EVROPSKA KOMISIJA

Bruselj, 21.3.2012
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

(Besedilo velja za EGP)

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

Splošno ozadje

Prosto gibanje delavcev, svoboda ustanavljanja in svoboda opravljanja storitev so temeljna načela Evropske unije.

Prosto gibanje delavcev je treba razlikovati od svobode opravljanja storitev na podlagi člena 56 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU).

Prosto gibanje delavcev zagotavlja vsem državljanom pravico do prostega gibanja v druge države članice, da tam delajo in prebivajo, ter jih ščiti pred diskriminacijo glede zaposlovanja, plačila in drugih delovnih pogojev v primerjavi z državljani navedenih držav članic. *Svoboda opravljanja storitev* pa daje podjetjem pravico do opravljanja storitev v drugi državi članici. V ta namen lahko začasno pošljejo („napotijo“) svoje delavce v drugo državo članico na opravljanje dela, potrebnega za izvajanje storitev. V tem smislu napotene delavce zajema Direktiva 96/71/ES[1].

Cilj te direktive je uskladitev uveljavljanja te svobode opravljanja čezmejnih storitev na podlagi člena 56 PDEU in ustreznega varstva pravic delavcev, ki so v ta namen začasno napoteni na delo v tujino. Za to določa obvezna pravila na ravni EU, ki jih je treba uporabljati za napotene delavce v državi gostiteljici[2]. Določa jedro jasno opredeljenih pogojev za delo in zaposlitev, ki jih mora izvajalec storitev upoštevati v državi gostiteljici za zagotovitev minimalne zaščite delavcev. Direktiva tako zagotavlja visoko raven varstva delavcev, ki so glede na svoj položaj (začasna zaposlitev v tujini, težave pri pridobitvi ustreznega zastopstva, pomanjkanje poznavanja lokalne zakonodaje, ustanov in jezika) lahko ranljivi. Direktiva igra tudi ključno vlogo pri spodbujanju ozračja poštene konkurence med vsemi izvajalci storitev (tudi tistimi iz drugih držav članic), saj zagotavlja enake konkurenčne pogoje ter pravno varnost za izvajalce in prejemnike storitev ter delavce, napotene za opravljanje storitev.

Ključna vsebina Direktive 96/71/ES

Direktiva se uporablja za podjetja, ki začasno napotijo delavce v državo članico, ki ni tista, katere zakonodaja ureja delovno razmerje. Zajema tri vrste čezmejnih primerov:

– napotitev na podlagi pogodbe, sklenjene med podjetjem, ki napoti delavca, in stranko, ki so ji storitve namenjene („pogodbeno delo/podizvajanje“),

– napotitev v ustanovo ali podjetje, ki je v lasti skupine in se nahaja na ozemlju druge države članice („premestitve znotraj podjetij“),

---

[1] Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, UL 1997 L 18.

[2] Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o napotitvi delavcev zaradi opravljanja storitev – čim boljši izkoristek prednosti in možnosti ob hkratnem zagotavljanju zaščite delavcev, COM(2007) 304 final.

– podjetje za začasno zaposlovanje ali agencija za posredovanje dela posreduje delavca podjetju uporabniku, ki ima sedež v drugi državi članici,

pod pogojem, da v vseh treh primerih v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem, ki napoti delavca, in delavcem[3].

Glavni pogoji za delo in zaposlitev, ki jih je treba upoštevati in ki so določeni v členu 3(1) Direktive, vključujejo:

– maksimalni delovni čas in minimalni počitek;

– minimalni plačani letni dopust;

– minimalne urne postavke, tudi za nadurno delo (to se ne uporablja za sisteme dodatnega poklicnega pokojninskega zavarovanja);

– pogoje za posredovanje delavcev, zlasti kadar gre za delavce, ki jih zagotovijo podjetja za začasno zaposlovanje;

– zdravje, varnost in higieno pri delu;

– varnostne ukrepe glede pogojev za delo in zaposlitev za noseče ženske ali ženske, ki so pred kratkim rodile, otroke in mlade;

– enako obravnavanje moških in žensk ter druge določbe o nediskriminaciji.

Če so ti pogoji za zaposlitev določeni z zakoni in drugimi predpisi, jih morajo države članice uporabljati za delavce, napotene na njihovo ozemlje. Države članice morajo te pogoje za napotene delavce uporabljati tudi, če so določeni v kolektivnih pogodbah ali arbitražnih odločbah, ki so bile razglašene za splošno uporabne v smislu člena 3(8), kolikor ti zadevajo dejavnosti iz Priloge k Direktivi (gradbena dela). Pri drugih dejavnostih se države članice lahko same odločijo, ali bodo zahtevale pogoje za zaposlitev, ki jih določajo take kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe (druga alineja člena 3(10)). Države članice lahko v skladu s Pogodbo zahtevajo pogoje za zaposlitev tudi za druge zadeve, kot so tiste, navedene v Direktivi, kadar gre za predpise na področju javnega reda (prva alineja člena 3(10)).

Direktiva držav članic ne obvezuje k določitvi minimalnih plač. Svet in Komisija sta ob sprejetju Direktive izjavila: „Prvi in drugi pododstavek člena 3(1) državam članicam, katerih zakonodaja ne vsebuje določb o minimalni plači, ne nalagata obvezne določitve minimalne plače.“[4]

Direktiva se ne uporablja neposredno za podjetja s sedežem v tretjih državah, vendar v skladu s členom 1(4) podjetja s sedežem v tretji državi ne smejo biti obravnavana ugodnejše kot podjetja s sedežem v državi članici. To pomeni, da države članice podjetjem, ki imajo sedež v tretji državi, ne smejo zagotoviti ugodnejšega konkurenčnega položaja kot podjetjem, ki imajo sedež v državi članici, zlasti glede delovnih pogojev in stroškov plač. Posledično Direktiva posredno določa minimalno raven varstva za delavce teh podjetij.

---

[3] Člen 1(1) in člen 1(3)(a) do (c).

[4] Dokument Sveta 10048/96, ADD1, 20. september 1996.

Poleg tega členi 4, 5 in 6 Direktive vključujejo določbe o dostopu do informacij, upravnem sodelovanju, izvrševanju in sodni pristojnosti.

