



Strasbūras, 2016 03 08
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

kuria iš dalies keičiama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje

(Tekstas svarbus EEE)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

1.1. Pasiūlymo pagrindas ir tikslai

Komisija savo Politinėse gairėse paskelbė, o 2016 m. darbo programoje patvirtino atliksianti tikslinę Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo peržiūrą, kad būtų užkirstas kelias nesąžiningai praktikai ir įtvirtintas vienodo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principas.

Darbuotojų komandiravimas atlieka labai svarbų vaidmenį vidaus rinkoje, visų pirma tarpvalstybinio paslaugų teikimo sektoriuje. Direktyva 96/71/EB¹ (toliau – Direktyva) reglamentuojamas trijų tipų komandiravimas: komandiravimas tiesioginio paslaugų teikimo pagal paslaugų sutartį tikslais, komandiravimas į kitą tai pačiai įmonių grupei priklausančią įmonę ar bendrovę (komandiravimas įmonių grupėje) ir komandiravimas samdant darbuotoją per laikinojo įdarbinimo įmonę, įsisteigusią kitoje valstybėje narėje.

ES sukūrė vidaus rinką, grindžiamą itin konkurencinga socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos (ES sutarties 3 straipsnio 3 dalis).

Sutartimi įmonėms suteikiama teisė teikti paslaugas kitose valstybėse narėse. Sutartimi taip pat nustatyta, kad „Sąjungoje uždraudžiami laisvės teikti paslaugas apribojimai, taikomi valstybių narių nacionaliniams subjektams, kurie yra įsisteigę kitoje valstybėje narėje negu valstybė, kurios nacionaliniu subjektu yra asmuo, kuriam tos paslaugos teikiamos“ (SESV 56 straipsnis). Laisvė teikti paslaugas gali būti ribojama tik tokiomis taisyklėmis, kurios yra grindžiamos bendrųjų interesų viršenybe ir yra pagrįstos, proporcingos ir nediskriminacinės.

Naujausiais duomenimis, 2014 m. ES buvo daugiau kaip 1,9 mln. komandiruočių darbuotojų (0,7 proc. visos ES darbo jėgos), t. y. 10,3 proc. daugiau nei 2013 m. ir 44,4 proc. daugiau nei 2010 m. Komandiruočių darbuotojų skaičius pradėjo augti po 2009–2010 m. stagnacijos.

1996 m. Direktyvoje nustatyta ES reglamentavimo sistema, kuria siekiama suderinti tokius tikslus, kaip tarpvalstybinio paslaugų teikimo skatinimas ir lengvinimas, komandiruočių darbuotojų apsauga ir vienodų sąlygų užsienio bei vietos konkurentams užtikrinimas. Joje nustatytos svarbiausios priimančiosios valstybės narės darbo sutarties sąlygos, kurių privalo laikytis užsienio paslaugų teikėjas. Tai, be kita ko (pagal Direktyvos 3 straipsnio 1 dalį), maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laikas, minimalios užmokesčio normos, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas, minimalių mokamų metinių atostogų trukmė, darbuotojų samdos sąlygos, darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos sąlygos, nėščių ir neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo apsaugos priemonės, vienodos sąlygos vyrams ir moterims, kitos nediskriminavimo nuostatos.

2014 m. Direktyva dėl vykdymo užtikrinimo² nustatyta naujų priemonių ir sustiprintos buvusios priemonės, kuriomis kovojama su įstatymų apėjimu,

¹ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997 I 21, p. 1.).

