

SMERNICE

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2018/957

z 28. júna 2018,

ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov ⁽²⁾,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ⁽³⁾,

keďže:

- (1) Sloboda pohybu pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby sú základné zásady vnútorného trhu zakotvené v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Vykonávanie a presadzovanie týchto zásad Únia naďalej rozvíja a cieľom je zaručiť rovnaké podmienky pre podniky a dodržiavanie práv pracovníkov.
- (2) Sloboda poskytovať služby zahŕňa právo podnikov poskytovať služby na území iného členského štátu a dočasne vyslať svojich vlastných pracovníkov na územie takého členského štátu na uvedený účel. V súlade s článkom 56 ZFEÚ sú zakázané obmedzenia slobody poskytovať služby v rámci Únie vo vzťahu k štátnym príslušníkom členských štátov, ktorí sú usadení v inom členskom štáte ako členskom štáte osoby, pre ktorú sú služby určené.
- (3) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii má Únia podporovať sociálnu spravodlivosť a ochranu. Podľa článku 9 ZFEÚ má Únia pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností prihliadať na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany, bojom proti sociálnemu vylúčeniu a s vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia.
- (4) Viac ako 20 rokov po prijatí smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES ⁽⁴⁾ sa ukázalo, že je potrebné posúdiť, či stále zabezpečuje správnu rovnováhu medzi potrebou podporiť slobodu poskytovať služby a zabezpečiť rovnaké podmienky na jednej strane a potrebou chrániť práva vyslaných pracovníkov na strane druhej. Na zabezpečenie jednotného uplatňovania pravidiel a skutočného sociálneho zblížovania by sa popri revízii smernice 96/71/ES mala prioritou klásť aj na vykonávanie a presadzovanie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 75, 10.3.2017, s. 81.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 185, 9.6.2017, s. 75.

⁽³⁾ Pozícia Európskeho parlamentu z 29. mája 2018 (zatiaľ neuvverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 21. júna 2018.

⁽⁴⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽⁵⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11).

