

DIREKTYVOS

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2018/957

2018 m. birželio 28 d.

kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS 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 nuomonę ⁽¹⁾,

atsižvelgdami į Europos regionų komiteto nuomonę ⁽²⁾,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros ⁽³⁾,

kadangi:

- (1) laisvas darbuotojų judėjimas, įsisteigimo laisvė ir laisvė teikti paslaugas – esminiai vidaus rinkos principai, įtvirtinti Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV). Sąjunga toliau stiprina tų principų įgyvendinimą ir vykdymo užtikrinimą, ir jais siekiama užtikrinti vienodas verslininkų veiklos sąlygas ir darbuotojų teisių apsaugą;
- (2) laisvė teikti paslaugas apima įmonių teisę teikti paslaugas kitos valstybės narės teritorijoje ir tuo tikslu į tos valstybės narės teritoriją jos gali laikinai komandiruoti savo darbuotojus. Remiantis SESV 56 straipsniu, Sąjungoje turi būti uždrausti laisvės teikti paslaugas apribojimai, taikomi valstybių narių nacionaliniams subjektams, kurie yra įsisteigę kitoje valstybėje narėje nei valstybė, kurios subjektu yra asmuo, kuriam tos paslaugos teikiamos;
- (3) remiantis Europos Sąjungos sutarties 3 straipsniu, Sąjunga turi skatinti socialinį teisingumą ir apsaugą. Remiantis SESV 9 straipsniu, nustatydamą ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga turi atsižvelgti į reikalavimus, susijusius su didelio užimtumo skatinimu, tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimu, kova su socialine atskirtimi, aukšto lygio švietimu, mokymu ir žmonių sveikatos apsauga;
- (4) praėjus daugiau nei dvidešimčiai metų po Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB ⁽⁴⁾ priėmimo tapo būtina įvertinti, ar ja tebėra užtikrinama dviejų poreikių – poreikio skatinti paslaugų teikimo laisvę ir užtikrinti vienodas sąlygas ir poreikio apsaugoti komandiruočių darbuotojų teises – pusiausvyrą. Siekiant užtikrinti, kad taisyklės būtų taikomos vienodai, ir pasiekti realią socialinę konvergenciją, peržiūrint Direktyvą 96/71/EB, pirmenybė turėtų būti teikiama Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/67/ES ⁽⁵⁾ įgyvendinimui ir vykdymo užtikrinimui;

⁽¹⁾ OL C 75, 2017 3 10, p. 81.

⁽²⁾ OL C 185, 2017 6 9, p. 75.

⁽³⁾ 2018 m. gegužės 29 d. Europos Parlamento pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje) ir 2018 m. birželio 21 d. Tarybos sprendimas.

⁽⁴⁾ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997 1 21, p. 1).

