



Strasbourg, 8.3.2016.
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o izmjeni Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga

(Tekst značajan za EGP)

{SWD(2016) 52 final}
{SWD(2016) 53 final}

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

1.1. Razlozi i ciljevi prijedloga

Komisija je u svojim političkim smjernicama najavila ciljanu reviziju Direktive o upućivanju radnika, te ju potvrdila u programu rada za 2016., kako bi se suzbila nepoštena praksa i promicalo načelo da isti rad na istom mjestu treba biti jednako plaćen.

Upućivanje radnika ima ključnu ulogu na unutarnjem tržištu, posebno u pogledu prekograničnog pružanja usluga. Direktivom 96/71/EZ¹ (u nastavku: Direktiva) uređuju se tri oblika upućivanja: izravno pružanje usluga poduzeća u okviru ugovora o pružanju usluga, upućivanje u kontekstu pogona ili poduzeća koje je dio iste grupe („upućivanje unutar grupe“) te upućivanje radnika putem poduzeća za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u drugoj državi članici.

EU je uspostavio unutarnje tržište koje se temelji na visoko konkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu, s ciljem pune zaposlenosti i društvenog napretka (članak 3. stavak 3. UEU-a).

Ugovorom se utvrđuje pravo poduzeća na pružanje usluga u drugim državama članicama. U Ugovoru stoji: „zabranjuju se ograničenja slobode pružanja usluga unutar Unije u odnosu na državljane država članica s poslovnim nastanom u državi članici koja nije država osobe kojoj su usluge namijenjene“ (članak 56. UFEU-a). Sloboda pružanja usluga može biti ograničena samo propisima koji su opravdani prevladavajućim razlozima od općeg interesa, pod uvjetom da su ti razlozi opravdani, razmjerni i primijenjeni na nediskriminirajući način.

Ukupno je u 2014. (najnoviji dostupni podaci) u EU-u bilo više od 1,9 milijuna upućivanja, što je porast od 10,3 % u usporedbi s 2013. i 44,4 % u usporedbi s 2010. i predstavlja 0,7 % ukupne radne snage u EU-u. Broj upućivanja raste nakon stagnacije tijekom 2009. i 2010.

Direktivom iz 1996. uspostavlja se regulatorni okvir EU-a radi ostvarivanja ravnoteže između promicanja i pospješivanja prekograničnog pružanja usluga, zaštite upućenih radnika te osiguravanja ravnopravnih uvjeta za strane i lokalne konkurente. Direktivom se utvrđuje temeljni skup uvjeta i odredbi zapošljavanja u državi članici domaćinu koji se obavezno primjenjuju na inozemne pružatelje usluga, a obuhvaćaju sljedeće (članak 3. stavak 1. Direktive): maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora; minimalne plaće, uključujući one uvećane za prekovremeni rad; minimalni plaćeni godišnji odmor; uvjete ustupanja radnika; zdravstvene uvjete, sigurnost i higijenu na radu; zaštitne mjere u odnosu na uvjete zaposlenja trudnica, majki koje su nedavno rodile, djece i mladih; jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na nediskriminaciju.

Direktivom o provedbi iz 2014.² osigurani su novi i ojačani instrumenti za suzbijanje i sankcioniranje zaobilaženja tih uvjeta, prijevare i zloupotrebe. Njome se uređuje

¹ Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 18, 21.1.1997., str. 1.

² Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o

rješavanje problema koje uzrokuju fiktivna trgovačka društva te se povećava sposobnost država članica da nadziru radne uvjete i provode primjenjive propise. U Direktivi se, među ostalim, navode kvalitativni kriteriji koji obilježavaju stvarnu vezu između poslodavca i države članice u kojoj ima poslovni nastan, a ti se kriteriji mogu primijeniti i kako bi se utvrdilo može li se osobu smatrati upućenim radnikom prema primjenjivoj definiciji. Tom Direktivom utvrđuju se i odredbe za poboljšanje administrativne suradnje između nacionalnih tijela koja su nadležna za upućivanje. Primjerice, njome se propisuje obveza odgovaranja na zahtjev za pomoć nadležnih tijela u drugim državama članicama u roku od dva radna dana ako je riječ o hitnim zahtjevima za dostavu informacija te u roku od 25 dana ako zahtjev nije hitan. Štoviše, u Direktivi se navode nacionalne kontrolne mjere koje države članice mogu primjenjivati pri nadzoru usklađenosti s uvjetima rada primjenjivima na upućene radnike te se zahtijeva uspostava primjerenih i učinkovitih mehanizama provjere i nadzora, a zahtijeva se i da nacionalna nadležna tijela provode učinkovite i primjerene preglede na svom državnom području kako bi kontrolirala i pratila usklađenost s odredbama i propisima utvrđenima u Direktivi 96/71/EZ. Puni učinci Direktive trebali bi biti vidljivi od sredine 2016. jer države članice moraju prenijeti Direktivu do 18. lipnja 2016.