Politični okvir – razvoj od sprejetja Direktive leta 1996

Vprašanje, ali in v kakšni meri bi se nacionalna delovna zakonodaja lahko uporabljala za delavce tujih izvajalcev storitev, je še pred sprejetjem direktive o napotitvi delavcev sprožalo velike polemike, kot kaže sodna praksa Sodišča Evropske unije (SEU).

Komisija je ocenila izvajanje in uporabo Direktive ter sprejela poročilo v letu 2003[5]. V poročilu je bilo ugotovljenih več pomanjkljivosti in težav v zvezi z nepravilnim izvajanjem in/ali uporabo Direktive v nekaterih državah članicah.

Komisija je poleg tega leta 2006[6] sprejela smernice, namenjene pojasnitvi, v kakšnem obsegu bi bili nekateri nacionalni nadzorni ukrepi lahko upravičeni in sorazmerni glede na veljavno pravo EU, kot ga razlaga Sodišče v svoji sodni praksi. V drugem sporočilu iz leta 2007[7] je bilo izpostavljenih več pomanjkljivosti v zvezi z načinom izvajanja nadzora v nekaterih državah članicah ter slabo kakovostjo upravnega sodelovanja in dostopa do informacij[8].

Sodbe Sodišča Evropske unije v zadevah *Viking-Line*, *Laval*, *Rüffert* in *Komisija proti Luksemburgu*[9] so sprožile živahno razpravo med institucijami EU, akademiki in socialnimi partnerji. Razprava je zadevala dve glavni vprašanji.

Prvo je bilo, kako ustvariti pravo ravnovesje med uveljavljanjem pravice sindikatov do kolektivnih ukrepov, vključno s pravico do stavke, in ekonomskimi svoboščinami, zagotovljenimi s PDEU, zlasti svobodo ustanavljanja in svobodo opravljanja storitev. Drugo pa, kako razlagati nekatere ključne določbe Direktive 96/71/ES, kot so pojem javnega reda, vsebinsko področje uporabe pogojev za zaposlitev na podlagi Direktive in narava obveznih pravil, zlasti minimalne plače.

Predsednik Barroso je na predstavitvi političnih prednostnih nalog v Evropskem parlamentu 15. septembra 2009 priznal potrebo po obravnavi skrbi in vprašanj, na katere so v razpravi opozorile številne zainteresirane strani, ter napovedal zakonodajno pobudo za rešitev težav z izvajanjem in razlago direktive o napotitvi delavcev.

V poročilu o ponovni oživitvi enotnega trga[10], ki ga je profesor Monti predložil 9. maja 2010, so obravnavane tudi te skrbi. Monti v poročilu priznava, da polemika, ki so jo sprožile sodbe,

---

5 Poročilo služb Komisije o izvajanju Direktive 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, 2003. Na voljo na spletišču: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

6 Sporočilo Komisije – Smernice o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, COM(2006) 159 final.

7 Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o napotitvi delavcev zaradi opravljanja storitev – čim boljši izkoristek prednosti in možnosti ob hkratnem zagotavljanju zaščite delavcev, COM(2007) 304 final.

8 Za več podrobnosti: študija *Information provided on the posting of workers*, F. Muller, Strasbourg, september 2010. Na voljo na spletišču: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

9 Sodbe SEU z dne 11. decembra 2007 v zadevi *Viking* (C-438/05), 18. decembra 2007 v zadevi *Laval* (C-341/05), 3. aprila 2008 v zadevi *Rüffert* (C-346/06) in 19. junija 2008 v zadevi *Komisija proti Luksemburgu* (C-319/06,).

10 Nova strategija za enotni trg – v službi evropskega gospodarstva in družbe, poročilo Maria Montija z dne 9. maja 2010 predsedniku Evropske komisije Joséju Manuelu Barrosu.

„lahko od enotnega trga in EU odtuji del javnega mnenja, in sicer delavska gibanja in sindikate, ki so že dalj časa glavni zagovorniki gospodarskega povezovanja.“ Dodaja še, da so „zadeve Sodišča […] opozorile na prepad med enotnim trgom in socialno razsežnostjo na nacionalni ravni.“

Pred tem je Komisija leta 2008 sprejela priporočilo[11], v katerem je države članice pozvala k sprejetju nujnih ukrepov za izboljšanje položaja napotenih delavcev, in sicer z boljšim sodelovanjem med nacionalnimi upravami, učinkovitejšo izmenjavo informacij med državami članicami, boljšim dostopom do informacij in izmenjavo dobrih praks. Istega leta je ustanovila[12] tudi Odbor strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, ki vključuje predstavnike držav članic in socialnih partnerjev, namenjen razpravi o težavah v zvezi z izvajanjem in uporabo Direktive ter njihovi razjasnitvi.

Razširjenost pojava napotitev na delo

Analizo napotitve na delo kot ekonomskega in socialnega pojava – za razliko od nepreverjenih dokazov – ovirata pomanjkanje natančnih številk in slaba kakovost zbirke podatkov. Edini razpoložljivi vir podatkov na ravni EU temelji na sistematičnem zbiranju podatkov z obrazcev E101 (2005–2009) na področju socialne varnosti, ki ga je GD EMPL izvedel v sodelovanju z nacionalnimi organi[13]. Vendar ima ta zbirka podatkov številne omejitve[14].

Ob upoštevanju navedenega se ocenjuje, da delodajalci vsako leto iz ene države članice v drugo na delo napotijo približno en milijon delavcev. Napotitve torej zadevajo le majhen delež aktivnega prebivalstva (0,4 % aktivnega prebivalstva držav pošiljateljic EU-15 in 0,7 % aktivnega prebivalstva držav pošiljateljic EU-12). V smislu mobilnost delavcev znotraj EU pa je število napotitev v letu 2007 predstavljalo 18,5 % državljanov EU-27 iz drugih držav članic v delovni sili. Zato se lahko sklepa, da so napotitve na delo pomemben pojav v smislu mobilnosti delavcev, še zlasti v nekaterih državah in sektorjih, ostajajo pa relativno omejen pojav na trgu delovne sile EU[15].

Vendar je v nekaterih državah članicah (npr. v Nemčiji, Franciji, Luksemburgu, Belgiji in na Poljskem) veliko napotenih delavcev, pojav pa se vedno bolj širi in zdaj zadeva vse države članice kot pošiljateljice in/ali gostiteljice. Gospodarski pomen napotitve na delo je tudi veliko večji od njenega številčnega obsega, saj ima lahko ključno gospodarsko vlogo pri nadomestitvi začasnega pomanjkanja ponudbe delovne sile v nekaterih poklicih ali sektorjih (npr. gradbeništvo, prevoz). Napotitev delavcev prav tako spodbuja mednarodno trgovino s storitvami z vsemi znanimi prednostmi, povezanimi z enotnim trgom (večja konkurenčnost, povečanje učinkovitosti itn.).