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

- (5) labai svarbu turėti pakankamai ir tikslių statistinių duomenų komandiruočių darbuotojų srityje, visų pirma susijusių su komandiruočių darbuotojų skaičiumi konkrečiuose užimtumo sektoriuose ir valstybėse narėse. Valstybės narės ir Komisija turėtų rinkti ir stebėti tokius duomenis;
- (6) vienodų sąlygų taikymo principas ir bet kokios diskriminacijos dėl pilietybės uždraudimas Sąjungos teisėje buvo įtvirtinti dar steigiamosiomis sutartimis. Antrinės teisės aktais įgyvendintas vienodo darbo užmokesčio principas galioja ne tik vyrų ir moterų atžvilgiu, bet ir pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų bei panašų darbą dirbančių nuolatinių darbuotojų, ne visą bei visą darbo dieną dirbančių darbuotojų ir laikinųjų darbuotojų bei panašų darbą dirbančių įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojų atžvilgiu. Tie principai apima visų priemonių, kuriomis tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojama dėl pilietybės, uždraudimą. Taikant tuos principus, kartu turi būti atsižvelgiama į atitinkamą Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką;
- (7) kompetentingos institucijos ir įstaigos, vadovaudamosi nacionaline teise ir (arba) praktika, turėtų galėti patikrinti, ar darbdavio tiesiogiai ar netiesiogiai užtikrinamos komandiruočių darbuotojų apgyvendinimo sąlygos atitinka valstybės narės, į kurios teritoriją jie yra komandiruoti (toliau – priimančioji valstybė narė), nacionalines taisykles, kurios taip pat taikomos komandiruotiems darbuotojams;
- (8) komandiruoti darbuotojai, kurie iš jų įprastos darbo vietos priimančiojoje valstybėje narėje laikinai siunčiami į kitą darbo vietą, turėtų gauti bent tokio paties dydžio komandiruočiųpinigius ar išlaidų kompensavimo sumą kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidoms padengti, kurie taikomi toli nuo namų dėl profesinių priežasčių esantiems vietiniams tos valstybės narės darbuotojams. Tas pats turėtų būti taikoma komandiruočių darbuotojų patirtoms išlaidoms, kai jie turi keliauti į įprastą darbo vietą priimančiojoje valstybėje narėje ir iš jos. Turėtų būti vengiama atvejų, kai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidos padengiamos du kartus;
- (9) komandiravimas pagal savo pobūdį yra laikinas. Komandiruoti darbuotojai paprastai grįžta į valstybę narę, iš kurios jie buvo komandiruoti, kai užbaigiamas darbas, kurį atlikti jie buvo komandiruoti. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad kai kurios komandiruotės yra ilgalaikės, ir pripažįstant priimančiosios valstybės narės darbo rinkos ir tokiems ilgiems laikotarpiams komandiruočių darbuotojų sąsają, ilgesnių nei 12 mėnesių komandiruočių atveju priimančiosios valstybės narės turėtų užtikrinti, kad į jų teritoriją darbuotojus komandiruojančios įmonės garantuotų tiems darbuotojams papildomas darbo sąlygas, kurios būtų privalomai taikomos darbuotojams valstybėje narėje, kurioje atliekamas darbas. Gavus motyvuotą paslaugų teikėjo pranešimą, tas laikotarpis turėtų būti pratęstas;
- (10) būtina užtikrinti didesnę darbuotojų apsaugą siekiant garantuoti laisvę teikti paslaugas teisingomis sąlygomis tiek trumpuoju, tiek ilgoju laikotarpiu, visų pirma užkertant kelią Sutartimis garantuotų teisių pažeidimui. Tačiau tokią darbuotojų apsaugą užtikrinančiomis taisyklėmis negali būti daromas poveikis į kitos valstybės narės teritoriją darbuotojus komandiruojančių įmonių teisei naudotis laisve teikti paslaugas taip pat ir tais atvejais, kai komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, arba, kai taikytina, – 18 mėnesių. Todėl bet kokia nuostata, taikytina komandiruotiems darbuotojams, kai komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių arba, kai taikytina, – 18 mėnesių, turi būti suderinama su ta laisve. Pagal nusistovėjusią teismų praktiką laisvės teikti paslaugas apribojimai yra leistini tik jei tie apribojimai yra pateisinami dėl svarbių viešojo intereso priežasčių ir jei jie yra proporcingi ir būtini;
- (11) kai komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, arba, kai taikytina, – 18 mėnesių, papildomos darbo sąlygos, kurias turi garantuoti darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją komandiruojančios įmonės, turėtų būti taikomos ir darbuotojams, kurie yra komandiruojami kitiems komandiruotiems darbuotojams, atliekantiems tą pačią užduotį toje pačioje vietoje, pakeisti, siekiant užtikrinti, kad tokiais pakeitimais nebūtų naudojamosi norint apeiti taisykles, kurios priešingu atveju būtų taikytinos;
- (12) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2008/104/EB ⁽¹⁾ įtvirtinamas principas, pagal kurį laikiniejiems darbuotojams turėtų būti taikomos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurios būtų taikomos tokiems darbuotojams, jei įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų juos įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Tas principas turėtų būti taikomas ir laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojams, komandiruotiems į kitos valstybės narės teritoriją. Kai taikomas tas principas, įmonė laikinojo darbo naudotoja turėtų informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie darbo sąlygas ir darbo užmokestį, kuriuos ji taiko savo darbuotojams. Valstybės narės gali tam tikromis sąlygomis nukrypti nuo vienodų sąlygų taikymo ir vienodo darbo užmokesčio principų pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 2 ir 3 dalis. Kai taikoma tokia nukrypti leidžianti nuostata, laikinojo įdarbinimo įmonei nėra reikalinga informacija apie įmonės laikinojo darbo naudotojos darbo sąlygas, todėl reikalavimas teikti informaciją neturėtų būti taikomas;

⁽¹⁾ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).