- (5) Mimoriadne dôležité sú dostatočné a presné štatistické údaje týkajúce sa vyslaných pracovníkov, najmä pokiaľ ide o počet vyslaných pracovníkov v konkrétnych sektoroch zamestnanosti a podľa jednotlivých členských štátov. Členské štáty a Komisia by mali tieto údaje zhromažďovať a monitorovať.
- (6) Zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe štátnej príslušnosti boli zakotvené v práve Únie už zakladajúcimi zmluvami. Zásada rovnakej mzdy sa vykonáva pomocou sekundárneho práva nielen medzi ženami a mužmi, ale aj medzi pracovníkmi so zmluvami na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi, medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný pracovný čas a medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a porovnateľnými pracovníkmi užívateľského podniku. Uvedené zásady zahŕňajú zákaz akýchkoľvek opatrení, ktoré by boli priamo alebo nepriamo diskriminačné na základe štátnej príslušnosti. Pri uplatňovaní uvedených zásad sa má zohľadňovať príslušná judikatúra Súdneho dvora Európskej únie.
- (7) Príslušné orgány a subjekty v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou by mali byť schopné overiť, či podmienky ubytovania pre vyslaných pracovníkov, ktoré je priamo alebo nepriamo poskytované zamestnávateľom, sú v súlade s vnútroštátnymi pravidlami v členskom štáte, na ktorého územie sú pracovníci vyslaní (hostiteľský členský štát), ktoré sa tiež uplatňujú na vyslaných pracovníkov.
- (8) Vyslaným pracovníkom, ktorí sú dočasne vyslaní zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v hostiteľskom členskom štáte na iné miesto výkonu práce, by sa mali zaplatiť aspoň také isté prídavky alebo náhrady nákladov na cestovanie, stravovanie a ubytovanie pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov, ako platia pre miestnych pracovníkov v tomto členskom štáte. To isté pravidlo by sa malo uplatňovať aj v prípade nákladov vzniknutých vyslaným pracovníkom, od ktorých sa požaduje, aby cestovali do svojho obvyklého miesta výkonu práce a zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v hostiteľskom členskom štáte. Malo by sa vyhnúť dvojitému preplateniu výdavkov na cestovanie, ubytovanie a stravu.
- (9) Vysielanie pracovníkov je dočasnej povahy. Vyslaní pracovníci sa zvyčajne vracajú do členského štátu, z ktorého boli vyslaní, po ukončení práce, pre ktorú boli vyslaní. Avšak vzhľadom na dlhé trvanie niektorých prípadov vyslania a so zreteľom na väzbu medzi trhom práce hostiteľského členského štátu a pracovníkmi vyslanými na takéto dlhé obdobia, ak vyslanie trvá dlhšie ako 12 mesiacov, hostiteľské členské štáty by mali zabezpečiť, aby podniky vysielajúce pracovníkov na ich územie zaručili uvedeným pracovníkom dodatočný súbor pracovných podmienok, ktoré sú povinne uplatniteľné na pracovníkov v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva. Toto obdobie by sa malo predĺžiť, ak poskytovateľ služieb podá oznámenie obsahujúce odôvodnenie.
- (10) Zabezpečenie väčšej ochrany pracovníkov je nevyhnutné na zaručenie slobody poskytovať služby spravodlivým spôsobom, a to v krátkodobom aj dlhodobom horizonte, najmä tým, že sa zabráni zneužívaniu práv zaručených zmluvami. Pravidlá, ktorými sa zaručuje takáto ochrana pracovníkov, však nemôžu mať vplyv na právo podnikov vysielajúcich pracovníkov na územie iného členského štátu odvolávať sa na slobodu poskytovať služby ani v prípadoch, keď vyslanie trvá dlhšie ako 12 mesiacov, alebo prípadne dlhšie ako 18 mesiacov. Akékoľvek ustanovenie uplatniteľné na vyslaných pracovníkov v súvislosti s vyslaním presahujúcim obdobie 12 mesiacov alebo prípadne presahujúcim obdobie 18 mesiacov preto musí byť v súlade s touto slobodou. Podľa ustálenej judikatúry sú obmedzenia slobody poskytovať služby prípustné len vtedy, ak sú opodstatnené na základe závažných dôvodov vo verejnom záujme a ak sú primerané a nevyhnutné.
- (11) Ak vyslanie trvá dlhšie ako 12 mesiacov, alebo prípadne dlhšie ako 18 mesiacov, dodatočný súbor pracovných podmienok, ktoré má zaručiť podnik vysielajúci pracovníkov na územie iného členského štátu, by sa mal vzťahovať aj na pracovníkov, ktorí sú vyslaní s cieľom nahradiť iných vyslaných pracovníkov vykonávajúcich tú istú úlohu na tom istom mieste, aby sa zabezpečilo, že tieto náhrady sa nezneužijú na obchádzanie inak platných pravidiel.
- (12) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES ⁽¹⁾ sa vyjadruje zásada, že základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sa vzťahujú na dočasných agentúrnych pracovníkov, by mali byť minimálne také, aké by sa na takýchto pracovníkov vzťahovali, ak by ich na také isté pracovné miesto prijal užívateľský podnik. Táto zásada by sa mala uplatňovať aj na dočasných agentúrnych pracovníkov vyslaných na územie iného členského štátu. Ak sa uplatní táto zásada, užívateľský podnik by mal informovať agentúru dočasného zamestnávania o pracovných podmienkach a odmeňovaní, ktoré uplatňuje na svojich pracovníkov. Členské štáty sa môžu za určitých podmienok odchýliť od zásady rovnakého zaobchádzania a zásady rovnakej mzdy podľa článku 5 ods. 2 a 3 smernice 2008/104/ES. Ak sa takéto odchýlenie uplatní, agentúra dočasného zamestnávania nepotrebuje žiadne informácie o pracovných podmienkach užívateľského podniku a požiadavka na poskytnutie informácií by sa preto nemala uplatňovať.