---

11 Priporočilo Komisije z dne 3. aprila 2008 o okrepljenem upravnem sodelovanju na področju napotitve delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, UL C 85, 4.4.2008, str. 1–4.

12 Sklep Komisije z dne 19. decembra 2008 o ustanovitvi Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo (2009/17/ES), UL L 8, 13.1.2009, str. 26.

13 Evropska komisija (2011), „Napotitev delavcev na delo v Evropski uniji in državah Efte: Poročilo o obrazcih E101, izdanih v letih 2008 in 2009“; Evropska komisija (2011), „Zbiranje administrativnih podatkov o obrazcih E101, izdanih v letu 2007“.

14 Glej oceno učinka, str. …

15 Gl. Idea Consult (glej opombo 28), povzetek. Odstotek pomeni zgolj grobo oceno deleža napotitev glede na delež državljanov EU-27 iz drugih držav v delovni sili (verjetno je precenjen). Obrazec E101 ne predstavlja delavca v ekvivalentu polnega delovnega časa za eno leto, raziskava o delovni sili, ki je vir podatkov o državljanih EU-27 iz drugih držav v delovni sili, pa ne zajema napotenih delavcev.

2. REZULTATI POSVETOVANJ Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN OCENE UČINKA

2.1. Posvetovanje z zainteresiranimi stranmi

Sodbe Sodišča v zadevah *Viking-Line*, *Laval*, *Rüffert* in *Komisija proti Luksemburgu* v letih 2007 in 2008 so sprožile živahno razpravo zlasti o posledicah svobode opravljanja storitev in svobode ustanavljanja na varstvo pravic delavcev in vlogo sindikatov pri varstvu pravic delavcev v čezmejnih primerih.

Po mnenju evropskih sindikatov in nekaj političnih skupin v Evropskem parlamentu so te sodbe protisocialne. ETUC jih imenuje „dovoljenje za socialni damping“. Želijo si spremembo zakonodaje, da se razjasni pravni položaj in v prihodnje preprečijo sodbe sodnikov proti – po njihovem razumevanju – interesom delavcev. V ta namen so predstavili dve ključni zahtevi za:

– revizijo direktive o napotitvi delavcev na delo (Direktiva 96/71/ES), da se vanjo vključi načelo „enakega plačila za enako delo“ in „državi članici gostiteljici“ omogoči, da uporabi ugodnejše pogoje od jedra pogojev za zaposlitev v skladu s členom 3(1) Direktive;

– vključitev „protokola o socialnem napredku“ v Pogodbo, da se temeljnim socialnim pravicam da prednost pred ekonomskimi svoboščinami.

Druge zainteresirane strani so drugačnega mnenja. BusinessEurope je pozdravil jasnost, ki so jo prinesle sodbe Sodišča, in meni, da revizija Direktive ni potrebna. Večina držav članic je bila podobnega mnenja. Države članice, ki so jih sodbe najbolj zadevale (Švedska, Nemčija, Luksemburg in Danska), so spremenile svoje zakonodaje v skladu s sodbami.

Evropski parlament je oktobra 2008 sprejel resolucijo, v kateri je vse države članice pozval k pravilnemu izvrševanju direktive o napotitvi delavcev na delo, Komisijo pa, naj ne izključi delne revizije Direktive po natančni analizi težav in izzivov[16]. Hkrati je poudaril, da je svoboda opravljanja storitev „eden od temeljev evropskega projekta“ in „da bi bilo treba na eni strani upoštevati temeljne pravice in socialne cilje iz pogodb ter na drugi pravico javnosti in socialnih partnerjev, da zagotovijo nediskriminacijo in enako obravnavanje ter izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev“[17]. Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve je 2. junija 2010 organiziral zaslišanje treh strokovnjakov (ki so zastopali Komisijo, ETUC in Belgijo), na katerem so poslanci Evropskega parlamenta iz skupin socialistov in demokratov, levice in zelenih Komisijo pozvali k ukrepanju s podobnimi predlogi kot ETUC.

Na skupno povabilo komisarja Špidle in ministra Bertranda (v vlogi predsedujočega Svetu EU) na Forumu oktobra 2008 so evropski socialni partnerji privolili v izvedbo skupne analize posledic sodb Sodišča v okviru mobilnosti in globalizacije. Evropski socialni partnerji so marca 2010[18] predstavili poročilo o posledicah sodb SEU. Dokument je pokazal na velika

---

16 Resolucija Evropskega parlamenta z dne 22. oktobra 2008 o izzivih kolektivnih pogodb v EU (2008/2085(INI)), točki 25 in 30.

17 Točka 1; glej tudi točki 17 in 31.

18 Besedilo je bilo predstavljeno na konferenci v Oviedu marca 2010, ki jo je organiziralo špansko predsedstvo Svetu EU. Razprave so spet pokazale na deljena mnenja zainteresiranih strani.

razhajanja med njimi. Business Europe nasprotuje reviziji Direktive (vendar priznava potrebo po razjasnitvi nekaterih vidikov v zvezi z izvrševanjem), ETUC pa želi, da se temeljito spremeni.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je leta 2010 sprejel mnenje o „socialni razsežnosti enotnega trga“[19], v katerem je pozval k učinkovitejšemu izvajanju Direktive 96/71/ES in podprl pobudo Komisije za pojasnitev pravnih obveznosti nacionalnih organov, podjetij in delavcev, vključno z delno revizijo Direktive. V mnenju še spodbuja Komisijo, naj izključi pravico do stavke s področja enotnega trga in preuči zamisel o ustanovitvi „evropskega socialnega Interpola“, ki bi podpiral dejavnosti inšpektoratov za delo različnih držav članic.