- (13) iš patirties matyti, kad darbuotojai, kuriuos laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra paskyrė laikinai dirbti įmonei laikinojo darbo naudotojai, kartais yra siunčiami į kitos valstybės narės teritoriją tarpvalstybinių paslaugų teikimo tikslu. Turėtų būti užtikrinta tų darbuotojų apsauga. Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad įmonė laikinojo darbo naudotoja informuotų laikinojo įdarbinimo įmonę ar įdarbinimo agentūrą apie komandiruotus darbuotojus, laikinai dirbančius kitos valstybės narės teritorijoje nei ta, kurioje jie paprastai dirba laikinojo įdarbinimo įmonei ar įdarbinimo agentūrai ar įmonei laikinojo darbo naudotojai, kad darbdavys galėtų taikyti, kai tinkama, komandiruotam darbuotojui palankesnes darbo sutarties sąlygas;
- (14) šia direktyva, kaip ir Direktyva 96/71/EB, neturėtų būti daromas poveikis Europos Parlamento ir Tarybos reglamentų (EB) Nr. 883/2004 ⁽¹⁾ ir (EB) Nr. 987/2009 ⁽²⁾ taikymui;
- (15) tarptautinio kelių transporto sektoriui būdingas didelis darbo judumas, todėl šios direktyvos įgyvendinimas tame sektoriuje kelia ypatingų teisinių klausimų ir sunkumų; šie aspektai turi būti išnagrinėti judumo dokumentų rinkinyje nustatius konkrečias kelių transportui skirtas taisykles, be kita ko, skirtas kovai su sukčiavimu bei piktnaudžiavimu sugriežtinti;
- (16) iš tiesų integruotoje ir konkurencingoje vidaus rinkoje įmonės konkuruoja remdamosi tokiais veiksniais, kaip antai našumas, veiksmingumas ir darbuotojų išsilavinimo ir įgūdžių lygis, taip pat jų prekių ir paslaugų kokybė ir jų novatoriškumo lygis;
- (17) darbo užmokesčio taisyklės nustato pačios valstybės narės vadovaudamosi nacionaline teise ir (arba) praktika. Darbo užmokesčio nustatymas yra tik valstybių narių ir socialinių partnerių reikalas. Ypatingas dėmesys turėtų būti kreipiamas į tai, kad nebūtų pažeistos nacionalinės darbo užmokesčio nustatymo sistemos ar atitinkamų šalių laisvė;
- (18) lyginant komandiruotam darbuotojui mokamą darbo užmokestį ir pagal priimančios valstybės narės nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką priklausančią darbo užmokestį, turėtų būti atsižvelgiama į bendrą darbo užmokesčio sumą. Turėtų būti lyginama bendra darbo užmokesčio sudedamųjų dalių suma, o ne atskiros darbo užmokesčio sudedamosios dalys, kurios tapo privalomos, kaip numatyta šioje direktyvoje. Tačiau siekiant užtikrinti skaidrumą ir padėti kompetentingoms institucijoms ir įstaigoms atlikti patikrinimus ir vykdyti kontrolę, būtina, kad darbo užmokesčio sudedamąsias dalis būtų galima nustatyti pakankamai išsamiai pagal valstybės narės, iš kurios darbuotojas buvo komandiruotas, nacionalinę teisę ir (arba) praktiką. Su komandiruote faktiškai susiję komandiruotpinigiai, išskyrus atvejus, kai jie yra susiję su komandiruotės išlaidomis, pavyzdžiui, kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidomis, turėtų būti laikomi darbo užmokesčio dalimi ir į tokius komandiruotpinigius turėtų būti atsižvelgiama siekiant palyginti bendrą darbo užmokesčio sumą;
- (19) su komandiruote susiję komandiruotpinigiai dažnai skiriami siekiant kelių tikslų. Tiek, kiek jų tikslas yra kompensuoti išlaidas, susijusias su komandiruote, kaip antai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas, jie neturėtų būti laikomi darbo užmokesčio dalimi. Tokių išlaidų kompensavimo taisyklės turi nustatyti pačios valstybės narės, vadovaudamosi savo nacionaline teise ir (arba) praktika. Darbdavys turėtų kompensuoti komandiruotiems darbuotojams tokias išlaidas vadovaudamasis darbo santykiams taikytina nacionaline teise ir (arba) praktika;
- (20) atsižvelgiant į su komandiruote susijusių komandiruotpinigių svarbą, turėtų būti užkirstas kelias neaiškumui dėl to, kurie tokių komandiruotpinigių elementai yra skirti išlaidoms, atsiradusioms dėl komandiravimo, kompensuoti. Turėtų būti laikoma, kad visa komandiruotpinigių suma mokama išlaidoms kompensuoti, išskyrus atvejus, kai pagal darbo santykiams taikomas darbo sąlygas, nustatytas vadovaujantis įstatymais ar kitais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis, arbitražo sprendimais ar sutartimis, yra apibrėžta, kurie komandiruotpinigių elementai yra skiriami išlaidoms, atsiradusioms dėl komandiravimo, kompensuoti ir kurie yra darbo užmokesčio dalis;
- (21) darbo užmokesčio sudedamosios dalys ir kitos darbo sutarties sąlygos, nustatytos pagal nacionalinės teisės aktus ar kolektyvines sutartis, kaip nurodyta šioje direktyvoje, turėtų būti skaidrios ir aiškos visiems įmonėms ir komandiruotiems darbuotojams. Kadangi informacijos skaidrumas ir prieiga prie jos yra esminiai dalykai siekiant teisinio tikrumo ir įstatymų vykdymo, Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnio atžvilgiu pagrįsta išplėsti valstybių narių pareigą skelbti informaciją apie darbo sutarties sąlygas bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje, darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kurios tapo privalomomis, ir papildomas darbo sutarties sąlygas, taikomas pagal šią

⁽¹⁾ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (OL L 166, 2004 4 30, p. 1).