² 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies

sukčiavimu ir piktnaudžiavimu ir taikomos sankcijos. Ja sprendžiamos problemos, kurias kelia priedangos įmonės, ir didinami valstybių narių pajėgumai stebėti darbo sąlygas ir užtikrinti galiojančių taisyklių taikymą. Be kita ko, Direktyvoje išvardijami kokybiniai kriterijai, rodantys, kad yra realių darbdavio ir įsisteigimo valstybės narės sąsajų, kuriais taip pat galima remtis nustatant, ar asmuo patenka į komandiravimo darbuotojo apibrėžties taikymo sritį. Direktyvoje dėl vykdymo užtikrinimo nustatytos ir už komandiravimo klausimus atsakingų nacionalinių valdžios institucijų administracinio bendradarbiavimo gerinimo nuostatos. Pavyzdžiui, nustatyta prievolė į kitos valstybės narės kompetentingų institucijų pagalbos prašymus atsiliiepti per dvi darbo dienas (jei prašoma skubios informacijos) arba per 25 darbo dienas (neskubiais atvejais). Be to, Direktyvoje išvardijamos nacionalinės kontrolės priemonės, kurias valstybės narės gali taikyti stebėdamos atitiktį komandiruotiems darbuotojams taikytinoms darbo sutarčių sąlygoms, ir reikalaujama, kad būtų įdiegti tinkami ir veiksmingi patikrinimų ir stebėsenos mechanizmai ir kad nacionalinės valdžios institucijos savo teritorijoje vykdytų veiksmingus ir adekvačius patikrinimus, siekdamas kontroliuoti ir stebėti atitiktį Direktyvos 96/71/EB nuostatomis ir taisyklėms. Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo poveikis turėtų išryškėti nuo 2016 m. vidurio, nes valstybės narės į nacionalinę teisę ją turi perkelti iki 2016 m. birželio 18 d.

Šia iniciatyva nesprenžiami jokie su Direktyva dėl vykdymo užtikrinimo susiję klausimai. Ja veikia sprendžiami klausimai, kurie nebuvo reglamentuojami toje Direktyvoje ir yra susiję su pirminėje 1996 m. Direktyvoje nustatyta ES reglamentavimo sistema. Peržiūrėta Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo ir Direktyva dėl vykdymo užtikrinimo papildo ir sustiprina vieną kitą.

1.2. Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis

Komisija yra pasiryžusi siekti gilesnės ir sąžiningesnės bendrosios rinkos – tai vienas iš šios kadencijos Komisijos prioritetų. Į pasiūlymą, kuriuo tikslingai pakeista Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo, integruojamos ir juo papildomos Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo, kuri į nacionalinę teisę turi būti perkelta iki 2016 m. birželio 18 d., nuostatos.

Komisijos parengiamosiose konsultacijose, kuriose dalyvavo maždaug 300 suinteresuotųjų šalių (daugiausia MVI), 30 proc. tarpvalstybines paslaugas teikiančių įmonių nurodė patiriančios problemų, susijusių su dabartinėmis darbuotojų komandiravimo taisyklėmis, pavyzdžiui, su sudėtingais administraciniais reikalavimais, popierizmu, mokesčiais, registravimo prievolėmis. Nepakankamai aiškias paskirties šalies darbo rinkos taisykles respondentai, visų pirma MVI, taip pat laikė svarbiu tarpvalstybinio paslaugų teikimo trukdžiu.

Be to, Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo prisidedama prie kelių transporto sektoriaus iniciatyvų, apie kurias Komisija paskelbė savo 2016 m. darbo programoje. Šiomis priemonėmis visų pirma bus siekiama toliau gerinti kelių transporto sektoriaus darbuotojų socialines ir darbo sąlygas drauge skatinant veiksmingą ir sąžiningą kelių transporto paslaugų teikimą. Tarptautinio kelių transporto sektoriaus 2 mln. darbuotojų reguliariai tam tikrą neilgą laiką dirba kitų valstybių narių teritorijose. Tokiomis aplinkybėmis būsimomis kelių transporto sektoriaus iniciatyvomis turėtų būti didinamas transporto sektoriaus darbo sutarčių nuostatų

keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas) (OL L 159, 2014 5 28, p. 11).

aiškumas ir geresnis vykdymas ir sprendžiamos specifinės Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo nuostatų taikymo šiame sektoriuje problemos.

Modernizuota teisinė darbuotojų komandiravimo sistema prisidės prie skaidrių ir sąžiningų Investicijų plano Europai įgyvendinimo sąlygų. Investicijų planas suteiks papildomą postūmį tarpvalstybinėms paslaugoms ir padidins kvalifikuotos darbo jėgos paklausą, kurią reikės patenkinti. Kadangi strateginiai infrastruktūros projektai vykdomi įvairiose valstybėse narėse, įmonėms reikės tinkamų gebėjimų turinčių darbuotojų, o norint patenkinti šį poreikį reikės nustatyti deramas sąlygas, kad būtų užtikrinta adekvati tarpvalstybinė pasiūla. Atnaujinta Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo prisidės prie investicijų neiškraipytos konkurencijos sąlygomis ir darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimo.