U trenutačnoj se inicijativi ne spominju pitanja o kojima se govori u Direktivi o provedbi. Umjesto toga, ona je usredotočena na pitanja koja nisu obuhvaćena tom Direktivom i koja se odnose na regulatorni okvir EU-a uspostavljen izvornom Direktivom iz 1996. Stoga se revidirana Direktiva o upućivanju radnika i Direktiva o provedbi dopunjuju i međusobno ojačavaju.

1.2. Usklađenost s postojećim političkim odredbama u području politike

Komisija je, kao jedan od glavnih prioriteta svog mandata, odredila ostvarivanje dubljeg i pravednijeg jedinstvenog tržišta. Prijedlog ciljanih izmjena Direktive o upućivanju radnika obuhvaća i dopunjuje odredbe navedene u Direktivi o provedbi koju je potrebno prenijeti do 18. lipnja 2016.

U pripremnim savjetovanjima pod vodstvom Komisije, u kojima je sudjelovalo oko 300 subjekata, uglavnom MSP-ova, 30 % poduzeća koja pružaju prekogranične usluge izvijestilo je o problemima u vezi s postojećim pravilima o upućivanju radnika, kao što su opterećujući administrativni zahtjevi, administrativne procedure, naknade i obveze registracije. Nedovoljno jasni propisi u vezi s tržištem rada u određenoj državi smatraju se i važnom zaprekom u prekograničnom pružanju usluga, posebno među MSP-ovima.

Istovremeno se Direktivom o upućivanju radnika podupiru inicijative u sektoru cestovnog prijevoza koje je Komisija najavila u svom programu rada za 2016. Te će mjere biti posebno usmjerene na daljnje poboljšanje socijalnih i radnih uvjeta radnika u području cestovnog prijevoza, a istovremeno potaknuti učinkovito i pravedno pružanje usluga cestovnog prijevoza. Dva milijuna radnika koji rade na poslovima u međunarodnom cestovnom prijevozu obavljaju poslove na državnom području različitih država članica tijekom kraćih razdoblja. U tom bi kontekstu buduće inicijative u sektoru cestovnog prijevoza trebale pridonijeti većoj jasnoći i boljoj provedbi pravila primjenjivih na ugovore o radu u sektoru prijevoza te bi trebale odgovoriti na specifične izazove koji nastaju u primjeni odredbi Direktive o upućivanju radnika u tom specifičnom sektoru.

administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”), SL L 159, 28.5.2014, str. 11.

Modernizirani zakonodavni okvir za upućivanje radnika pridonijet će stvaranju transparentnih i pravednih uvjeta za provedbu Plana ulaganja za Europu. Planom ulaganja osigurat će se dodatni poticaj za prekogranično pružanje usluga, a time će se ispuniti povećana potražnja za kvalificiranom radnom snagom. Za provedbu strateških infrastrukturnih projekata u državama članicama poduzećima će trebati radnici s primjerenim vještinama, a kako bi se ta potražnja zadovoljila u prekograničnom kontekstu trebat će osigurati i primjerene uvjete. Modernizirana Direktiva o upućivanju radnika pridonijet će stvaranju okruženja za ulaganja u kojemu se ne ometa tržišno natjecanje te se štite radnička prava.