⁽¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

- (13) Zo skúseností vyplýva, že pracovníci, ktorí boli prenajatí dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou užívateľskému podniku, sa niekedy v rámci nadnárodného poskytovania služieb vysielajú na územie iného členského štátu. Mala by sa zabezpečiť ochrana týchto pracovníkov. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby užívateľský podnik informoval dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskú agentúru o vyslaných pracovníkoch, ktorí dočasne pracujú na území iného členského štátu ako je členský štát, v ktorom bežne pracujú pre dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskú agentúru alebo pre užívateľský podnik, aby mohol zamestnávateľ primerane uplatniť pracovné podmienky, ktoré sú výhodnejšie pre daného vyslaného pracovníka.
- (14) Touto smernicou, rovnako ako smernicou 96/71/ES by nemalo byť dotknuté uplatňovanie nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ⁽¹⁾ a (ES) č. 987/2009 ⁽²⁾.
- (15) Z dôvodu vysoko mobilného charakteru práce v medzinárodnej cestnej doprave vyvoláva vykonávanie tejto smernice v uvedenom odvetví určité právne otázky a ťažkosti, ktoré sa majú v rámci balíka v oblasti mobility riešiť prostredníctvom osobitných pravidiel pre cestnú dopravu, ktorými sa posilní aj boj proti podvodom a zneužívaniu.
- (16) Na skutočne integrovanom a konkurenčnom vnútornom trhu podniky súťažia na základe faktorov, ako sú produktivita, efektívnosť a úroveň vzdelania a zručností pracovnej sily, ako aj kvalita ich tovaru a služieb a miera ich inovácie.
- (17) Je v kompetencii členských štátov stanovovať pravidlá o odmeňovaní v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. Stanovenie miezd patrí do výlučnej právomoci členských štátov a sociálnych partnerov. Osobitná pozornosť by sa mala venovať tomu, aby sa neoslabovali vnútroštátne systémy stanovovania miezd alebo sloboda zúčastnených strán.
- (18) Pri porovnaní odmeny vyplatenej vyslanému pracovníkovi a odmeny splatnej v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou hostiteľského členského štátu by sa mala zohľadniť hrubá výška odmeny. Mala by sa porovnať celková hrubá výška odmeny, a nie jednotlivé zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými, ako sa stanovuje v tejto smernici. S cieľom zabezpečiť transparentnosť a pomôcť príslušným orgánom a subjektom pri vykonávaní overení a kontrol je však potrebné, aby sa mohli zložky odmeňovania určiť dostatočne podrobne podľa vnútroštátneho práva a/alebo praxe členského štátu, z ktorého bol pracovník vyslaný. Pokiaľ sa prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, netýkajú skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, mali by sa považovať za súčasť odmeny a mali by sa zohľadniť na účely porovnania celkovej hrubej výšky odmeny.
- (19) Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, často slúžia na viaceré účely. Pokiaľ je ich účelom náhrada nákladov vynaložených v súvislosti s vyslaním, ako sú napríklad cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, nemali by sa považovať za súčasť odmeny. Je na členských štátoch, aby v súlade so svojim vnútroštátnym právom a/alebo praxou stanovili pravidlá týkajúce sa náhrady takýchto nákladov. Zamestnávateľ by mal nahradiť takéto náklady vyslaných pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, ktoré sa vzťahujú na pracovno-právny vzťah.
- (20) Vzhľadom na význam prídavkov, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, by sa malo vyhnúť neistote, pokiaľ ide o to, ktoré zložky takýchto prídavkov sa priradujú k náhrade nákladov spojených s vyslaním. Celý prídavok by sa mal považovať za vyplatený ako náhrada nákladov, pokiaľ nie je v pracovných podmienkach vyplývajúcich zo zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, kolektívnych zmlúv, arbitrážnych nálezov alebo zmluvných dojednaní, ktoré sa vzťahujú na zamestnanecký vzťah, určené, ktoré zložky prídavku sa priradujú na náhradu nákladov spojených s vyslaním a ktoré sú časťou odmeny.
- (21) Zložky odmeňovania a iné pracovné podmienky v zmysle vnútroštátneho práva alebo kolektívnych zmlúv uvedených v tejto smernici by mali byť jasné a transparentné pre všetky podniky a vyslaných pracovníkov. Keďže transparentnosť informácií a prístup k nim majú zásadný význam pre právnu istotu a presadzovanie práva, je s ohľadom na článok 5 smernice 2014/67/EÚ odôvodnené rozšíriť povinnosť členských štátov uverejňovať pracovné podmienky na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke o zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými, ako aj o dodatočný súbor pracovných podmienok uplatniteľných na vyslania presahujúce 12 mesiacov alebo prípadne presahujúce 18 mesiacov podľa tejto smernice. Každý členský štát by mal zabezpečiť, aby informácie poskytované na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke boli presné a pravidelne aktualizované.