Teigiamą poveikį kovojant su apgavikiškais darbuotojų komandiravimo veiklos aspektais gali daryti ES kovos su nedeklaruojamu darbu platforma. Komandiruoti darbuotojai gali tapti nedeklaruojamo darbo subjektais, pavyzdžiui, atlyginimą gauti vokeliuose ar grynaisiais (oficialiai deklaruojama tik dalis darbo užmokesčio, kita dalis darbuotojui sumokama neoficialiai), fiktyviai dirbti savarankišką darbą arba gali būti apeinami atitinkamu ES ir nacionaliniai teisės aktai. ES sustiprino kovą su nedeklaruojamu darbu ir tęsia kovą su priedangos įmonėmis. 2014 m. balandžio mėn. Komisija pasiūlė sukurti nedeklaruojamo darbo prevencijos ir atgrasymo nuo jo platformą. Joje susiburs visų valstybių narių vykdymo priežiūros institucijos. Bus lengviau dalytis gerąja patirtimi, plėtoti ekspertines žinias ir analizę ir remti tarpvalstybinį valstybių narių bendradarbiavimą, kad su nedeklaruojamu darbu būtų kovojama veiksmingiau.

2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

2.1. Teisinis pagrindas

Pasiūlymu keičiama Direktyva 96/71/EB, todėl jo teisinis pagrindas yra toks pat, kaip Direktyvos – SESV 53 straipsnio 1 dalis ir 62 straipsnis.

2.2. Subsidiarumo principas (neišimtinės kompetencijos atveju)

Iš dalies pakeisti dabartinę Direktyvą galima tik priimant naują direktyvą.

2.3. Proporcingumo principas

Pagal nusistovėjusią teismo praktiką laisvė teikti paslaugas gali būti apribota dėl bendrųjų interesų viršenybės priežasčių, visų pirma susijusių su darbuotojų apsauga, ir tie apribojimai turi būti proporcingi ir būtini.

Toks reikalavimas šiuo pasiūlymu yra patenkinamas, nes juo nederinamos darbo sąnaudos Europoje ir neviršijama to, kas būtina, norint užtikrinti sąlygas, atitinkančias priimančiosios valstybės narės pragyvenimo išlaidas ir standartus darbuotojų komandiruotės laikotarpiu.

Labai konkurencingoje vidaus rinkoje konkurencija yra grindžiama paslaugų kokybe, našumu, sąnaudomis (darbo sąnaudos – tik vienas šių sąnaudų elementas) ir inovacijomis. Todėl šiuo pasiūlymu neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti.

3. **EX-POST VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI**

3.1. **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

Austrija, Belgija, Prancūzija, Vokietija, Liuksemburgas, Nyderlandai ir Švedija bendrame rašte pareiškė remiančios Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo modernizavimą įtraukiant vienodo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principą. Šios valstybės narės pasiūlė iš dalies pakeisti ir išplėsti komandiruotiems darbuotojams taikomas nuostatas, susijusias su darbo ir socialinėmis sąlygomis, visų pirma su darbo užmokesčiu; apsvarstyti galimybę nustatyti ilgiausią galimą komandiruotės trukmę, visų pirma siekiant suderinti nuostatas su ES reglamentu dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo; patikslinti kelių transporto sektoriui taikomas sąlygas; padidinti perkeliamuosiuose dokumentuose (PD) A1 pateikiamos informacijos patikimumą; gerinti tarpvalstybinę kontrolės tarnybų bendradarbiavimą; skatinti atlikti fiktyvaus savarankiško darbo masto ir poveikio tyrimus komandiravimo srityje.

Bulgarija, Čekija, Estija, Vengrija, Lietuva, Latvija, Lenkija, Slovakija ir Rumunija bendrame rašte tvirtino, kad peržiūrėti 1996 m. Direktyvą dar per anksti ir kad tą reikėtų daryti suėjus Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo perkėlimo į nacionalinę teisę terminui ir atidžiai įvertinus jos poveikį. Šios valstybės narės išreiškė susirūpinimą, kad vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą toje pačioje vietoje principas gali būti nesuderinamas su bendrosios rinkos principais, nes darbo užmokesčio normos skirtumai yra vienas iš paslaugų teikėjo teisėto konkurencinio pranašumo elementų. Be to, šios šalys laikosi pozicijos, kad komandiruotiems darbuotojams socialinės apsaugos tikslais toliau turėtų būti taikomi siunčiančiosios valstybės narės teisės aktai, todėl nereikėtų imtis jokių priemonių darbuotojų komandiravimo ir socialinės apsaugos koordinavimo sąsajoms peržiūrėti. Galiausiai jos paragino Komisiją svarstyti tik tokius veiksmus, dėl kurių atlikta išsami analizė ir nustatyti tarpvalstybinio paslaugų teikimo uždaviniai ir ypatumai.

Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) pareiškė remianti peržiūrą, kad būtų užtikrintas vienodų sąlygų principas. Vis dėlto ETUC paragino Komisiją gerbti socialinių partnerių autonomiškumą derantis dėl darbo užmokesčio ir nacionalinių darbo santykių sistemų įvairovę, parengiant nuostatas dėl darbo užmokesčio sudedamųjų dalių, teikiant pirmenybę įmonės, o ne sektoriaus lygmenis kolektyvinėms sutartims. ETUC patarė Komisijai pasiūlyti priemonių, susijusių su ankstesniu darbo laikotarpiu kilmės šalyje, kurias visų pirma reikėtų taikyti komandiruotiems per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintiems darbuotojams, naujas kovos su fiktyviu savarankišku darbu taisykles ir geresnes vykdymo užtikrinimo priemones, visų pirma patikrinimais ir patikimesnėmis socialinės apsaugos formomis.

Europos statybininkų konfederacija (EBC), atstovaujanti statybų sektoriaus MVI, pritarė 1996 m. Direktyvos peržiūrai, kad būtų taikomas vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą toje pačioje vietoje principas. Direktyvos peržiūrai pritarė ir Europos statybininkų ir medienos apdirbėjų federacija (EFBWW), Olandijos profesinių sąjungų konfederacija (FNV), Estijos profesinių sąjungų konfederacija ir Šiaurės šalių profesinių sąjungų taryba. Statybų sektoriui atstovaujantys ES socialiniai partneriai (FIEC ir EFBWW) laikėsi bendros pozicijos ir paprašė Komisijos įvertinti tam tikras su komandiravimu susijusias problemas.

Europos verslo konfederacija BUSINESSEUROPE prioritetu laikė tinkamą Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo perkėlimą į nacionalinę teisę, nes panašu, kad daugiausia darbuotojų komandiravimo problemų yra susijusios su prastu vykdymu ir nepakankama kontrole valstybėse narėse. BUSINESSEUROPE taip pat teigė, kad dėl Direktyvos persvarstymo sumažėtų įmonių teisinis tikrumas ir drauge komandiravimo veiklos mastas. Nors pritarė perkeliamųjų dokumentų (PD) patikimumo ir skaidrumo didinimo priemonėms, BUSINESSEUROPE laikėsi nuomonės, kad dėl vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principo ES imtų be reikalo kištis į socialinių partnerių vykdomą laisvą darbo užmokesčio lygio nustatymą, ir priminė, kad vienodos konkurencijos sąlygos užtikrinamos labai įvairiais ES teisės aktais, kuriais reglamentuojami įvairūs darbo teisės aspektai. Tokių argumentų pateikė ir kiti metalo, inžinerijos ir technologijų pramonės (CEEMET) darbdavių atstovai bei Europos vadovų konfederacija (CEC). Čekijos pramonės konfederacija ir Suomijos, Švedijos, Danijos, Islandijos ir Norvegijos pramonės asociacijos bendrame rašte taip pat išreiškė susirūpinimą dėl vienodo užmokesčio už vienodą darbą principo įtvirtinimo Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo.

Europos amatų, mažųjų ir vidutinių įmonių asociacija (UAPME) laikėsi požiūrio, kad Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo nereikėtų keisti, kol nebaigtas Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo perkėlimas į nacionalinę teisę ir neįvertintas jos poveikis.

Laikinojo įdarbinimo įmonių sektoriaus atstovas EUROCIETT teigė, kad nėra jokio reikalo persvarstyti 1996 m. Direktyvą. Vis dėlto EUROCIETT pritarė vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principo taikymui komandiruotiems darbuotojams ir visapusiškam Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatų taikymui komandiruotiems per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintiems darbuotojams.

4. TIRIAMŪJŲ DUOMENŲ RINKIMAS IR NAUDOJIMAS

Rengiant šią iniciatyvą naudotasi keliais tyrimais, ataskaitomis ir straipsniais. Nuorodos į juos pateiktos prie šio pasiūlymo pridedamoje Poveikio vertinimo ataskaitoje.