Platforma EU-a za borbu protiv neprijavljenog rada može biti pozitivan čimbenik u pogledu suzbijanja prijevara u području upućivanja radnika. Upućeni radnici izloženi su riziku u vezi s neprijavljenim radom, primjerice plaćanju „na ruke”, pri čemu se tek dio plaće isplaćuje zakonitim putem, dok se ostatak zaposleniku isplaćuje neslužbeno; tu su i pitanja lažnog samozapošljavanja te zaobilaženja relevantnog zakonodavstva EU-a i nacionalnog zakonodavstva. EU je pojačao aktivnosti u borbi protiv neprijavljenog rada i nastavlja djelovati protiv fiktivnih poduzeća. Komisija je u travnju 2014. predložila osnivanje platforme za prevenciju i suzbijanje neprijavljenog rada. U okviru platforme objedinit će se tijela kaznenog progona iz svih država članica. Pospješit će se razmjena najboljih praksi, razvit će se stručnost i analiza te će se podržati prekogranična suradnja država članica kako bi se učinkovitije i uspješnije radilo na suzbijanju neprijavljenog rada.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

2.1. Pravna osnova

Ovim se prijedlogom mijenja Direktiva 96/71/EZ te se on temelji na istoj pravnoj osnovi, članku 53. stavku 1. i članku 62. UFEU-a.

2.2. Supsidijarnost (za neisključivu nadležnost)

Postojeća Direktiva može se izmijeniti samo donošenjem nove Direktive.

2.3. Proporcionalnost

Prema ustaljenoj sudskoj praksi ograničenja slobode pružanja usluga prihvatljiva su samo ako postoje opravdavajući razlozi od općeg interesa koji moraju biti razmjerni i potrebni, a povezani su posebno sa zaštitom radnika.

Trenutačni je prijedlog u skladu s tim zahtjevom jer se njime ne usklađuju troškovi rada u Europi te je ograničen na mjere nužne da bi se zajamčili uvjeti prilagođeni troškovima života i standardima države članice domaćina tijekom trajanja upućivanja radnika.

Na visoko konkurentnom unutarnjem tržištu konkurentnost se temelji na kvaliteti usluga, produktivnosti, troškovima – pritom su troškovi rada tek dio svih troškova – i inovacijama. Trenutačnim se prijedlogom stoga ne premašuju nužne mjere za postizanje njegovog cilja.

3. REZULTATI EX-POST OCJENJIVANJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINAKA

3.1. Savjetovanja s dionicima

Austrija, Belgija, Francuska, Nizozemska, Njemačka, Luksemburg i Švedska u zajedničkom su dopisu izrazile potporu modernizaciji Direktive o upućivanju radnika kojom se utvrđuje načelo jednake plaće za jednak rad na istom mjestu. Te su države članice predložile izmjenu i proširenje odredbi u vezi s radnim i socijalnim uvjetima, posebno u vezi s naknadom, primjenjivima na upućene radnike; potrebno je razmotriti određivanje maksimalnog trajanja upućivanja, posebno uzimajući u obzir odredbe za usklađivanje s Uredbom EU-a o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti; potrebno je razjasniti uvjete koji se primjenjuju na sektor cestovnog prijevoza; potrebno je poboljšati pouzdanost informacijskog temelja sadržanog u prijenosnim dokumentima A1; potrebno je poboljšati prekograničnu suradnju između inspeksijskih službi; potrebno je promicati studiju o raširenosti i učinku fiktivne samozaposlenosti u kontekstu upućivanja.

Bugarska, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Mađarska, Poljska, Rumunjska i Slovačka u zajedničkom su dopisu izrazile stajalište da je revizija Direktive iz 1996. preuranjena te ju je potrebno odgoditi za razdoblje nakon isteka roka za prijenos Direktive o provedbi te pažljivog ocjenjivanja njezinih učinaka. Te su države članice izrazile zabrinutost zbog moguće nekompatibilnosti načela jednake plaće za jednak rad na istom mjestu s jedinstvenim tržištem, s obzirom da razlike u plaći predstavljaju jedan legitimni element konkurentske prednosti pružatelja usluga. Štoviše, one su zauzele stajalište prema kojem upućeni radnici trebaju i dalje podlijegati zakonodavstvu države članice pošiljateljice kada je riječ o socijalnoj sigurnosti te stoga ne treba poduzimati nikakve mjere za reviziju poveznica između upućivanja radnika i koordinacije sustava socijalne sigurnosti. Konačno, pozvale su Komisiju da razmotri djelovanje samo u mjeri u kojoj su dokazi u vezi s izazovima i posebnostima prekograničnog pružanja usluga podvrgnuti strogoj analizi.

