě. Pokud jsou tyto informace poskytovány členskému státu, na jehož území je pracovník vyslán, soustavně se zpožděním, je nutno o této skutečnosti informovat Komisi, která přijme vhodná opatření.“

4) Článek 5 se nahrazuje tímto:

„Článek 5

Sledování, kontrola a prosazování

Členský stát, na jehož území je pracovník vyslán, a členský stát, z něhož je pracovník vyslán, jsou odpovědné za sledování, kontrolu a prosazování povinností stanovených touto směrnicí a směrnicí 2014/67/EU a přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice.

Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních ustanovení podle této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Členské státy zejména zajistí, aby pracovníkům nebo zástupcům pracovníků byly dostupné vhodné postupy pro prosazování povinností podle této směrnice.

Pokud se na základě celkového posouzení provedeného podle článku 4 směrnice 2014/67/EU členským státem zjistí, že podnik nekalým nebo podvodným způsobem vytváří dojem, že situace pracovníka spadá do oblasti působnosti této směrnice, uvedený členský stát zajistí, aby se na pracovníka vztahovalo příslušné právo a zvyklosti.

Členské státy zajistí, že tento článek nepovede k situacím, kdy by se na dotčeného pracovníka vztahovaly méně výhodné podmínky, než jsou podmínky vztahující se na vyslané pracovníky.“

5) Návětí přílohy se nahrazuje tímto:

„Činnosti uvedené v čl. 3 odst. 2 zahrnují veškeré stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov, a zejména tyto práce.“

Článek 2

Přezkum

1. Komise přezkoumá uplatňování a provádění této směrnice. Do 30. července 2023 předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o uplatňování a provádění této směrnice a popřípadě navrhne nezbytné změny této směrnice a směrnice 96/71/ES.
2. Zpráva uvedená v odstavci 1 obsahuje posouzení toho, zda jsou potřebná další opatření k zajištění rovných podmínek a ochrany pracovníků:
 - a) v případě subdodávek;
 - b) s ohledem na čl. 3 odst. 3 této směrnice, s přihlédnutím k vývoji týkajícímu se legislativního aktu, kterým se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/22/ES ⁽¹⁾, pokud jde o požadavky na prosazování, a kterým se stanoví zvláštní pravidla ve vztahu ke směrnicím 96/71/ES a 2014/67/EU pro vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy.

Článek 3

Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování

1. Členské státy do 30. července 2020 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.

Použijí tyto předpisy ode dne 30. července 2020. Do uvedeného dne zůstává směrnice 96/71/ES použitelná ve znění platném před zavedením změn na základě této směrnice.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
3. Tato směrnice se vztahuje na odvětví silniční dopravy ode dne použitelnosti legislativního aktu, kterým se mění směrnice 2006/22/ES, pokud jde o požadavky na prosazování, a kterým se stanoví zvláštní pravidla ve vztahu ke směrnicím 96/71/ES a 2014/67/EU pro vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy.

Článek 4

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 5

Určení

Tato směrnice je určena členskými státem.

V Bruselu dne 28. června 2018.

Za Evropský parlament
předseda
A. TAJANI

Za Radu
předsedkyně
L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/22/ES ze dne 15. března 2006 o minimálních podmínkách pro provedení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o předpisech v sociální oblasti týkajících se činností v silniční dopravě a o zrušení směrnice Rady 88/599/EHS (Úř. věst. L 102, 11.4.2006, s. 35).