⁽¹⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽²⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 284, 30.10.2009, s. 1).

Akékoľvek sankcie uložené podniku za nedodržanie pracovných podmienok, ktoré sa majú zabezpečiť pre vyslaných pracovníkov, by mali byť primerané a určenie sankcií by malo najmä zohľadňovať, či informácie o pracovných podmienkach uverejnené na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke boli poskytnuté v súlade s článkom 5 smernice 2014/67/EÚ a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

- (22) Smernica 2014/67/EÚ stanovuje niekoľko ustanovení na zabezpečenie toho, aby sa presadzovali pravidlá o vysielaní pracovníkov a aby ich dodržiavali všetky podniky. V článku 4 uvedenej smernice sa stanovujú skutkové okolnosti, ktoré možno zohľadniť pri celkovom posúdení konkrétnych situácií s cieľom identifikovať prípady skutočného vyslania a predchádzať zneužívaniu a obchádzaniu pravidiel.
- (23) Zamestnávateľia by pred začiatkom vyslania mali prijať vhodné opatrenia, aby pracovníkovi poskytl v súvislosti s vyslaním dôležité informácie o pracovných podmienkach v súlade so smernicou Rady 91/533/EHS ⁽¹⁾.
- (24) Touto smernicou sa v súvislosti so slobodou poskytovať služby a ochranou vyslaných pracovníkov zavádza vyvážený rámec, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný, pričom súčasne rešpektuje rôznorodosť vnútroštátnych pracovnoprávných vzťahov. Táto smernica nebráni uplatňovaniu pracovných podmienok, ktoré sú výhodnejšie pre vyslaných pracovníkov.
- (25) S cieľom bojovať proti zneužívaniu v prípadoch zadania zákazky subdodávateľovi a v záujme ochrany práv vyslaných pracovníkov by členské štáty mali prijať primerané opatrenia v súlade s článkom 12 smernice 2014/67/EÚ s cieľom zabezpečiť subdodávateľskú zodpovednosť.
- (26) S cieľom zabezpečiť správne uplatňovanie smernice 96/71/ES by sa mala posilniť koordinácia medzi príslušnými orgánmi a/alebo subjektmi členských štátov a spolupráca na úrovni Únie v oblasti boja proti podvodom v súvislosti s vysielaním pracovníkov.
- (27) V kontexte boja proti podvodom súvisiacim s vysielaním pracovníkov by sa európska platforma na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce (ďalej len „platforma“) zriadená rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344 ⁽²⁾ mala v súlade so svojim mandátom zúčastňovať na monitorovaní a hodnotení prípadov podvodov, mala by zlepšovať vykonávanie a účinnosť administratívnej spolupráce medzi členskými štátmi, rozvíjať mechanizmy varovania a podporovať posilnenú administratívnu spoluprácu a výmenu informácií medzi príslušnými orgánmi alebo subjektmi. Platforma by pri tom mala úzko spolupracovať s Výborom odborníkov pre vysielanie pracovníkov zriadeným rozhodnutím Komisie 2009/17/ES ⁽³⁾.
- (28) Nadnárodný charakter určitých situácií podvodov alebo zneužívania súvisiacich s vysielaním pracovníkov odôvodňuje konkrétne opatrenia zamerané na posilnenie nadnárodného rozmeru inšpekcí, vyšetrovaní a výmeny informácií medzi príslušnými orgánmi alebo subjektmi dotknutých členských štátov. Na tento účel by v rámci administratívnej spolupráce stanovenej v smerniciach 96/71/ES a 2014/67/EÚ, najmä v článku 7 ods. 4 smernice 2014/67/EÚ, mali príslušné orgány alebo subjekty mať prostriedky potrebné na upozornenie na takéto situácie a výmenu informácií s cieľom predchádzať a bojovať proti podvodom a zneužívaniu.
- (29) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 o vysvetľujúcich dokumentoch ⁽⁴⁾ sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch k svojim oznámeniam o transpozíčných opatreniach pripoja jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozíčných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené.