ETUC je izrazio potporu reviziji kako bi se osiguralo načelo jednakog postupanja. U tom je kontekstu, međutim, ETUC pozvao Komisiju da poštuje načela autonomije socijalnih partnera u pogledu pregovora o plaćama i raznovrsnosti nacionalnih sustava za uređenje odnosa u industriji, utvrđivanjem odredbi o sastavnim dijelovima plaće kojima se daje prednost kolektivnim ugovorima na razini poduzeća, a ne na razini sektora. ETUC je savjetovao Komisiji da predloži mjere u vezi s preduvjetom o prethodnom razdoblju zaposlenosti u matičnoj državi koji bi se posebno primjenjivao na radnike upućene putem poduzeća za privremeno zapošljavanje, novim propisima o suzbijanju fiktivne samozaposlenosti te bolje mjere provedbe, posebno provođenjem pregleda te primjenom pouzdanijih obrazaca iz područja socijalne sigurnosti.

Konfederacija europskih građevinskih poduzeća (EBC) koja predstavlja MSP-ove u sektoru građevinarstva izrazila je potporu ponovnom otvaranju Direktive iz 1996. u skladu s načelom jednake plaće za jednak rad na istom mjestu. Sindikat graditelja i drvvara EU-a (EFBWW), Konfederacija nizozemskih sindikata (FNV), Konfederacija estonskih sindikata i Nordijsko vijeće sindikata podržavaju reviziju Direktive. Socijalni partneri EU-a u industriji građevine (FIEC i EFBWW) zauzeli su zajedničko stajalište kojim traže da Komisija ocijeni niz pitanja povezanih s upućivanjem.

BUSINESSEUROPE smatra da je prioritet osiguranje ispravnog prenošenja Direktive o provedbi jer ocjenjuje da je većina izazova povezanih s upućivanjem radnika povezana sa slabom provedbom i nedostatkom kontrola u državama članicama. Businesseuropa naznačio je i da bi se ponovnim otvaranjem Direktive mogle smanjiti aktivnosti u vezi s upućivanjem zbog nesigurnosti koja bi mogla nastati među poduzećima zbog pregovora. Ta organizacija podupire mjere za poboljšanje pouzdanosti i transparentnosti prenosivih dokumenata, no smatra da bi uvođenje načela jednake plaće za jednak rad predstavljalo neopravdano uplitanje EU-a u nesmetano određivanje razina plaća od strane socijalnih partnera te podsjeća da se jednaki konkurentski uvjeti stvaraju velikim brojem zakona EU-a koji se odnose na različite aspekte radnog prava. Te argumente podupiru i predstavnici poslodavaca u metalnoj industriji, inženjerstvu i novim tehnologijama (CEEMET) te Konfederacija europskih menadžera (CEC). Savez industrije i prometa Češke Republike te sektorska udruženja iz Finske, Švedske, Danske, Islanda i Norveške u zajedničkom su dopisu također izrazili zabrinutost zbog uvođenja načela jednake plaće za jednak rad u Direktivu o upućivanju radnika.

Slično tomu, UAPME smatra da Direktivu o upućivanju radnika ne treba mijenjati prije dovršetka prijenosa Direktive o provedbi i ocjenjivanja njezinih učinaka.

EUROCIETT, kao predstavnik poduzeća za privremeno zapošljavanje, smatra da načelno nema potrebe za ponovnim otvaranjem Direktive iz 1996. Eurociett svejedno podupire načelo jednake plaće za jednak rad radnika koje upućuju poduzeća za privremeno zapošljavanje te primjenu cijelog skupa propisa utvrđenih u Direktivi o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na te radnike.

4. PRIKUPLJANJE I PRIMJENA STRUČNOG ZNANJA

Tijekom pripreme ove inicijative korišteno je nekoliko studija, izvješća i članaka. Upućivanja su navedena u Izvješću o procjeni učinka priloženom ovom prijedlogu.

5. PROCJENA UČINKA

Prijedlog je popraćen izvješćem o procjeni učinka u kojem se analizira fenomen upućivanja, opisuje problem u vezi s trenutnim pravnim okvirom, predviđaju se različite političke mogućnosti rješavanja problema te se ocjenjuje socijalni i gospodarski učinak političkih mogućnosti.