Profesor Monti je v poročilu z naslovom „Nova strategija za enotni trg“ priznal polemiko, ki so jo sprožile sodbe Sodišča, in priporočil, da bi bilo treba:

– pojasniti izvajanje direktive o napotitvi delavcev ter okrepiti razširjanje informacij o pravicah in obveznostih delavcev in podjetij, upravnem sodelovanju in sankcijah v okviru prostega pretoka oseb in čezmejnega opravljanja storitev;

– uvesti določbo za zagotovitev pravice do stavke na podlagi člena 2 Uredbe Sveta (ES) št. 2679/98 (t. i. *uredba Monti*) in mehanizem za neformalno reševanje delovnih sporov v zvezi z uporabo Direktive.

Komisija je oktobra 2010 s sporočilom z naslovom „K aktu za enotni trg – Za visokokonkurenčno socialno tržno gospodarstvo – 50 predlogov za izboljšanje skupnega dela, poslovanja in izmenjav“[20] začela javno posvetovanje o načinih za ponovno oživitev enotnega trga. Predlagala je dva predloga (št. 29 in 30), namenjena povrnitvi zaupanja in podpore državljanov, in sicer o uskladitvi temeljnih socialnih pravic z ekonomskimi svoboščinami in o napotitvi delavcev na delo.

– Predlog št. 29: „Na podlagi svoje nove strategije Evropske unije za učinkovito uporabo Listine o temeljnih pravicah bo Komisija skrbela za to, da bodo pravice, ki jih zagotavlja Listina, vključno s pravico do skupnih ukrepov, upoštevane …“

– Predlog št. 30: „Komisija bo leta 2011 sprejela zakonodajni predlog, namenjen izboljšanju izvajanja direktive o napotitvi delavcev, ki bo vključeval ali bo dopolnjen s pojasnitvijo uveljavljanja temeljnih socialnih pravic v okviru gospodarskih svoboščin enotnega trga.“

Javno posvetovanje je pokazalo na veliko zanimanje in podporo sindikatov, posameznikov in NVO tem ukrepom.

Predlog št. 29 o učinkovitem izvajanju Listine o temeljnih pravicah in oceni socialnega učinka je za 740 sodelujočih (od skupno več kot 800) eno najpomembnejših vprašanj.

Evropski socialni partnerji so se na posvetovanje odzvali v skladu s svojim utrjenim stališčem. ETUC je ponovil zahtevo za „protokol o socialnem napredku“, ki bi spremenil Pogodbo, in vztrajal, da bi morala Komisija ne samo pojasniti in izboljšati izvajanje direktive

---

19 Mnenje 2011/C 44/15.

20 COM (2010) 608 final/2, 11.11.2010.

o napotitvi delavcev, ampak jo tudi temeljito revidirati. BusinessEurope je podprl pristop Komisije za boljše izvajanje in izvrševanje veljavne direktive.

ETUC je poleg protokola o socialnem napredku pozdravil zamisel o t. i. uredbi Monti II (izrecno je bila omenjena tudi v številnih odgovorih nacionalnih sindikatov). BusinessEurope se v svojem prispevku ni jasno izrazil, vendar se zdi, da dvomi v njeno dodano vrednost, saj jasno navaja, da ne sme postaviti pod vprašaj izključitve pravice do stavke iz pristojnosti EU.

Komisija je na podlagi široke javne razprave in prispevkov v javni razpravi 13. aprila 2011 sprejela sporočilo z naslovom „Akt za enotni trg – Dvanajst pobud za okrepitev rasti in zaupanja“[21]. Zakonodajne pobude o napotitvi delavcev se uvrščajo med dvanajst ključnih ukrepov, vključenih v poglavje o socialni koheziji: „***zakonodaja za izboljšanje in okrepitev prenosa, uporabe in dejanskega upoštevanja Direktive o napotitvi delavcev****, ki vsebuje ukrepe za preprečevanje in kaznovanje kakršne koli zlorabe veljavnih pravil, in* ***zakonodaja za razjasnitev uveljavljanja pravic do ustanavljanja in opravljanja storitev v povezavi s temeljnimi socialnimi pravicami***.“

Po sprejetju Akta za enotni trg je Evropski parlament 6. aprila 2011 sprejel tri resolucije[22]. Vendar za razliko od splošnejšega vprašanja mobilnosti (in prenosljivosti pokojninskih pravic) med ugotovljenimi ključnimi prednostnimi nalogami ni bilo napotitve delavcev na delo.

Napotitev delavcev na delo in ekonomske svoboščine pa so bile med prednostnimi nalogami, ki jih je opredelil Evropski ekonomsko-socialno odbor[23].

Svet v svojih sklepih o prednostnih nalogah za ponovni zagon enotnega trga

„14. MENI, da lahko z ustrezno uporabo in uveljavljanjem direktive o napotitvi delavcev prispevamo k boljši zaščiti pravic napotenih delavcev, zagotovimo večjo preglednost pravic in obveznosti podjetij, ki opravljajo zadevne storitve, in nacionalnih organov ter pomagamo preprečiti zlorabe veljavnih pravil; poleg tega MENI, da je potrebna večja preglednost pri uveljavljanju pravic do ustanavljanja in opravljanja storitev v povezavi s temeljnimi socialnimi pravicami;“[24]

Ministri, socialni partnerji, predstavniki institucij EU in akademiki so se zbrali na konferenci o temeljnih socialnih pravicah in napotitvi delavcev na delo (27. in 28. junija 2011), da bi razpravljali o razpoložljivih regulativnih možnostih in pomagali najti izvedljive rešitve[25]. Namen konference je bil z odprto konstruktivno razpravo prispevati k zbližanju vizij in predstaviti rezultate nedavnih študij.

Poleg tega je bilo v Krakovski izjavi[26] ponovno poudarjeno, da sta čezmejno opravljanje storitev in mobilnost napotenih delavcev ključna elementa enotnega trga. Olajševanje

---

21 COM(2011) 206 final.

22 O enotnem trgu za podjetja in rast (2010/2277(INI)), o enotnem trgu za Evropejce (2010/2278(INI)) ter o upravljanju in partnerstvu na enotnem trgu (2010/2289(INI)).

23 Mnenje ge. Federspiel, g. Sieckerja in g. Volesa, INT 548, 15. marec 2011.

24 3094. zasedanje Sveta za konkurenčnost, 30. maj 2011.

25 Za več informacij si oglejte ključne govore in povezane dokumente: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes.

26 Forum o enotnem trgu, Krakov, 3. in 4. oktobra 2011, zlasti odstavek 5 Deklaracije in točka 5 operativnih sklepov.

začasnega čezmejnega opravljanja storitev mora iti z roko v roki z zagotavljanjem primerne in ustrezne ravni varstva delavcev, napotenih v drugo državo članico zaradi opravljanja teh storitev.