⁽¹⁾ Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, 18.10.1991, s. 32).

⁽²⁾ Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344 z 9. marca 2016 o zriadení európskej platformy na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce (Ú. v. EÚ L 65, 11.3.2016, s. 12).

⁽³⁾ Rozhodnutie Komisie 2009/17/ES z 19. decembra 2008, ktorým sa zriaďuje Výbor odborníkov pre vysielanie pracovníkov (Ú. v. EÚ L 8, 13.1.2009, s. 26).

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

(30) Smernica 96/71/ES by sa mala zodpovedajúcim spôsobom zmeniť,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Zmeny smernice 96/71/ES

Smernica 96/71/ES sa mení takto:

1. Článok 1 sa mení takto:

- a) nadpis sa nahrádza textom „Predmet a rozsah pôsobnosti“;
- b) vkladajú sa tieto odseky:

„1. Touto smernicou sa zabezpečuje ochrana vyslaných pracovníkov počas ich vyslania v súvislosti so slobodou poskytovať služby stanovením záväzných ustanovení týkajúcich sa pracovných podmienok a ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ktoré sa musia dodržiavať.

-1a. Touto smernicou sa nijakým spôsobom neovplyvňuje výkon základných práv uznaných v členských štátoch a na úrovni Únie vrátane práva na štrajk alebo slobody štrajkovať alebo prijímať iné opatrenia patriace do rozsahu pôsobnosti osobitných systémov pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. Touto smernicou tiež nie je dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy alebo právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou.“;

c) odsek 3 sa mení takto:

i) písmeno c) sa nahrádza takto:

„c) prenájom pracovníkov zo strany dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskej agentúry užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu, za predpokladu, že medzi dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, a pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.“;

ii) dopĺňajú sa tieto pododseky:

„Ak má pracovník, ktorý bol prenajatý dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou užívateľskému podniku uvedenému v písmene c), vykonávať prácu v rámci nadnárodného poskytovania služieb v zmysle písmena a), b) alebo c) užívateľským podnikom na území iného členského štátu, než kde pracovník bežne pracuje pre dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskú agentúru alebo užívateľský podnik, pracovník sa považuje za vyslaného na územie daného členského štátu dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, s ktorými je pracovník v pracovnoprávnom vzťahu. Dočasný zamestnávateľ alebo sprostredkovateľská agentúra sa považuje za podnik uvedený v odseku 1 a je v plnom súlade s príslušnými ustanoveniami tejto smernice a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ (*).

Užívateľský podnik informuje dočasného zamestnávateľa alebo sprostredkovateľskú agentúru, z ktorých bol pracovník prenajatý, v dostatočnom predstihu pred začatím výkonu práce, ako sa uvádza v druhom pododseku.