6. TEMELJNA PRAVA

Ovom se Direktivom poštuju temeljna prava te je ona u skladu s načelima priznatima Poveljom Europske unije o temeljnim pravima. Posebno, Direktiva je osmišljena kako bi se osigurala puna usklađenost s člankom 31. Povelje, u kojem stoji da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, kao i na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.

7. DETALJNO OBRAZLOŽENJE SPECIFIČNIH ODREDBI PRIJEDLOGA

U članku 1. prijedloga uvodi se nekoliko izmjena Direktive 96/71/EZ.

7.1. Odlomak 1.

U odlomku 1. dodaje se novi članak 2.a u Direktivu. U tom se članku govori o zakonu o radu koji se primjenjuje na upućene radnike ako predviđeno ili stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 mjeseca. Pritom se ne dovodi u pitanje moguće trajanje privremenog pružanja usluga. Sud Europske unije dosljedno je smatrao da razliku između slobode poslovnog nastana i slobode pružanja usluga na privremenoj osnovi treba utvrđivati u pojedinačnim slučajevima, uzimajući u obzir ne samo trajanje nego i učestalost, periodičnost i kontinuitet pružanja usluge.

Stavak 1. novog članka 2.a primjenjuje se ako se očekuje da će trajanje upućivanja premašiti 24 mjeseca ili ako stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 mjeseca. U oba slučaja državom članicom domaćinom smatra se država u kojoj se posao obično obavlja. Iz primjene propisa iz Uredbe Rim I.³ proizlazi da se zakon o radu države članice domaćina primjenjuje na ugovor o radu tih upućenih radnika ako nijedna stranka nije odabrala drugi zakon. Ako je odabran drugi zakon, slijedom toga zaposleniku se ne može uskratiti zaštita koja mu je osigurana odredbama od kojih nije moguće dogovorno odstupiti prema zakonu države članice domaćina.

Kako bi se spriječilo zaobilaženje propisa određenog u stavku 1., u stavku 2. pojašnjava se da se, u slučaju zamjene radnika u vezi s istim zadatkom, pri izračunu trajanja upućivanja mora uzeti u obzir kumulativno trajanje upućivanja predmetnih radnika. Pravilo iz stavka 1. primjenjivat će se svaki put kada akumulirano trajanje premaši 24 mjeseca, no samo za radnike upućene na razdoblje od najmanje šest mjeseci, kako bi se poštovalo načelo proporcionalnosti.

7.2. Odlomak 2.

U odlomku 2. uvodi se nekoliko promjena članka 3. Direktive.

Točka (a)

Točka (a) zamjenjuje stavak 1. članka 3. Direktive.

U novom se tekstu uvode tri glavne promjene:

- suzbija se upućivanje na „djelatnosti iz Priloga” u drugoj alineji;
- upućivanje na „minimalne plaće” zamjenjuje se upućivanjem na „primitak od rada”⁴;
- dodaje se novi podstavak kojim se državama članicama nameće obveza objavljivanja informacija o sastavnim dijelovima primitaka.

Prvom se promjenom kolektivni ugovori proglašavaju univerzalno primjenjivima, u okviru značenja članka 3. stavka 8., na upućene radnike u svim sektorima gospodarstva, neovisno o tome navode li se djelatnosti u Prilogu Direktivi (trenutačno se navode samo djelatnosti iz građevinskog sektora).

Utvrđivanje pravila o primicima od rada u nadležnosti je država članica u skladu s njihovim zakonima i praksom. Druga izmjena podrazumijeva da su propisi o primicima od rada primjenjivi na lokalne radnike, koji proizlaze iz zakona ili kolektivnih ugovora univerzalno primjenjivih u okviru značenja članka 3. stavka 8., primjenjuju i na upućene radnike.

³ Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I.), SL L 177, 4.7.2008, str. 6.

⁴ Temeljem sudske prakse Suda Europske unije u predmetu C-396/13.

Konačno, novim se podstavkom državama članicama nameće obveza objavljivanja na internetskim stranicama navedenima u članku 5. Direktive 2014/67/EU sastavnih dijelova primitaka primjenjivih na upućene radnike.

Točka (b)

Dodaje se novi stavak u kojem se govori o lancima podugovaratelja. Tim se novim propisom državama članicama omogućuje da obvežu poduzeća na sklapanje podugovora samo s poduzećima koja radnicima osiguravaju određene uvjete u vezi s primicima od rada primjenjive na ugovaratelja, uključujući uvjete koji proizlaze iz kolektivnih ugovora koji nisu univerzalno primjenjivi. To je moguće samo na proporcionalnoj i nediskriminirajućoj osnovi te bi stoga posebno zahtijevalo nametanje istih obveza svim nacionalnim podugovarateljima.