5. POVEIKIO VERTINIMAS

Prie šio pasiūlymo pridedamoje Poveikio vertinimo ataskaitoje, kurioje analizuojamas komandiravimo reiškinys, aprašytos dabartinės teisinės sistemos problemos, siūloma skirtingų politikos galimybių toms problemoms spręsti ir galiausiai įvertinamas socialinis ir ekonominis tų galimybių poveikis.

6. PAGRINDINĖS TEISĖS

Direktyvoje laikomasi pagrindinių teisių ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje pripažintų principų. Direktyva visų pirma siekiama užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi Chartijos 31 straipsnio, kuriame numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.

7. IŠSAMUS KONKREČIŲ PASIŪLYMO NUOSTATŲ PAAIŠKINIMAS

Pasiūlymo 1 straipsniu nustatomi keli Direktyvos 96/71/EB pakeitimai.

7.1. 1 dalis

1 dalimi Direktyva papildoma nauju 2a straipsniu. Šiuo straipsniu reglamentuojama komandiruotiems darbuotojams taikoma darbo teisė, kai numatoma ar faktinė komandiruotės trukmė viršija 24 mėnesius. Tai nedaro poveikio galimai laikino paslaugų teikimo trukmei. Teisingumo Teismas ne kartą nurodė, kad įsisteigimo laisvės ir laisvės laikinai teikti paslaugas atskirtį reikia nustatyti kiekvienu atveju atskirai, atsižvelgiant ne tik į paslaugų teikimo trukmę, bet ir į reguliarumą, periodiškumą ir tęstinumą.

Naujojo 2a straipsnio 1 dalis taikoma tais atvejais, kai numatoma, kad komandiruotės trukmė viršys 24 mėnesius arba kai faktinė komandiruotės trukmė viršija 24 mėnesius. Abiem atvejais priimančioji valstybė narė laikoma šalimi, kurioje paprastai atliekamas darbas. Todėl, vadovaujantis Reglamento „Roma I“³ taisyklėmis, komandiruočių darbuotojų darbo sutartims bus taikoma priimančiosios valstybės narės darbo teisė, nebent šalis būtų sutarusios pasirinkti kitą teisės sistemą. Tačiau toks teisės pasirinkimas negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal priimančiosios valstybės narės teisę.

Kad nebūtų įmanoma apeiti 1 dalyje nustatytos taisyklės, 2 dalyje patikslinama, kad tuo atveju, kai darbuotoją keičia kitas darbuotojas tai pačiai užduočiai atlikti, apskaičiuojant komandiruotės trukmę turi būti atsižvelgiama į atitinkamų darbuotojų komandiruočių trukmės visumą. 1 dalyje nustatyta taisyklė bus taikoma tais atvejais, kai bendra trukmė viršija 24 mėnesius, tačiau, siekiant laikytis proporcingumo principo, tik darbuotojams, kurie komandiruojami bent 6 mėnesiams.

7.2. 2 dalis

2 dalimi nustatomi keli Direktyvos 3 straipsnio pakeitimai.

a punktas

Šiuo punktu pakeičiama Direktyvos 3 straipsnio 1 dalis.

Nauju tekstu padaromi trys pagrindiniai pakeitimai:

- antroje įtraukoje žodžiai „jeigu jie yra susiję su priede išvardyta veikla“ išbraukiami;
- nuorodos į „minimalią užmokesčio normą“ pakeičiamos nuorodomis į „darbo užmokestį“⁴;
- pridedama nauja pastraipa, kuria valstybėms narėms nustatoma prievolė pavišinti informaciją apie darbo užmokesčio sudedamąsias dalis.

Pirmuoju pakeitimu užtikrinama, kad kolektyvinės sutartys, kurios buvo paskelbtos visuotinai taikytinomis, pagal 3 straipsnio 8 dalį būtų taikomos visų ekonomikos sektorių komandiruotiems darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra nurodyta Direktyvos priede (šiuo metu nurodyta tik statybų sektoriaus veikla).

³ 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) (OL L 177, 2008 7 4, p. 6).

⁴ Remiantis Teismo praktika byloje C-396/13.

Darbo užmokesčio taisyklės valstybės narės nustato pačios pagal savo teisės sistemą ir praktiką. Antrasis pakeitimas reiškia, kad vietos darbuotojams taikomos darbo užmokesčio taisyklės, grindžiamos teise ar visuotinai taikomomis kolektyvinėmis sutartimis pagal 3 straipsnio 8 dalį, taip pat taikomos komandiruotiems darbuotojams.