2.2. Ocena učinka

Komisija je v skladu s svojo politiko o boljši pripravi zakonodaje izvedla oceno učinka možnosti politike na podlagi zunanje študije[27]. Od leta 2009 je začela tudi štiri naknadne ocene:

– študijo o ekonomskih in socialnih učinkih, povezanih z napotitvijo delavcev na delo v Evropski uniji[28];

– študijo o pravnih vidikih napotitve delavcev na delo v okviru opravljanja storitev v Evropski uniji (zajema 12 držav članic)[29];

– dopolnilno študijo o pravnih vidikih napotitve delavcev na delo v okviru opravljanja storitev v Evropski uniji (zajema 15 držav članic)[30];

– študijo o varstvu pravic delavcev pri postopkih oddaje naročil podizvajalcem v Evropski uniji[31].

Možnosti politike vsebujejo niz možnosti, podmožnosti in svežnjev možnosti, ki predstavljajo različne ravni ukrepanja EU: neregulativno ukrepanje in regulativno ukrepanje. Glede slednjega podmožnosti in svežnji možnosti zagotavljajo bolj raznovrstne scenarije, od minimalnega do maksimalnega ukrepanja.

Vse te možnosti so bile analizirane glede na splošne cilje, tj. trajnostni razvoj enotnega trga, temelječ na visoko konkurenčnem socialno tržnem gospodarstvu, svobodo opravljanja storitev in spodbujanje enakih konkurenčnih pogojev, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, spoštovanje različnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah ter spodbujanje dialoga med socialnimi partnerji. Poleg tega so bile analizirane glede na bolj specifične (in povezane operativne) cilje: (i) bolje zaščititi pravice napotenih delavcev, (ii) olajšati čezmejno opravljanje storitev in izboljšati ozračje poštene konkurence ter (iii) izboljšati pravno varnost glede usklajenosti med socialnimi pravicami in ekonomskimi svoboščinami, zlasti pri napotitvah delavcev na delo. Z oceno učinka, ki temelji na Strategiji za učinkovito izvajanje Listine o temeljnih pravicah v Evropski uniji, so bile opredeljene temeljne pravice, na katere bi predlog lahko vplival, stopnja poseganja v zadevno pravico ter nujnost in sorazmernost tega poseganja z vidika možnosti in ciljev politike[32].

---

27 Večkratna okvirna pogodba VT 2008/87, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of services,* (VT/2010/126).

28 *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union*, Idea Consult in Ecorys Netherlands, Bruselj, 2011. Na voljo na spletišču: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

29 *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, Aukje van Hoek in Mijke Houwerzijl, 2011. Na voljo na spletišču: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

30 Na voljo na spletišču: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

31 Še poteka. Upoštevali so se okvirni končni rezultati.

32 COM(2010) 573 final, str. 6–7.

Prednostna možnost je kombinacija različnih ukrepov. Kar zadeva ta predlog, se šteje, da je sveženj regulativnih ukrepov za obravnavanje izvajanja, spremljanja in izvrševanja minimalnih delovnih pogojev („težava 1“) ter zlorabe statusa napotenega delavca z namenom izogniti se zakonodaji ali jo zaobiti („težava 2“), v povezavi z neregulatvnimi ukrepi za obravnavanje sporne ali nejasne razlage pogojev za zaposlitev, ki jih zahteva Direktiva 96/71/ES („težava 3“), na splošno najbolj uspešna in učinkovita rešitev za obravnavo specifičnih ciljev „bolje zaščititi pravice napotenih delavcev“, „izboljšati ozračje poštene konkurence“ in „olajšati čezmejno opravljanje storitev“ ter najbolj skladna s splošnimi cilji. Zato je osnova za ta predlog.

Zaradi izboljšanega in jasnejšega zakonodajnega okolja se lahko pričakuje pozitiven učinek na MSP in zlasti na mikropodjetja. Pomanjkanje preglednih informacij o veljavnih pogojih za delo in zaposlitev v državi članici gostiteljici prizadeva zlasti MSP, saj imajo premajhne zmogljivosti, da bi lahko sama preverila veljavne predpise. Podjetja bodo tako imela nižje stroške s preverjanjem veljavnih pogojev za delo in zaposlitev v državi članici gostiteljici ter možnost opravljanja storitev na novih trgih. Ker upravne zahteve, ki ustvarjajo prezahtevne obveznosti za tuja podjetja, še posebej prizadevajo MSP in mikropodjetja, bodo slednja imela koristi od tega predloga, ki bo omejil možnosti držav članic za nalaganje takih ukrepov. Državam članicam daje smernice glede inšpekcijskih pregledov. Pri MSP in mikropodjetjih z dobrimi predhodnimi rezultati bodo inšpekcijski pregledi temeljili na oceni učinka. Učinkoviti inšpekcijski pregledi, izboljšano upravno sodelovanje, čezmejno izvrševanje glob in pazljivo uravnotežen sistem odgovornosti bodo prispevali k bolj pošteni konkurenci in enakovrednejšim konkurenčnim pogojem. Od teh določb bodo imela koristi MSP in mikropodjetja, ki so še zlasti občutljiva na nepošteno konkurenco[33].

V poročilu „Zmanjšanje upravnega bremena za MSP – Prilagoditev predpisov EU potrebam mikropodjetij“ z dne 23. novembra 2011 je Evropska komisija oblikovala načelo, da bi bilo treba mikropodjetja izvzeti s področja uporabe predlagane nove zakonodaje, razen če se lahko dokaže sorazmernost njihovega zajetja v tej zakonodaji[34]. Kar zadeva ta predlog, mikropodjetij ni mogoče izvzeti iz njegovega področja uporabe, saj bi to spodkopalo enega ključnih ciljev predloga, tj. boj proti papirnim družbam, in ustvarilo nove vrzeli. Pomenilo bi tudi zmanjšanje pravne varnosti, saj bi bilo treba raven varstva, ki jo je treba spoštovati pri napotenih delavcih, določiti za vsak primer posebej. Boljše izvrševanje veljavne zakonodaje se lahko doseže samo z vključitvijo mikropodjetij na področje uporabe direktive o izvrševanju. Vendar bodo mikropodjetja in MSP na splošno imela koristi od večje pravne varnosti, bolj poštene konkurence in bolj usmerjenih inšpekcijskih pregledov, ki bodo temeljili na oceni tveganja.