⁽²⁾ 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką (OL L 284, 2009 10 30, p. 1).

direktyvą ilgesnėms nei 12 mėnesių, arba, kai taikoma, – 18 mėnesių komandiruotėms. Kiekviena valstybė narė turėtų užtikrinti, kad jos bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje pateikiama informacija būtų tiksli ir kad ji būtų nuolat atnaujinama. Bet kokia įmonei už darbo sutarties sąlygų, kurios turi būti užtikrintos komandiruotiems darbuotojams, nesilaikymą nustatyta sankcija turėtų būti proporcinga ir nustatant sankciją turėtų būti visų pirma atsižvelgiama į tai, ar informacija apie darbo sutarties sąlygas bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje buvo pateikta laikantis Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnio, užtikrinant socialinių partnerių savarankiškumą;

- (22) Direktyvoje 2014/67/ES nustatyta keletas nuostatų, skirtų užtikrinti, kad būtų įgyvendinamos taisyklės dėl darbuotojų komandiravimo ir jų laikytųsi visos įmonės. Tos direktyvos 4 straipsnyje numatyti faktiniai elementai, į kuriuos gali būti atsižvelgta atliekant bendrą konkrečių atvejų vertinimą, kad būtų identifikuojami tikro komandiravimo atvejai ir užkirstas kelias piktnaudžiavimui ir taisyklių apėjimui;
- (23) darbdaviai iki komandiruotės pradžios turėtų imtis tinkamų priemonių, kad pagal Tarybos direktyvą 91/533/EEB ⁽¹⁾ pateiktą esminę informaciją darbuotojams apie darbo sutarties sąlygas, susijusias su komandiruote;
- (24) šia direktyva nustatoma subalansuota sistema laisvės teikti paslaugas ir komandiruočių darbuotojų apsaugos atžvilgiu, kuri yra nediskriminuojamojo pobūdžio, skaidri ir proporcinga ir kuria tuo pačiu metu atsižvelgiama į nacionalinių darbo santykių įvairovę. Šia direktyva netrukdoma taikyti palankesnes darbo sutarties sąlygas komandiruotiems darbuotojams;
- (25) siekiant kovoti su piktnaudžiavimu subrangos atvejais ir apsaugoti komandiruočių darbuotojų teises, valstybės narės turėtų imtis tinkamų priemonių pagal Direktyvos 2014/67/ES 12 straipsnį, kad užtikrintų atsakomybę subrangos atvejais;
- (26) siekiant užtikrinti tinkamą Direktyvos 96/71/EB taikymą, turėtų būti sustiprintas valstybių narių kompetentingų institucijų ir (arba) įstaigų veiklos koordinavimas ir bendradarbiavimas Sąjungos lygmeniu kovojant su sukčiavimu darbuotojų komandiravimo srityje;
- (27) kovojant su sukčiavimu darbuotojų komandiravimo srityje, Europos Parlamento ir Tarybos sprendimu (ES) 2016/344 ⁽²⁾ sukurta Europos platforma (toliau – Platforma), skirta gerinti bendradarbiavimą sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą, turėtų pagal savo įgaliojimus dalyvauti vykdant sukčiavimo atvejų stebėseną ir vertinimą, gerinti valstybių narių administracinio bendradarbiavimo įgyvendinimą ir efektyvumą, plėtoti išpėjimo mechanizmus ir teikti pagalbą bei paramą kompetentingoms institucijoms ir įstaigoms tvirtesniai administraciniam bendradarbiavimui ir keitimuisi informacija. Vykdydama šią veiklą Platforma turi glaudžiai bendradarbiauti su Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetu, įsteigtu Komisijos sprendimu 2009/17/EB ⁽³⁾;
- (28) dėl tam tikrų sukčiavimo ar piktnaudžiavimo atvejų, susijusių su darbuotojų komandiravimu, tarpvalstybinio pobūdžio pateisinamos konkrečios priemonės, kuriomis siekiama sustiprinti patikrinimų, tyrimų ir keitimosi informacija tarp atitinkamų valstybių narių kompetentingų institucijų ar įstaigų tarpvalstybinį aspektą. Tuo tikslu, vykdant direktyvose 96/71/EB ir 2014/67/ES, visų pirma Direktyvos 2014/67/ES 7 straipsnio 4 dalyje, numatytą administracinį bendradarbiavimą kompetentingos institucijos ar įstaigos turėtų turėti reikiamas priemones, kad galėtų išpėti apie tokius atvejus ir keistis informacija, siekiant užkirsti kelią tokiems sukčiavimo ir piktnaudžiavimo atvejams ir su jais kovoti;
- (29) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. Bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų ⁽⁴⁾ valstybės narės išipareigojo pagrįstais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemonės 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;