Točka (c)

U točki (c) dodaje se novi stavak u kojem se navode uvjeti primjenjivi na radnike navedene u članku 1. stavku 3. točki (c) Direktive, odnosno radnike koje uputi poduzeće za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici koja nije država članica poslovnog nastana poduzeća korisnika. Taj novi stavak odgovara članku 3. stavku 9. Direktive. U njemu se navodi da uvjeti koji se primjenjuju na prekogranična poduzeća koja upućuju radnike moraju biti jednaki uvjetima koji se, u skladu s člankom 5. Direktive 2008/104/EZ, primjenjuju na nacionalne agencije koje upućuju radnike. Sada je riječ o pravnoj obvezi država članica, za razliku od članka 3. stavka 9. Direktive.

7.3. Stavak 3.

U stavku 3. mijenja se Prilog Direktivi prema izmjenama članka 3. stavka 1.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o izmjeni Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 53. stavak 1. i članak 62.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora⁵,

postupajući u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) Slobodno kretanje radnika, sloboda poslovnog nastana i sloboda pružanja usluga temeljna su načela unutarnjeg tržišta u Uniji ugrađena u Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU). Unija dalje razvija provedbu tih načela s ciljem osiguravanja jednakih uvjeta poslovanja i poštovanja prava radnika.
- (2) Sloboda pružanja usluga uključuje pravo poduzeća da pružaju usluge u drugoj državi članici, u koju mogu privremeno uputiti svoje radnike kako bi ondje pružali te usluge.
- (3) Prema članku 3. UEU-a, Unija promiče socijalnu pravednost i zaštitu. Prema članku 9. UFEU-a, Unija ima zadatak promicati visoku razinu zaposlenosti, jamčiti primjerenu socijalnu zaštitu i boriti se protiv socijalne isključenosti.
- (4) Gotovo dvadeset godina nakon donošenja Direktive o upućivanju radnika potrebno je ocijeniti uspostavlja li se njome prava ravnoteža između potrebe za promicanjem slobode pružanja usluga i potrebe zaštite prava upućenih radnika.
- (5) Načelo jednakog postupanja i zabrana diskriminacije temeljem nacionalnosti zaštićeni su zakonodavstvom EU-a od osnivačkih ugovora. Načelo jednake plaće provedeno je kroz sekundarno zakonodavstvo ne samo u odnosu na žene i muškarce, nego i u odnosu na zaposlenike s ugovorima na određeno vrijeme i usporedive stalno zaposlene radnike, u odnosu na radnike koji rade na nepuno i na puno radno vrijeme ili u odnosu na radnike zaposlene posredstvom poduzeća za privremeno zapošljavanje i usporedive radnike u poduzeću korisniku.
- (6) Uredbom Rim I. načelno se poslodavcima i zaposlenicima omogućuje odabir zakona primjenjivog na ugovor o radu. No zaposleniku se ne smije uskratiti zaštita obveznih zakonskih propisa u državi u kojoj ili iz koje zaposlenik obično obavlja posao. U

⁵SL C , , str. .

nedostatku izbora ugovor je reguliran zakonom države u kojoj ili iz koje zaposlenik obično obavlja posao radi ispunjenja ugovora.