Direktiva o izvrševanju bo torej imela različen, a večinoma zelo pozitiven učinek na različne vrste MSP. Dejanska MSP bodo imela koristi od enakovrednejših konkurenčnih pogojev, medtem ko bodo nekatera papirna MSP verjetno izginila. MSP, ki so že imela podizvajalce, ki so upoštevali zakonodajo o minimalnih plačah, in posledično višje stroške (v primerjavi s konkurenti, katerih podizvajalci niso upoštevali zakona), bodo imela koristi od enakovrednejših konkurenčnih pogojev. MSP, ki so doslej sodelovala s podizvajalci, ki niso upoštevali zakonodaje o minimalni plači, bodo morala najti nove poslovne modele.

---

33 Glej oceno učinka glede svežnja o napotitvi delavcev na delo, Priloga 11, januar 2012.

34 COM(2011) 803 final.

Osnutek ocene učinka je natančno pregledal odbor za oceno učinka, katerega priporočila za izboljšave so vključena v končno poročilo. Mnenje odbora za oceno učinka ter končna ocena učinka in njen povzetek so objavljeni skupaj s tem predlogom.

3. PRAVNI ELEMENTI PREDLOGA

3.1 Splošno ozadje – povzetek predlaganih ukrepov

Cilj tega predloga je brez ponovnega pregleda Direktive 96/71/ES izboljšati in okrepiti način izvajanja, uporabe in izvrševanja te direktive v praksi po Evropski uniji, in sicer z določitvijo splošnega skupnega okvira ustreznih določb in ukrepov za boljše in enotnejše izvajanje, uporabo in izvrševanje Direktive, vključno z ukrepi za preprečevanje kakršne koli zlorabe predpisov ali izogibanja tem predpisom. Hkrati zagotavlja jamstva za varstvo pravic napotenih delavcev in odpravo neupravičenih ovir prostemu opravljanju storitev. Kot je poudarjeno v Strategiji za učinkovito izvajanje Listine o temeljnih pravicah v Evropski uniji, je treba ljudem omogočiti, da v primerih, ki jih ureja pravo Unije, uživajo pravice, določene v Listini[35].

Skupaj s predlogom za uredbo o pojasnitvi uveljavljanja pravice do kolektivnih ukrepov v okviru ekonomskih svoboščin enotnega trga, zlasti svobode ustanavljanja in svobode opravljanja storitev[36], predstavlja ciljni ukrep v skladu z enim od ključnih ciljev Pogodbe, tj. vzpostavitvijo notranjega trga in dela za visoko konkurenčno socialno tržno gospodarstvo, usmerjeno v polno zaposlenost in socialni napredek. Ta pobuda bo zlasti z olajšanjem čezmejnega opravljanja storitev in izboljšanjem ozračja poštene konkurence omogočila izkoriščanje potenciala rasti, ki ga ponujajo napotitve delavcev in delovna mesta za napotene delavce, kot ključnega elementa pri opravljanju storitev na notranjem trgu. Zato bo prispevala k oživitvi pametne, trajnostne in vključujoče rasti v skladu s cilji in prednostnimi nalogami strategije Evropa 2020[37].

3.2 Pravna podlaga

Ta predlog temelji na členu 53(1) in členu 62 PDEU, na katerih temelji tudi Direktiva 96/71/ES in ki omogočata sprejemanje direktiv po rednem zakonodajnem postopku.

3.3 Načeli subsidiarnosti in sorazmernosti

Ugotovljene težave v zvezi z izvajanjem, uporabo in izvrševanjem Direktive 96/71/ES so povezane s cilji iz člena 3(3) PEU, na podlagi katerega mora Evropska unija vzpostaviti notranji trg, ki temelji na visoko konkurenčnem socialno tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek, ter členih 56 in 151 PDEU.

Ustrezno izvajanje ter učinkovita uporaba in izvrševanje so ključni elementi za zagotovitev učinkovitosti veljavnih predpisov EU. Razlike in neskladja med državami članicami glede načina izvajanja, uporabe in izvrševanja Direktive 96/71/ES škodijo pravilnemu delovanju Direktive. Zato je lahko zelo težko, ali pa celo nemogoče ustvariti zahtevane enake konkurenčne pogoje za izvajalce storitev in zagotoviti, da delavci, napoteni za opravljanje

---

35 COM(2010) 573 final.
36 COM (2012) … [*to be completed*]
37 COM(2010) 2020 final, 3.3.2010.

storitev, uživajo enako raven varstva, ki jo zagotavlja Direktiva, po vsej EU. V teh razmerah se zahtevana pravna jasnost in pravna varnost lahko dosežeta samo na ravni EU.

Države članice zato ne morejo zadostno uresničiti ciljev predloga in ti zahtevajo ukrepanje na ravni EU.

V skladu z načelom sorazmernosti ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za uresničitev ciljev. Za izboljšanje uporabe in izvrševanja Direktive 96/71/ES v praksi se predlaga kombinacija učinkovitih preventivnih ukrepov ter ustreznih in sorazmernih kazni. Predlagani enotnejši predpisi o upravnem sodelovanju, medsebojni pomoči, nacionalnih nadzornih ukrepih in inšpekcijskih pregledih odražajo raznovrstnost inšpekcijskih in nadzornih sistemov po državah članicah ter hkrati poskušajo preprečiti nepotrebno ali pretirano upravno breme za izvajalce storitev. Poleg tega je hkrati zagotovljeno spoštovanje različnih socialnih modelov ter sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah.

3.4 Podrobna obrazložitev predloga

3.4.1 Predmet

V *členu 1* je poleg opisa ciljev predloga direktive tudi t. i. Montijeva klavzula. Združuje besedili člena 2 Uredbe Sveta št. 2679/98[38] in člena 1(7) direktive o storitvah[39]. Skladen je tudi z besedilom podobnih določb iz na primer nedavnega predloga Uredbe o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah (prenovljena uredba Bruselj I)[40] in nedavno sprejete uredbe o makroekonomskih neravnotežjih[41].

3.4.2 Preprečevanje zlorab in izogibanja – elementi za boljše izvajanje in boljše spremljanje uporabe pojma napotitev na delo

Glede na opredelitev iz člena 2(1) Direktive 96/71/ES[42] „*napoteni delavec*“ za namene te direktive pomeni delavca, ki za *omejen čas* opravlja delo na ozemlju države članice, *ki ni država članica, v kateri običajno dela*.