⁽¹⁾ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, 1991 10 18, p. 32).

⁽²⁾ 2016 m. kovo 9 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas (ES) 2016/344 dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiavimui sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą gerinti, sukūrimo (OL L 65, 2016 3 11, p. 12).

⁽³⁾ 2008 m. gruodžio 19 d. Komisijos sprendimas 2009/17/EB, kuriuo įsteigiamas darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetas (OL L 8, 2009 1 13, p. 26).

⁽⁴⁾ OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

(30) Direktyva 96/71/EB turėtų būti atitinkamai iš dalies pakeista,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Direktyvos 96/71/EB daliniai pakeitimai

Direktyva 96/71/EB iš dalies keičiama taip:

1) 1 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

a) pavadinimas pakeičiamas į „Dalykas ir taikymo sritis“;

b) įterpiamos šios dalys:

„–1. Šia direktyva užtikrinama komandiruočių darbuotojų apsauga jų komandiruotės metu laisvės teikti paslaugas atžvilgiu, nustatant privalomas nuostatas dėl darbo sąlygų ir darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos, kurių turi būti laikomasi.

–1a. Šia direktyva nedaromas poveikis naudojimuisi valstybių narių ir Sąjungos lygmeniu pripažintomis pagrindinėmis teisėmis, įskaitant teisę ar laisvę streikuoti arba imtis kitų veiksmų, numatytų konkrečiose valstybių narių darbo santykių sistemose, laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos. Ja taip pat nedaromas poveikis teisei derėtis dėl kolektyvinių susitarimų, juos sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą ar imtis kolektyvinių veiksmų pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką.“;

c) 3 dalis iš dalies keičiama taip:

i) c punktas pakeičiamas taip:

„c) kaip laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra paskiria darbuotoją laikinai dirbti įmonei laikinojo darbo naudotojai, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais.“;

ii) papildoma šiomis pastraipomis:

„Kai darbuotojas, kurį laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra paskyrė laikinai dirbti įmonei laikinojo darbo naudotojai, kaip nurodyta c punkte, turi atlikti darbą įmonės laikinojo darbo naudotojos teikiamų tarpvalstybinių paslaugų a, b ar c punkto prasme tikslu kitos valstybės narės teritorijoje nei ta, kurioje darbuotojas paprastai dirba laikinojo įdarbinimo įmonei ar įdarbinimo agentūrai arba įmonei laikinojo darbo naudotojai, laikoma, kad laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra, su kuria darbuotoją sieja darbo santykiai, tą darbuotoją komandiravo į tos valstybės narės teritoriją. Laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra laikoma 1 dalyje nurodyta įmone ir turi visiškai tenkinti atitinkamas šios direktyvos ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/67/ES (*) sąlygas.

Įmonė laikinojo darbo naudotoja laiku ir prieš antroje pastraipoje nurodyto darbo pradžią informuoja jai darbuotoją paskyrusią laikinai dirbti laikinojo įdarbinimo įmonę ar įdarbinimo agentūrą.

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

2) 3 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

a) 1 dalis pakeičiama taip:

„1. Valstybės narės užtikrina, kad nepriklausomai nuo to, kuri teisė yra taikoma darbo santykiams, 1 straipsnio 1 dalyje nurodytos įmonės į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, garantuotų darbo sutarties sąlygas, apimančias toliau nurodytus dalykus, kurie valstybėje narėje, kurioje darbas atliekamas, yra nustatyti:

— įstatymais ir kitais teisės aktais ir (arba)

— kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinai arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal 8 dalį;