- (7) Uredbom Rim I. propisano je da se država u kojoj se posao obično obavlja ne mijenja ako je radnik privremeno zaposlen u drugoj državi.
- (8) S obzirom na dugo trajanje određenih upućivanja, u slučaju upućivanja koja traju dulje od 24 mjeseca nužno je osigurati da se država članica domaćin smatra državom u kojoj se posao obavlja. U skladu s načelima iz Uredbe Rim I., zakon države članice domaćina primjenjuje se na ugovor o radu takvih upućenih radnika ako stranke nisu odabrale drugi zakon. Ako je odabran drugi zakon, slijedom toga zaposleniku se ne može uskratiti zaštita koja mu je osigurana odredbama od kojih nije moguće dogovorno odstupiti prema zakonu države članice domaćina. To bi se trebalo primjenjivati od početka upućivanja, svaki put kada je predviđeno da ono traje dulje od 24 mjeseca, te od prvog dana nakon isteka ta 24 mjeseca kada upućivanje u stvarnosti premašuje to vremensko razdoblje. Tim propisom ne utječe se na pravo poduzeća koja upućuju radnike na državno područje druge države članice da se pozovu na pravo pružanja usluga i ako upućivanje premašuje 24 mjeseca. Time se želi stvoriti pravna sigurnost u primjeni Uredbe Rim I. u određenoj situaciji, a da se pritom ta Uredba ni na koji način ne mijenja. Zaposlenik će posebno uživati zaštitu i pogodnosti u skladu s Uredbom Rim I.
- (9) Prema ustaljenoj sudskoj praksi ograničenja slobode pružanja usluga prihvatljiva su samo ako postoje opravdavajući razlozi u javnom interesu koji moraju biti razmjerni i potrebni.
- (10) Budući da je posao u sektoru međunarodnog cestovnog prijevoza izrazito mobilne naravi, provedba Direktive o upućivanju radnika povlači posebna pravna pitanja i poteškoće (posebno kada poveznica s predmetnom državom članicom nije dovoljna). Bilo bi najprikladnije da se ti izazovi otklone kroz zakonodavstvo specifično za taj sektor, zajedno s drugim inicijativama EU-a usmjerenima na poboljšanje funkcioniranja unutarnjeg tržišta cestovnog prijevoza.
- (11) Na konkurentnom unutarnjem tržištu davatelji usluga natječu se ne samo temeljem troškova rada, nego i prema produktivnosti i učinkovitosti ili kvaliteti i inovativnosti svojih roba i usluga.
- (12) Utvrđivanje pravila o primicima od rada u nadležnosti je država članica u skladu s njihovim zakonima i praksom. No nacionalni propisi o primicima od rada koji se primjenjuju na upućene radnike moraju biti opravdani potrebom zaštite upućenih radnika te se njima ne smije nesrazmjerno ograničiti prekogranično pružanje usluga.
- (13) Elementi primitaka od rada po nacionalnom zakonu ili univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima trebaju biti jasni i transparentni svim pružateljima usluga. Stoga je opravdano državama članicama nametnuti obvezu objavljivanja sastavnica primitaka od rada na jedinstvenoj internetskoj stranici predviđenoj u članku 5. Direktive o provedbi.
- (14) Zakonima, propisima, administrativnim odredbama ili kolektivnim ugovorima primjenjivima u državama članicama može se osigurati da se podugovaranjem poduzećima ne daje mogućnost izbjegavanja pravila kojima se jamče određeni uvjeti i odredbe zapošljavanja i koja se odnose na primitke od rada. Tamo gdje takvi propisi u vezi s primicima od rada postoje na nacionalnoj razini, država članica može ih primjenjivati na nediskriminirajući način na poduzeća koja upućuju radnike na njezino

državno područje, pod uvjetom da se njima nesrazmjerno ne ograničava prekogranično pružanje usluga.

- (15) U Direktivi 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje izražava se načelo da bi osnovni uvjeti rada i zapošljavanja primjenjivi na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik. To bi se načelo trebalo primjenjivati i na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje upućene u drugu državu članicu.
- (16) U skladu sa zajedničkom političkom izjavom od 28. rujna 2011. država članica i Komisije o dokumentima s objašnjenjima⁶, države članice preuzimaju obvezu popratiti, kada je to opravdano, obavijest o mjerama prenošenja jednim ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između sastavnica direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata prenošenja. S obzirom na tu Direktivu, zakonodavac smatra da je prijenos takvih dokumenata opravdan,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.
Izmjene Direktive 96/71/EZ

Direktiva 96/71/EZ mijenja se kako slijedi:

- (1) Dodaje se sljedeći članak 2.a:

Članak 2.a

Upućivanje koje premašuje dvadeset i četiri mjeseca

1. Ako predviđeno ili stvarno trajanje upućivanja premašuje dvadeset i četiri mjeseca, država članica na čije je državno područje radnik upućen smatra se državom u kojoj se obično obavlja posao radnika.

2. U svrhu stavka 1., u slučaju zamjene upućenih radnika koji izvršavaju isti posao na istom mjestu, u obzir se uzima ukupno trajanje razdoblja upućivanja radnika, s obzirom na radnike koji su upućeni tijekom stvarnog razdoblja od najmanje šest mjeseci.