(*) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11).“;

2. Článok 3 sa mení takto:

a) odsek 1 sa nahrádza takto:

„1. Členské štáty zabezpečia bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, aby podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili na základe rovnakého zaobchádzania pracovníkom, ktorí sú vyslaní na ich územie, pracovné podmienky vzťahujúce sa na tieto oblasti, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené:

— v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach, a/alebo

- v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8:
- a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku,
 - b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky,
 - c) odmeňovanie vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia,
 - d) podmienky prenajímania pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov dočasnými zamestnávateľmi,
 - e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci,
 - f) ochranné opatrenia, pokiaľ ide o pracovné podmienky tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých,
 - g) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia,
 - h) podmienky ubytovania pracovníkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkom, ktorí sú mimo svojho obvyklého miesta výkonu práce,
 - i) prídavky alebo náhrada cestovných nákladov, stravných a ubytovacích nákladov pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov.

Písmeno i) sa uplatňuje výlučne na cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady, ktoré vynakladajú vyslaní pracovníci vtedy, keď sa od nich požaduje, aby cestovali do svojho obvyklého miesta výkonu práce a zo svojho obvyklého miesta výkonu práce v členskom štáte, na ktorého územie boli vyslaní, alebo keď sú ich zamestnávateľom dočasne vyslaní z uvedeného obvyklého miesta výkonu práce na iné miesto výkonu práce.

Na účely tejto smernice sa pojem „odmeňovanie“ vymedzuje vnútroštátnym právom a/alebo praxou členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a zahŕňa všetky zložky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo podľa kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli v tomto členskom štáte vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8.

Bez toho, aby bol dotknutý článok 5 smernice 2014/67/EÚ, členské štáty uverejňujú informácie o pracovných podmienkach v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou bez zbytočného odkladu a transparentným spôsobom na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke uvedenej v tomto článku vrátane zložiek odmeňovania podľa tretieho pododseku tohto odseku a všetky pracovné podmienky v súlade s odsekom 1a tohto článku.

Členské štáty zabezpečia, aby informácie poskytnuté na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke boli presné a aktuálne. Komisia na svojej webovej stránke uverejňuje adresy jednotných oficiálnych vnútroštátnych webových stránok.

Ak v rozpore s článkom 5 smernice 2014/67/EÚ informácie na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke neuvádzajú, ktoré pracovné podmienky sa majú uplatniť, táto okolnosť sa zohľadní v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou pri určení sankcií v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice, a to v rozsahu potrebnom na zabezpečenie ich primeranosti.“;

- b) vkladajú sa tieto odseky:

„1a. Ak skutočné trvanie vyslania presahuje 12 mesiacov, členské štáty zabezpečia, aby bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili na základe rovnakého zaobchádzania pracovníkom vyslaným na ich územie okrem pracovných podmienok uvedených v odseku 1 tohto článku aj všetky uplatniteľné pracovné podmienky, ktoré sú v členskom štáte výkonu práce stanovené:

— v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach, a/alebo

— v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné alebo sa inak uplatňujú v súlade s odsekom 8.

Prvý pododsek tohto odseku sa nevzťahuje na tieto záležitosti:

- a) postupy, formality a podmienky uzatvárania a skončenia pracovnoprávneho vzťahu vrátane doložiek o zákaze konkurencie,
- b) zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia.

Ak poskytovateľ služieb podá oznámenie obsahujúce odôvodnenie, členský štát, v ktorom sa služba poskytuje, predĺži obdobie uvedené v prvom pododseku na 18 mesiacov.

Ak podnik uvedený v článku 1 ods. 1 nahrádza vyslaného pracovníka iným vyslaným pracovníkom vykonávajúcim tú istú úlohu na tom istom mieste, trvanie vyslania je na účely tohto odseku súhrnné trvanie období vyslania dotknutých jednotlivých vyslaných pracovníkov.

Pojem „tá istá úloha na tom istom mieste“ uvedený v štvrtom pododseku tohto odseku sa okrem iného vymedzuje s ohľadom na povahu služby, ktorá sa má poskytnúť, prácu, ktorá sa má vykonať, a adresu/adresy miesta výkonu práce.

1b. Členské štáty stanovujú, že podniky uvedené v článku 1 ods. 3 písm. c) zaručujú vyslaným pracovníkom pracovné podmienky, ktoré sa uplatňujú podľa článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES (*) na dočasných agentúrnych pracovníkoch prenajatých agentúrami dočasného zamestnávania zriadenými v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.