- a) maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas;
- b) minimali mokamų metinių atostogų trukmė;
- c) darbo užmokestis, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; šis punktas netaikomas papildomų profesinių pensijų sistemoms;
- d) darbuotojų paskyrimo laikinai dirbti, visų pirma kai tai daro laikinojo įdarbinimo įmonės, sąlygos;
- e) darbuotojų sveikatos, darbo saugos ir higienos sąlygos;
- f) apsaugos priemonės, susijusios su nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygomis;
- g) vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos;
- h) darbuotojų apgyvendinimo, kai jį darbuotojams, dirbantiems kitoje nei jų įprasta darbo vieta, užtikrina darbdavys, sąlygos;
- i) komandiruočių pinigai ar išlaidų kompensavimas, siekiant padengti toli nuo namų dėl profesinių priežasčių esančių darbuotojų kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas.

i punktas taikomas tik toms kelionėms, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidoms, kurias komandiruoti darbuotojai patiria, kai valstybėje narėje, į kurios teritoriją jie yra komandiruoti, turi keliauti į įprastą darbo vietą ir iš jos, arba kai jų darbdavys juos laikinai siunčia iš tos įprastinės darbo vietos į kitą darbo vietą.

Šioje direktyvoje darbo užmokesčio sąvoka apibrėžiama pagal valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas komandiruojamas, nacionalinę teisę ir (arba) praktiką ir apima visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kurios yra privalomos pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis ar arbitražo sprendimus, kurie toje valstybėje narėje buvo paskelbti visuotinai taikytinai arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal 8 dalį.

Nedarant poveikio Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsniui, valstybės narės, vadovaudamosi nacionaline teise ir (arba) praktika, tame straipsnyje nurodytoje bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje nepagrįstai nedelsdamos ir skaidriai paskelbia informaciją apie darbo sutarties sąlygas, įskaitant darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kaip nurodyta šios dalies trečioje pastraipoje, ir visas darbo sutarties sąlygas pagal šio straipsnio 1a dalį.

Valstybės narės užtikrina, kad bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje būtų pateikiama tiksli ir atnaujinta informacija. Komisija savo interneto svetainėje paskelbia bendrų oficialių nacionalinių interneto svetainių adresus.

Jeigu, priešingai nei pagal Direktyvos 2014/67/ES 5 straipsnį, bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje skelbiamoje informacijoje nenurodyta, kurios darbo sutarties sąlygos turi būti taikomos, į tą aplinkybę atsižvelgiama, vadovaujantis nacionaline teise ir (arba) praktika, nustatant sankcijas pagal šią direktyvą priimtų nacionalinių nuostatų pažeidimų atveju tiek, kiek tai būtina siekiant užtikrinti jų proporcingumą.“;

b) įterpiamos šios dalys:

„1a. Kai faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, valstybės narės užtikrina, nepriklausomai nuo to, kuri teisė yra taikoma darbo santykiams, kad 1 straipsnio 1 dalyje nurodytos įmonės į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, be šio straipsnio 1 dalyje nurodytų darbo sutarties sąlygų garantuotų visas taikytinas darbo sutarties sąlygas, kurios valstybėje narėje, kurioje yra atliekamas darbas, yra nustatytos:

— įstatymais ir kitais teisės aktais ir (arba)

— kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinai arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal 8 dalį.

Šios dalies pirmą pastraipą netaikoma toliau nurodytiems dalykams:

- a) darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo procedūroms, formalumams ir sąlygoms, įskaitant nekonkuravimo sąlygas;
- b) papildomų profesinių pensijų sistemoms.

Kai paslaugų tiekėjas pateikia motyvuotą pranešimą, valstybė narė, kurioje teikiama paslauga, pratęsia pirmoje pastraipoje nurodytą laikotarpį iki 18 mėnesių.

Jeigu 1 straipsnio 1 dalyje nurodyta įmonė pakeičia komandiruojamą darbuotoją kitu komandiruojamu darbuotoju, atliekančiu tą patį darbą toje pačioje vietoje, komandiruojamės trukmė šios dalies tikslais yra bendra atitinkamų atskirų komandiruojamų darbuotojų komandiruojamės laikotarpių trukmė.

Šios dalies ketvirtoje pastraipoje nurodyta „To paties darbo toje pačioje vietoje“ samprata apibrėžiama atsižvelgiant į, *inter alia*, teiktinos paslaugos pobūdį, atliktiną darbą ir darbo vietos adresą (-us).

1b. Valstybės narės numato, kad 1 straipsnio 3 dalies c punkte nurodytos įmonės komandiruotiems darbuotojams garantuotų darbo sutarties sąlygas, kurios pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB (*) 5 straipsnį taikomos laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojams, kuriuos paskyrė laikinai dirbti valstybėje narėje, kurioje atliekamas darbas, įsisteigusios įmonės.

Įmonė laikinojo darbo naudotoja informuoja 1 straipsnio 3 dalies c punkte nurodytas įmones apie savo taikomas įdarbinimo sąlygas, susijusias su darbo sąlygomis ir darbo užmokesčiu, tiek, kiek toms sąlygoms taikoma šios dalies pirmą pastraipą.