Galiausiai nauja pastraipa nustatoma valstybių narių prievolė Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnyje nurodytoje interneto svetainėje skelbti komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis.

b punktas

Pridedama nauja pastraipa, kurioje aprašomos su subrangos grandinėmis susijusios situacijos. Naująją taisykle valstybės narės įgaliojamos nustatyti prievolę įmonėms subrangos sutartis sudaryti tik su įmonėmis, užtikrinančiomis tam tikras darbo užmokesčio sąlygas, taikomas rangovui, įskaitant sąlygas, nustatytas visuotinai netaikomomis kolektyvinėmis sutartimis. Tai įmanoma tik laikantis proporcingumo ir nediskriminavimo principų, taigi, būtų reikalaujama, kad tokia prievolė būtų taikoma visiems šalies subrangovams.

c punktas

Pridedama nauja pastraipa, kurioje nustatomos sąlygos, taikomos Direktyvos 1 straipsnio 3 dalies c punkte nurodytiems darbuotojams, t. y. darbuotojams, samdomiems laikinojo įdarbinimo įmonės, įsisteigusios kitoje valstybėje narėje nei valstybė narė, kurioje įsisteigusi įmonė laikinojo darbo naudotoja. Naujoji pastraipa atitinka Direktyvos 3 straipsnio 9 dalies tekstą. Patikslinama, kad sąlygos, kurios turi būti taikomos darbuotojus samdančioms tarpvalstybinėms agentūroms, turi būti tokios, kokios pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnį taikomos darbuotojus samdančioms nacionalinėms agentūroms. Priešingai Direktyvos 3 straipsnio 9 dalies nuostatomis, dabar tai – teisinė valstybių narių prievolė.

7.3. 3 dalis

3 dalimi iš dalies keičiamas Direktyvos priedas, atsižvelgiant į 3 straipsnio 1 dalies pakeitimus.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

kuria iš dalies keičiama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 53 straipsnio 1 dalį ir 62 straipsnį,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę⁵,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) laisvas darbuotojų judėjimas, įsisteigimo laisvė ir laisvė teikti paslaugas – esminiai Sąjungos vidaus rinkos principai, įtvirtinti Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV). Siekdama užtikrinti vienodas bendrovių veiklos sąlygas ir darbuotojų teisių apsaugą Sąjunga toliau stiprina šių principų įgyvendinimą;
- (2) laisvė teikti paslaugas apima įmonių teisę teikti paslaugas kitoje valstybėje narėje, į kurią jos gali tam tikram laikui komandiruoti savo darbuotojus toms paslaugoms suteikti;
- (3) pagal ES sutarties 3 straipsnį Sąjunga turi skatinti socialinį teisingumą ir apsaugą. SESV 9 straipsniu Sąjungai nustatoma užduotis remti didelį užimtumą, užtikrinti tinkamą socialinę apsaugą ir kovoti su socialine atskirtimi;
- (4) praėjus beveik dvidešimčiai metų po Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo priėmimo būtina įvertinti, ar jos nuostatomis tebeužtikrinama dviejų poreikių – poreikio plėtoti paslaugų teikimo laisvę ir poreikio saugoti komandiruojamų darbuotojų teises – pusiausvyrą;
- (5) vienodo požiūrio principas ir draudimas diskriminuoti dėl pilietybės ES teisėje buvo įtvirtinti dar steigimo sutartimis. Vienodo darbo užmokesčio principas įgyvendintas per antrinės teisės aktus ir taikomas ne tik vyrų ir moterų atžvilgiu, bet ir pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, visą ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintiems ir panašų darbą dirbantiems priimančiosios įmonės darbuotojams;
- (6) pagal Reglamento „Roma I“ nuostatas darbdaviams ir darbuotojams paprastai leidžiama patiems spręsti, kokia teisė bus taikoma darbo sutarčiai. Tačiau iš

⁵ OL C , , p. .

darbuotojo negalima atimti apsaugos, kurią jam suteikia privalomos teisės nuostatos šalyje, kurioje arba, jei tinka, iš kurios darbuotojas paprastai vykdo savo darbą. Jei pasirinkimo nėra, sutarčiai taikoma šalies, kurioje arba, jei tinka, iš kurios darbuotojas paprastai vykdo savo darbą pagal sutartį, teisė;