Brez poseganja v člen 2(2) Direktive 96/71/ES[43] se delavec šteje za napotenega glede na njegov dejanski položaj in okoliščine, v katerih naj bi izvajal svoje dejavnosti, med drugim:

- začasnost dejavnosti, ki se bodo izvajale;
- obstoj neposrednega delovnega razmerja med podjetjem, ki napoti delavca, in delavcem ves čas trajanja napotitve;

---

38 Uredba Sveta (ES) št. 2679/98 z dne 7. decembra 1998 o delovanju notranjega trga glede prostega pretoka blaga med državami članicami, UL L 337, 12.12.1998, str. 8.

39 Direktiva 2006/123, UL L 376, 27.12.2006, str. 36; gl. uvodno izjavo 22 Direktive 96/71/ES.

40 COM(2010) 748 final, 14.12.2010, člen 85.

41 Zadnji stavek člena 1(3) Uredbe (EU) št. 1176/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. novembra 2011 o preprečevanju in odpravljanju makroekonomskih neravnotežij, UL L 306, 23.11.2011, str. 25.

42 Brati v povezavi s členoma 1(1) in 1(3) Direktive.

43 Opredelitev pojma delavec je tista, ki se uporablja v pravu države članice, na ozemlje katere je delavec napoten.

– državo, v kateri delavec običajno dela; ter

– obstoj dejanske povezave med delodajalcem in državo, iz katere izhaja delavec.

Vendar Direktiva 96/71/ES ne vsebuje dodatnih navedb o tem, kako določiti, ali ima delodajalec sedež v državi članici, niti podrobnejših meril za določitev začasnosti dela, ki ga bodo opravili napoteni delavci, ali države članice, v kateri zadevni delavci „običajno delajo“.

Zaradi tega so se pojavile številne težave pri izvajanju, uporabi in izvrševanju v praksi Direktive. Pristojni organi v državah članicah, izvajalci storitev in napoteni delavci se pogosto znajdejo v nejasnem položaju, v katerem se zdi težko določiti, ali gre za napotitev v smislu direktive o napotitvi delavcev[44]. Poleg tega so delodajalci zlorabljali nezadostno jasnost pravnih določb, da bi se izognili veljavnim predpisom[45].

Za preprečevanje izogibanja predpisom in boj proti zlorabam uporabe Direktive 96/71/ES ta predlog v *členu 3(1) in (2)* vsebuje okviren in neizčrpen seznam kvalitativnih meril/sestavnih elementov, ki so značilni tako za začasno naravo pojma napotitev v okviru opravljanja storitev[46] kot tudi za obstoj dejanske povezave med delodajalcem in državo članico pošiljateljico. Ta dodatna opredelitev in pojasnitev bo tudi povečala pravno varnost.

Z bolj jasnim in lažje izvršljivim okvirnim opisom sestavnih elementov pojma napotitev za opravljanje storitev ter merili glede dejanskega sedeža izvajalca storitve v državi članici se bo pripomoglo k preprečevanju „kreativne uporabe“ Direktive 96/71/ES za primere, v katerih ne gre za pravo napotitev v smislu Direktive.

Vloga države članice, iz katere so delavci napoteni, je dodatno pojasnjena v okviru upravnega sodelovanja (*člen 7*).

3.4.3 Dostop do informacij

Dostop do predhodnih informacij o pogojih za zaposlitev, ki se uporabljajo v državi gostiteljici, je nujen pogoj, da lahko zainteresirane stranke izvajajo storitve v skladu s pravili, ki izhajajo iz Direktive 96/71/ES in njenega prenosa v nacionalno zakonodajo. Pomanjkanje preglednih informacij o veljavnih pogojih za delo in zaposlitev v državi članici gostiteljici prizadeva še zlasti MSP, saj imajo premajhne zmogljivosti, da bi lahko sama preverila

---

44 Za več podrobnosti glej poglavja 2.2, 3.2 in 5.2 (dopolnilne) študije o pravnih vidikih napotitve delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Glej poglavje 3.2.1 ocene učinka.

45 Za več podrobnosti glej zlasti poglavje 3.5 (primeri v medijih in na sodišču) pravne študije in poglavje 3.4 dopolnilne pravne študije. Glej poglavje 3.2.2 ocene učinka. Na primer dejstvo, da napoteni delavec ni državljan države članice izvajalca storitve ali agencije, s strani katere ali prek katere je zaposlen, ali države članice, v kateri se storitev začasno izvaja, je jasen primer položaja, ki ne izpolnjuje pogojev za „napotitev“ v smislu Direktive 96/71, razen če je bil napoteni delavec predhodno zaposlen s strani izvajalca storitev ali agencije in/ali je delal na ozemlju države članice, v kateri ima izvajalec storitev ali agencija sedež.

46 Glede na sodno prakso SEU je treba začasnost dejavnosti osebe, ki opravlja storitev v državi članici gostiteljici, določiti ne samo glede na trajanje opravljanja storitve, ampak tudi njeno rednost, ponavljajočo se naravo ali stalnost. Nobena določba Pogodbe ne ponuja sredstva za abstraktno določitev stopnje trajanja ali pogostosti, nad katero se opravljanje storitve ali neke vrste storitve v drugi državi članici ne more več šteti za opravljanje storitev v smislu Pogodbe (sodba z dne 11. 12. 2003 v zadevi C-215/01, *Schnitzer*, točki 28 in 31; sodba z dne 30. 11. 1995 v zadevi C-55/94, *Gebhard*). Vendar dejavnost, ki se opravlja redno ali vsaj brez predvidenega konca trajanja, ni zajeta v določbah EU o opravljanju storitev (sodba z dne 7. 9. 2004 v zadevi C-456/02, *Trojani*, točka 28).

veljavne predpise. Podjetja bodo tako imela nižje stroške s preverjanjem veljavnih pogojev za delo in zaposlitev v državi članici gostiteljici. To pomeni tudi pomembno sredstvo za zagotavljanje spoštovanja pravic delavcev in varstvo delavcev. Poleg tega je ustrezno in učinkovito upravno sodelovanje med državami članicami bistveno za nadzor skladnosti. Če te zahteve niso v zadostni meri zagotovljene, bi bilo Direktivo 96/71/ES težko uspešno izvajati, uporabljati in izvrševati.