(*) 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9).“;

- c) 7 dalis pakeičiama taip:

„7. 1–6 dalys netrukdo taikyti darbuotojams palankesnių darbo sutarties sąlygų.

Su komandiruojamu susiję komandiruojamieji laikomi darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie yra mokami kompensuojant komandiruojamą faktines išlaidas, kaip antai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas. Nedarant poveikio 1 dalies pirmos pastraipos h punktui, darbdavys kompensuoja komandiruotam darbuotojui tokias išlaidas laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos, taikomų darbo santykiams.

Jeigu pagal darbo santykiams taikytinas darbo sąlygas nenustatyta, ar su komandiruojamu susijusių komandiruojamųjų dalys mokamos kaip faktinių išlaidų kompensavimas, ir tuo atveju, kai taip yra, kurios tai yra dalys, arba kurios yra darbo užmokesčio dalimi, tuomet laikoma, kad visi komandiruojamieji mokami kaip išlaidų, susijusių su komandiruojamu, kompensavimas.“;

- d) 8 dalies antra ir trečia pastraipos pakeičiamos taip:

„Jei nėra sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys arba arbitražo sprendimai skelbiami visuotinai taikytinai pirmos pastraipos prasme, arba papildant tokią sistemą, valstybės narės gali nuspręsti remtis:

- kolektyvinėmis sutartimis arba arbitražo sprendimais, kurie yra taikomi bendrai visoms panašioms tam tikros profesijos ar pramonės šakos įmonėms konkrečioje geografinėje zonoje, ir (arba)
- darbdavių ir darbuotojų tipiškiausių organizacijų nacionaliniu lygmeniu sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis, kurios yra taikomos visoje nacionalinėje teritorijoje,

su sąlyga, kad šias sutartis ir sprendimus taikant 1 straipsnio 1 dalyje nurodytoms įmonėms sprendžiant šio straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje išvardytus klausimus ir, kai taikoma, darbo sutarties sąlygų, užtikrinamų komandiruotiems darbuotojams pagal šio straipsnio 1a dalį, atžvilgiu, užtikrinamas vienodų sąlygų taikymas toms įmonėms ir kitoms šioje pastraipoje nurodytoms panašioje padėtyje esančioms įmonėms.

Vienodų sąlygų taikymas, kaip apibrėžta šiame straipsnyje, egzistuoja tais atvejais, kai:

- nacionalinėms įmonėms panašioje padėtyje nagrinėjamoje vietoje arba atitinkamame sektoriuje yra taikomos tos pačios pareigos, kaip ir 1 straipsnio 1 dalyje nurodytoms įmonėms, dėl šio straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje išvardytų dalykų, ir, kai taikoma, darbo sutarties sąlygų, užtikrinamų komandiruotiems darbuotojams pagal šio straipsnio 1a dalį, atžvilgiu ir
- nacionalinės įmonės panašioje padėtyje privalo įvykdyti tokias pareigas, kurios turi tokį patį poveikį.“;

e) 9 ir 10 dalys keičiamos taip:

„9. Valstybės narės gali reikalausti, kad 1 straipsnio 1 dalyje nurodytos įmonės 1 straipsnio 3 dalies c punkte nurodytiems darbuotojams be šio straipsnio 1b dalyje nurodytų darbo sąlygų, garantuotų kitas sąlygas, kurios taikomos laikinos įdarbinimo agentūros darbuotojams valstybėje narėje, kurioje atliekamas darbas.“;

10. Ši direktyva netrukdo valstybėms narėms, laikantis Sutarčių ir remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, taikyti nacionalinėms įmonėms ir kitų valstybių narių įmonėms darbo sutarčių sąlygas, susijusias su kitais dalykais, nei nurodytieji 1 dalies pirmoje pastraipoje, nuostatų dėl viešosios tvarkos atveju.“;

3) 4 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą pakeičiama taip:

„2. Valstybės narės užtikrina, kad kompetentingos institucijos ar įstaigos, įskaitant valdžios institucijas, kurios pagal nacionalinę teisę yra atsakingos už 3 straipsnyje nurodytų darbo sutarties sąlygų stebėseną, tarpusavyje bendradarbiautų, taip pat ir Sąjungos lygmeniu. Toks bendradarbiavimas visų pirma apima atsakymus į pagrįstus tų valdžios institucijų ar įstaigų prašymus suteikti informacijos apie tarpvalstybinį darbuotojų paskyrimą laikinai dirbti ir akivaizdžių pažeidimų arba galimų neteisėtos veiklos atvejų, kaip antai tarpvalstybinių nedeklaruojamo darbo ir fiktyvaus savarankiško darbo atvejų, susijusių su darbuotojų komandiravimu, nagrinėjamą. Jei kompetentinga institucija ar įstaiga valstybėje narėje, iš kurios komandiruojamas darbuotojas, neturi valstybės narės, į kurią komandiruojamas darbuotojas, kompetentingos institucijos ar įstaigos prašomos informacijos, ji stengiasi tą informaciją gauti iš kitų tos valstybės narės institucijų ar įstaigų. Jei nuolat vėluojama pateikti tokią informaciją valstybei narei, į kurią komandiruojamas darbuotojas, apie tai informuojama Komisija ir ji imasi tinkamų priemonių.“;

4) 5 straipsnis pakeičiamas taip:

„5 straipsnis

Stebėseną, kontrolę ir vykdymo užtikrinimas

Valstybė narė, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, ir valstybė narė, iš kurios komandiruojamas darbuotojas, atsako už šioje direktyvoje ir Direktyvoje 2014/67/ES nustatytų pareigų stebėseną, kontrolę ir vykdymo užtikrinimą ir, jei nesilaikoma šios direktyvos nuostatų, imasi tinkamų priemonių.

Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, taisykles ir imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šios sankcijos būtų įgyvendintos. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

Valstybės narės visų pirma užtikrina, kad darbuotojai ir (arba) darbuotojų atstovai galėtų pasinaudoti tinkamomis procedūromis siekiant užtikrinti pagal šią direktyvą nustatytų pareigų vykdymą.

Tuo atveju, jeigu valstybei narei atlikus bendrą vertinimą pagal Direktyvos 2014/67/ES 4 straipsnį nustatoma, kad įmonė neteisėtai arba nesąžiningai sudaro įspūdį, jog tam tikro darbuotojo padėtis patenka į šios direktyvos taikymo sritį, ta valstybė narė užtikrina, kad tam darbuotojui būtų taikoma atitinkama teisė ir praktika.

Valstybės narės užtikrina, kad dėl šio straipsnio atitinkamam darbuotojui nebūtų taikomos mažiau palankios sąlygos nei komandiruotiems darbuotojams taikytinos sąlygos.“;

5) priedo įžanginė dalis pakeičiama taip:

„3 straipsnio 2 dalyje nurodytos veiklos apima visus statybos darbus, susijusius su pastatų statyba, remontu, priežiūra, rekonstravimu ar griovimu, visų pirma.“.

2 straipsnis

Peržiūra

1. Komisija peržiūri šios direktyvos taikymą ir įgyvendinimą. Ne vėliau kaip 2023 m. liepos 30 d. Komisija pateikia Europos Parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui šios direktyvos taikymo ir įgyvendinimo ataskaitą ir, kai tikslinga, pasiūlo būtinus šios direktyvos ir Direktyvos 96/71/EB dalinius pakeitimus.

2. Į 1 dalyje nurodytą ataskaitą įtraukiamas vertinimas, ar reikalingos papildomos priemonės, kuriomis būtų užtikrintos vienodos sąlygos ir apsaugoti darbuotojai:

a) subrangos atveju;

b) remiantis šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi, atsižvelgiant į pokyčius, susijusius su teisėkūros procedūra priimamu aktu, kuriuo iš dalies keičiamos Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/22/EB ⁽¹⁾ nuostatos dėl vykdymo užtikrinimo reikalavimų ir nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės.

3 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę ir taikymas

1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2020 m. liepos 30 d. priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų nuostatų tekstą.

Tas nuostatas jos pradeda taikyti nuo 2020 m. liepos 30 d. Iki tos datos toliau taikomas Direktyvos 96/71/EB tekstas be dalinių pakeitimų, kurie padaromi šia direktyva.

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

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

3. Ši direktyva kelių transporto sektoriui taikoma nuo teisėkūros procedūra priimamo akto, kuriuo iš dalies keičiamos Direktyvos 2006/22/EB nuostatos dėl vykdymo užtikrinimo reikalavimų ir nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės, taikymo pradžios dienos.

4 straipsnis

Įsigaliojimas

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

5 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje 2018 m. birželio 28 d.

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas

A. TAJANI

Tarybos vardu

Pirmininkė

L. PAVLOVA

⁽¹⁾ 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/22/EB dėl būtiniausių sąlygų Tarybos reglamentams (EEB) Nr. 3820/85 ir (EEB) Nr. 3821/85 dėl su kelių transporto veikla susijusių socialinių teisės aktų įgyvendinti ir panaikinti Direktyvą 88/599/EEB (OL L 102, 2006 4 11, p. 35).