- (7) Reglamentu „Roma I“ nustatyta, kad valstybė, kurioje įprastai atliekamas darbas, lieka ta pati, jei darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje;
- (8) atsižvelgiant į tai, kad kai kurios komandiruotės gali būti ilgalaikės, būtina nustatyti, kad ilgesnėms nei 24 mėnesių komandiruotėms šalimi, kurioje atliekamas darbas, laikoma priimančioji valstybė narė. Dėl šios priežasties vadovaujantis Reglamento „Roma I“ principais, komandiruočių darbuotojų darbo sutartims taikoma priimančiosios valstybės narės teisė, nebent šalys sutaria pasirinkti kitą teisę. Tačiau kitos teisės pasirinkimas negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal priimančiosios valstybės narės teisę. Ši nuostata turi būti taikoma nuo komandiruotės pradžios, jei numatyta jos trukmė viršija 24 mėnesius, ir nuo pirmos dienos praėjus 24 mėnesiams, jei faktinė komandiruotės trukmė dar ilgesnė. Šia taisykle nepažeidžiama įmonių, komandiruojančių darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją, teisė naudotis laisve teikti paslaugas ir tada, kai komandiruotės trukmė viršija 24 mėnesius. Taip tiesiog siekiama užtikrinti teisinį tikrumą taikant Reglamentą „Roma I“ konkrečiu atveju ir nekeičiant to reglamento nuostatų. Didžiausios apsaugos ir naudos iš Reglamento „Roma I“ gaus darbuotojai;
- (9) pagal nusistovėjusią teismo praktiką laisvė teikti paslaugas gali būti apribota dėl bendrųjų interesų viršenybės priežasčių ir tie apribojimai turi būti proporcingi ir būtini;
- (10) tarptautinio kelių transporto sektoriui būdingas didelis darbo judumas, todėl Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo įgyvendinimas šioje srityje kelia įvairių teisinių klausimų ir sunkumų (ypač tada, kai sąsaja su atitinkama valstybe nare yra nepakankama). Būtų geriausia šias problemas spręsti parengiant konkretaus sektoriaus teisės aktus, taikytinus drauge su kitomis ES iniciatyvomis, kuriomis siekiama pagerinti kelių transporto vidaus rinkos veikimą;
- (11) konkurencingoje vidaus rinkoje paslaugų teikėjai konkuruoja ne vien darbo sąnaudomis, bet ir tokiais veiksniais kaip našumas ir veiksmingumas arba prekių ir paslaugų kokybė ir novatoriškumas;
- (12) Darbo užmokesčio taisyklės valstybės narės nustato pačios pagal savo teisės sistemą ir praktiką. Tačiau komandiruotiems darbuotojams taikomos nacionalinės darbo užmokesčio taisyklės turi būti grindžiamos būtinybe apsaugoti komandiruotus darbuotojus ir negali neproporcingai riboti tarpvalstybinio paslaugų teikimo;
- (13) nacionaliniais teisės aktais ar visuotinai taikomomis kolektyvinėmis sutartimis nustatyti darbo užmokesčio elementai turi būti skaidrūs ir aiškūs visiems paslaugų teikėjams. Todėl pagrįstai galima nustatyti prievolę valstybėms narėms Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo 5 straipsnyje nurodytoje bendroje interneto svetainėje skelbti komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis;
- (14) valstybių narių įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis gali būti užtikrinta, kad įmonės neturėtų galimybės naudodamosi subrangos sutartimis apeiti taisyklės, kuriomis užtikrinamos tam tikros su darbo užmokesčiu susijusios darbo sutarties sąlygos. Jeigu nustatytos nacionalinio lygmens darbo užmokesčio taisyklės, valstybė narė gali nediskriminuodama jas taikyti įmonėms, komandiruojančioms

darbuotojus į jos teritoriją, jeigu tai neproporcingai neapriboja tarpvalstybinio paslaugų teikimo;

- (15) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įtvirtinamas principas, pagal kurį per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintiems darbuotojams taikomos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurios būtų taikomos tokiems darbuotojams, jei juos būtų įdarbinusi pati priimančioji įmonė tai pačiai darbo vietai užimti. Šis principas turėtų būti taikomas ir per laikinojo įdarbinimo įmones į kitą valstybę narę komandiruojamiems darbuotojams;
- (16) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų⁶ valstybės narės pagrįstais atvejais išipareigojo prie pranešimų apie perkėlimo priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudedamųjų dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Šios direktyvos atveju teisės aktų leidėjas laikosi nuomonės, kad tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis
Direktyvos 96/71/EB pakeitimai

Direktyva 96/71/EB iš dalies keičiama taip:

- (1) pridedamas šis 2a straipsnis:

2a straipsnis

Komandiruotės, kurių trukmė viršija 24 mėnesius

1. Kai numatoma ar faktinė komandiruotės trukmė viršija 24 mėnesius, valstybė narė, į kurios teritoriją komandiruotas darbuotojas, laikoma šalimi, kurioje darbuotojas paprastai atlieka savo darbą.