Užívateľský podnik informuje podniky uvedené v článku 1 ods. 3 písm. c) o pracovných podmienkach, ktoré uplatňuje, pokiaľ ide o pracovné podmienky a odmeňovanie, v rozsahu stanovenom v prvom pododseku tohto odseku.

(*) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).“;

- c) odsek 7 sa nahrádza takto:

„7. Odseky 1 až 6 nebránia uplatneniu pracovných podmienok, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníka.

Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť odmeny, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady. Zamestnávateľ bez toho, aby bol dotknutý odsek 1 prvý pododsek písm. h), nahradí vyslanému pracovníkovi takéto náklady v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, ktoré sa vzťahujú na pracovnoprávny vzťah.

Ak pracovné podmienky uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah neurčujú, či a ktoré zložky prídavku, ktorý sa špecificky vzťahuje na vysielanie, sú vyplácané ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním alebo ktoré sú súčasťou odmeny, potom sa celý prídavok považuje za vyplácaný ako náhrada nákladov.“;

- d) v odseku 8 sa druhý a tretí pododsek nahrádzajú takto:

„Ak neexistuje systém na vyhlásenie kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov za všeobecne aplikovateľné v zmysle prvého pododseku, alebo popri takomto systéme, sa členské štáty podľa vlastného rozhodnutia môžu opierať o:

- kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sú všeobecne uplatniteľné na všetky podobné podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle, a/alebo
- o kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sa uplatňujú na celom území príslušného štátu,

za predpokladu, že ich uplatnenie na podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zabezpečí rovnosť zaobchádzania v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1 tohto článku a primerane so zreteľom na pracovné podmienky, ktoré sa majú zaručiť vyslaným pracovníkom v súlade s odsekom 1a tohto článku, medzi danými podnikmi a inými podnikmi uvedenými v tomto pododseku, ktoré sú v podobnej situácii.

Rovnosť zaobchádzania v zmysle tohto článku sa považuje za danú tam, kde vnútroštátne podniky v podobnej situácii:

- podliehajú v danom mieste alebo v dotknutom odvetví rovnakým povinnostiam ako podniky uvedené v článku 1 ods. 1, pokiaľ ide o záležitosti uvedené v odseku 1 prvom pododseku tohto článku, a primerane, pokiaľ ide o pracovné podmienky, ktoré sa majú zaručiť vyslaným pracovníkom v súlade s odsekom 1a tohto článku, a
- musia plniť tieto povinnosti s rovnakým účinkom.“;

e) odseky 9 a 10 sa nahrádzajú takto:

„9. Členské štáty môžu od podnikov uvedených v článku 1 ods. 1 vyžadovať, aby zaručili pracovníkom uvedeným v článku 1 ods. 3 písm. c) okrem pracovných podmienok uvedených v odseku 1b tohto článku iné podmienky, ktoré platia pre dočasných agentúrnych pracovníkov v tom členskom štáte, kde sa práca vykonáva.

10. Touto smernicou sa nevyklucuje, aby členské štáty v súlade so zmluvami a na základe rovnosti zaobchádzania uplatňovali na vnútroštátne podniky a podniky iných členských štátov pracovné podmienky vzťahujúce sa na iné záležitosti, než sú záležitosti uvedené v prvom pododseku odseku 1, pokiaľ ide o ustanovenia verejného poriadku.“