- (2) Članak 3. mijenja se kako slijedi:

(a) Stavak 1. zamjenjuje se sljedećim:

1. Države članice osiguravaju da , bez obzira na zakon primjenjiv na radni odnos, poduzeća navedena u članku 1. stavku 1. radnicima upućenima na njihovo državno područje jamče uvjete i odredbe zapošljavanja kojima su obuhvaćena sljedeća pitanja u državi članici u kojoj se izvršava posao, utvrđeni u:

- zakonu, uredbi ili administrativnoj odredbi i/ili
- kolektivnim ugovorima ili arbitražom koji su proglašeni univerzalno primjenjivima unutar značenja stavka 8.;

(a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora;

⁶ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

- (b) minimalni plaćeni godišnji odmor;
- (c) primitke o rada, uvećane za prekovremeni rad; ta se točka ne primjenjuje na sustave dopunske strukovne starosne mirovine;
- (d) uvjeti za ustupanje radnika, posebno radnika koje ustupaju poduzeća za privremeno zapošljavanje;
- (e) zdravstvene uvjete, sigurnost i higijenu na radu;
- (f) zaštitne mjere s obzirom na uvjete i odredbe zapošljavanja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih;
- (g) jednakost postupanja prema muškarcima i ženama i druge odredbe povezane s nediskriminacijom.

Za potrebe ove Direktive, primici od rada obuhvaćaju sve elemente primitaka od rada koji su propisani kao obvezni prema nacionalnom zakonu, propisu ili administrativnoj odredbi, kolektivnim ugovorima ili rezultatima arbitraže koji su proglašeni univerzalno primjenjivima i/ili, u odsutnosti sustava prema kojem se kolektivni ugovori ili rezultati arbitraže proglašavaju univerzalno primjenjivima, drugim kolektivnim ugovorima ili rezultatima arbitraže u okviru drugog podstavka stavka 8., u državi članici na čije je državno područje radnik upućen.

Države članice objavljuju na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici koja se navodi u članku 5. Direktive 2014/67/EU sastavnice primitaka od rada u skladu s točkom (c).

- (b) Dodaje se sljedeći stavak:

1.a Ako su poduzeća korisnici s poslovnim nastanom na državnom području države članice obvezni zakonom, uredbom, administrativnom odredbom ili kolektivnim ugovorom na sklapanje podugovora u kontekstu svojih ugovornih obveza samo s poduzećima koja jamče određene uvjete i odredbe zaposlenosti kojima su obuhvaćeni primici od rada, država članica može, na nediskriminirajućoj i razmjernoj osnovi, osigurati istu obvezu za takva poduzeća s obzirom na podugovore s poduzećima navedene u članku 1. stavku 1. koja upućuju radnike na njezino državno područje.

- (c) Dodaje se sljedeći stavak

1.b Države članice osiguravaju da poduzeća navedena u članku 1. stavku 3. točki (c) upućenim radnicima jamče uvjete i odredbe koji se primjenjuju u skladu s člankom 5. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenog 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje na radnike koje ustupa poduzeće za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici u kojoj se posao izvršava.

- (d) Stavak 9. se briše.
- (e) Drugi podstavak stavka 10. se briše.

- (3) Prvi stavak Priloga mijenja se kako slijedi:

Djelatnosti spomenute u članku 3. uključuju sve građevinske poslove koji se odnose na izgradnju, popravljavanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, a posebno na sljedeće poslove:

Članak 2.

1. Države članice donose zakone, propise i administrativne odredbe potrebne za usklađivanje s tom Direktivom najkasnije do [dvije godine nakon njezina donošenja]. One potom Komisiju obavještavaju o tekstu tih odredbi.

Kada države članice donesu te odredbe, one sadrže upućivanje na ovu Direktivu ili su popraćene takvim upućivanjem u trenutku službene objave. Države članice odlučuju o načinu tog upućivanja.

2. Države članice Komisiju obavještavaju o tekstu glavnih odredbi nacionalnog prava koje donose u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

Članak 3.

Ova Direktiva stupa na snagu [dvadesetog] dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 4.

Direktiva je upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu,

Za Europski parlament
Predsjednik

Za Vijeće
Predsjednik