2. Taikant 1 dalį, jei komandiruotą darbuotoją pakeičia kitas tą patį darbą toje pačioje vietoje atliekantis darbuotojas, atsižvelgiama į atitinkamų darbuotojų komandiruočių trukmės visumą, jei faktiškai tie darbuotojai komandiruojami bent šešiams mėnesiams.

- (2) 3 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

(a) 1 dalis pakeičiama taip:

1. Valstybės narės užtikrina, kad, nepriklausomai nuo to, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams, į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams 1 straipsnio 1 dalyje nurodytos įmonės garantuotų darbo sutarties sąlygas, susijusias su toliau nurodytais dalykais, kuriuos toje valstybėje narėje, kurioje darbas yra atliekamas, reglamentuoja:

- įstatymai ir kiti teisės aktai ir (arba)
- kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinai, kaip nustatyta šio straipsnio 8 dalyje:

(a) maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laikas,

⁶ OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

- (b) minimalių mokamų metinių atostogų trukmė;
- (c) darbo užmokestis, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; šis punktas netaikomas papildomo pensinio draudimo sistemoms;
- (d) darbuotojų, ypač siūlomų laikinojo įdarbinimo įmonių, samdos sąlygos;
- (e) darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos sąlygos;
- (f) apsaugos priemonės, susijusios su nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygomis;
- (g) vienodos sąlygos vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos.

Šioje Direktyvoje darbo užmokestis reiškia visus darbo užmokesčio elementus, kurie valstybėje narėje, į kurios teritoriją darbuotojas komandiruotas, laikomi privalomais pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus bei kolektyvines sutartis ar arbitražo sprendimus, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais, ir (arba), jei nėra sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys arba arbitražo sprendimai skelbiami visuotinai taikytiniais, – pagal kitus kolektyvinius susitarimus ar arbitražo sprendimus, kaip nustatyta 8 dalies antroje pastraipoje.

Valstybės narės Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnyje nurodytoje vienoje bendroje interneto svetainėje paskelbia komandiruotų darbuotojų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kaip nustatyta c punkte.

- (b) Straipsnis papildomas šia dalimi:

1a. Jei valstybės narės teritorijoje įsisteigusioms įmonėms taikomas įstatymais ir kitais teisės aktais bei kolektyvinėmis sutartimis nustatytas reikalavimas subrangos sutartis sudaryti tik su tomis įmonėmis, kurios sutartiniais įsipareigojimais užtikrina tam tikras su darbo užmokesčiu susijusias darbo sutarties sąlygas, valstybė narė gali, laikydamasi proporcingumo ir nediskriminavimo principų, nustatyti, kad toks pats reikalavimas įmonėms būtų taikomas ir tada, kai subrangos sutartys sudaromos su 1 straipsnio 1 dalyje nurodytomis įmonėmis, komandiruojančiomis darbuotojus į jos teritoriją.

- (c) Straipsnis papildomas šia dalimi:

1b. Valstybės narės užtikrina, kad 1 straipsnio 3 dalies c punkte nurodytos įmonės komandiruotiems darbuotojams užtikrintų sąlygas, kurios pagal 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnį taikomos darbuotojams, įdarbintiems per laikinojo įdarbinimo įmones, įsisteigusias valstybėje narėje, kurioje atliekamas darbas.

- (d) 9 dalis išbraukiama.
- (e) 10 dalies antra įtrauka išbraukiama.

- (3) Priedo pirma pastraipa iš dalies keičiama taip:

3 straipsnyje nurodyta veikla apima visus statybos darbus, susijusius su pastatų statyba, remontu, priežiūra, rekonstravimu ar griovimu, visų pirma:

2 straipsnis

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo [two years after adoption]. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų teisės aktų nuostatų tekstą.

Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinių teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

3 straipsnis

Ši direktyva įsigalioja [dvidešimtą] dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

4 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Strasbūre

Europos Parlamento vardu
Pirmininkas

Tarybos vardu
Pirmininkas