3. V článku 4 ods. 2 sa prvý pododsek nahrádza takto:

„2. Členské štáty stanovujú opatrenia na vzájomnú spoluprácu medzi príslušnými orgánmi alebo subjektmi vrátane verejných orgánov, ktoré sú zodpovedné podľa vnútroštátneho práva za monitorovanie pracovných podmienok uvedených v článku 3, a to aj na úrovni Únie. Táto spolupráca bude pozostávať predovšetkým z poskytovania odpovedí na zdôvodnené žiadosti týchto orgánov alebo subjektov o poskytnutie informácií o nadnárodnom prenájaní pracovníkov a riešenia preukázaného zneužívania alebo možných prípadov nezákonnej činnosti, ako napríklad nadnárodné prípady nedeklarovanej práce a nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti spojenej s vysielaním pracovníkov. Ak príslušný orgán alebo subjekt v členskom štáte, z ktorého je pracovník vyslaný, nedisponuje informáciami, ktoré požaduje príslušný orgán alebo subjekt členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, snaží sa získať tieto informácie od iných orgánov alebo subjektov v uvedenom členskom štáte. V prípade pretrvávajúcich omeškaní pri poskytovaní takýchto informácií členskému štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, sa informuje Komisia, ktorá prijme vhodné opatrenia.“;

4. Článok 5 sa nahrádza takto:

„Článok 5

Monitorovanie, kontrola a presadzovanie

Členský štát, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a členský štát, z ktorého je pracovník vyslaný, sú zodpovedné za monitorovanie, kontrolu a presadzovanie povinností stanovených v tejto smernici a smernici 2014/67/EÚ a v prípade, že sa im nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, prijímajú vhodné opatrenia.

Členské štáty stanovujú pravidlá, pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

Členské štáty najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo zástupcovia pracovníkov mali k dispozícii primerané postupy na presadzovanie povinností v zmysle tejto smernice.

V prípade, že sa na základe celkového posúdenia vykonaného podľa článku 4 smernice 2014/67/EÚ členským štátom preukáže, že podnik nenáležitým alebo podvodným spôsobom vytvára dojem, že situácia pracovníka spadá do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, tento členský štát zabezpečí, aby sa na pracovníka vzťahovalo príslušné právo a prax.

Členské štáty zabezpečia, aby tento článok nemal za následok, že dotknutý pracovník bude podliehať menej výhodným podmienkam, ako sú podmienky, ktoré sa vzťahujú na vyslaných pracovníkov.“

5. Úvodná časť prílohy sa nahrádza takto:

„Činnosti uvedené v článku 3 ods. 2 zahŕňajú všetky stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov a osobitne týchto prác.“

Článok 2

Preskúmanie

1. Komisia preskúma uplatňovanie a vykonávanie tejto smernice. Komisia do 30. júla 2023 predloží správu o uplatňovaní a vykonávaní tejto smernice Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a prípadne navrhne potrebné zmeny tejto smernice a smernice 96/71/ES.
2. Správa uvedená v odseku 1 obsahuje posúdenie toho, či sú potrebné ďalšie opatrenia na zabezpečenie rovnakých podmienok a ochranu pracovníkov:
 - a) v prípade zadania zákazky subdodávateľovi,
 - b) vzhľadom na článok 3 ods. 3 tejto smernice, berúc do úvahy vývoj týkajúci sa legislatívneho aktu, ktorým sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES ⁽¹⁾, pokiaľ ide o požiadavky na presadzovanie a stanovenie osobitných pravidiel vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy.

Článok 3

Transpozícia a uplatňovanie

1. Členské štáty prijímú a uverejnia do 30. júla 2020 zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Bezodkladne oznámia Komisii znenie týchto ustanovení.

Tieto ustanovenia uplatňujú od 30. júla 2020. Do uvedeného dátumu sa smernica 96/71/ES uplatňuje naďalej v znení platnom pred prijatím zmien zavedených touto smernicou.

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

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
3. Táto smernica sa uplatňuje na odvetvie cestnej dopravy odo dňa uplatňovania legislatívneho aktu, ktorým sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky na presadzovanie a stanovenie osobitných pravidiel vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy.

Článok 4

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 5

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli 28. júna 2018

Za Európsky parlament
predseda
A. TAJANI

Za Radu
predsedníčka
L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES z 15. marca 2006 o minimálnych podmienkach vykonávania nariadení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o právnych predpisoch v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, a o zrušení smernice Rady 88/599/EHS (Ú. v. EÚ L 102, 11.4.2006, s. 35).