Kljub izboljšavam glede dostopa do informacij[47] *člen 5* zato vsebuje vrsto pomembnih podrobnejših ukrepov za spodbujanje enostavno in splošno dostopnih informacij o pogojih, ki jih je treba spoštovati, tudi kadar so določeni v kolektivnih pogodbah (odstavek 4).

3.4.4 Upravno sodelovanje in medsebojna pomoč

Splošna načela, pravila in postopki, potrebni za učinkovito upravno sodelovanje in pomoč, so določeni v *členu 6*, vloga države članice, iz katere se delavci napotijo, pa je zajeta v *členu 7*.

V *členu 18* je zagotovljena tudi ustrezna pravna podlaga za uporabo ločene in posebne aplikacije informacijskega sistema za notranji trg (IMI) kot sistema za elektronsko izmenjavo informacij za lažje upravno sodelovanje pri napotitvi delavcev.

Člen 8 določa spremljevalne ukrepe za razvoj, pospeševanje, podporo, spodbujanje in nadaljnje izboljšanje upravnega sodelovanja ter povečanje medsebojnega zaupanja, tudi s finančno podporo.

3.4.5 Spremljanje skladnosti – nacionalni nadzorni ukrepi – povezava z upravnim sodelovanjem

Poglavje IV (spremljanje skladnosti) zajema nacionalne nadzorne ukrepe, vključno s tistimi, ki se lahko uporabijo za državljane tretjih držav z zakonitim prebivališčem in zaposlitvijo, ki jih delodajalec napoti na delo znotraj EU, ter inšpekcijske preglede. Tesno je povezano s poglavjem III (upravno sodelovanje) in poglavjem I (splošne določbe), zlasti členom 3(1) in (2), zato ga je treba brati v tesni povezavi s temi določbami.

Kot priznava sodna praksa SEU, lahko tudi učinkovito varstvo pravic delavcev, ki je nujni razlog v splošnem interesu, upravičuje nekatere nacionalne inšpekcijske preglede in nadzorne ukrepe, ki so potrebni za opravljanje splošnega nadzornega dela organov pri spremljanju spoštovanja materialnih obveznosti, utemeljenih s splošnim interesom[48]. Vendar morajo države članice pri inšpekcijskih pregledih v zvezi z izvajanjem Direktive upoštevati člen 56 PDEU ter ne smejo ustvarjati ali ohranjati neupravičenih in nesorazmernih omejitev

---

47 Gl. COM(2007) 304, str. 9. Za več podrobnosti: študija *Information provided on the posting of workers*, F. Muller, Strasbourg, september 2010. Na voljo na spletišču: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

48 Sporočilo o napotitvi delavcev zaradi opravljanja storitev: čim boljši izkoristek prednosti in možnosti ob hkratnem zagotavljanju zaščite delavcev, COM(2007) 304 final, 13.6.2007, točka 2.2, str. 4. Sporočilo Komisije – Smernice o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, COM(2006) 159 final, 4.4.2006, str. 3. Gl. sodbo z dne 23. 11. 1999 v združenih zadevah C-369/96 in C-376/96, *Arblade in drugi*, točka 38. Gl. tudi sodbo z dne 19. 1. 2006 v zadevi C-244/04, *Komisija proti Nemčiji*, točka 36, in sodbo z dne 21. 10. 2004 v zadevi C-445/03, *Komisija proti Luksemburgu*, točki 39 in 40 (obe sodbi zadevata napotene delavce, ki so državljani tretjih držav).

za izvajalce storitev v Evropski uniji[49]. V zadevah *Finalarte*[50] je Sodišče sprejelo, da se od podjetij, ki imajo sedež zunaj države članice gostiteljice, lahko zahteva več informacij kot od podjetij s sedežem v tej državi članici, kolikor je različna obravnava utemeljena z objektivnimi razlikami med navedenimi podjetji in podjetji s sedežem v državi članici gostiteljici.

Vendar SEU tudi priznava, da brez dvoma obstaja tudi povezava med obstojem organiziranega sistema sodelovanja in izmenjave informacij[51] ter možnostjo držav članic, da uporabijo nekatere nadzorne ukrepe za spremljanje skladnosti. Ob učinkovitem tovrstnem sistemu so nekatere obveznosti lahko dejansko nepotrebne[52].

Upravno sodelovanje in nacionalni nadzorni ukrepi so tako dve plati istega kovanca. Pri nekaterih vidikih napotitve, kot je dejanska povezava med delodajalcem in državo članico pošiljateljico, ima ključno vlogo država članica, iz katere se delavec napoti, medtem ko se zadeve, kot so upoštevanje pogojev za zaposlitev, ki se morajo spoštovati v državi, kjer se izvajajo storitve, lahko nadzorujejo samo v državi članici gostiteljici. Tesno sodelovanje obeh držav je potrebno tudi pri drugih zadevah, kot so okvirna kvalitativna merila, ki se uporabijo v okviru pojma napotitev. Zato sta obe državi ključni za učinkovito delovanje sistema sodelovanja in izmenjave informacij, čeprav se lahko dejanski obseg njunih dejavnosti v tem okviru razlikuje.

Učinkovitost upravnega sodelovanja ter nadzor in spremljanje, ki se že izvajata v državi članici sedeža, so zato pomembni elementi pri oceni skladnosti nacionalnih nadzornih ukrepov s pravom EU od primera do primera[53]. Zato je bila za dodatno oceno razmer vključena klavzula o pregledu, zlasti za preučitev potrebe po uporabi nacionalnih nadzornih ukrepov in njihove ustreznosti glede na izkušnje s sistemom upravnega sodelovanja in njegovo učinkovitost ter tehnološki razvoj[54] (*člen 9(3)*).

Spremljanje, ki se je začelo na podlagi sporočila Komisije iz aprila 2006, ni samo pokazalo na neverjetno raznovrstnost nacionalnih nadzornih ukrepov, ki jih uporabljajo države članice, temveč tudi, da se veliko držav članic za nadzor izvajalcev storitev zanaša izključno na svoje

---

49 V zvezi s tem glej sodbo *Rush Portuguesa*, navedeno zgoraj, točka 17, ter sodbo z dne 21. 10. 2004 v zadevi C-445/03, *Komisija proti Luksemburgu*, točka 40, in sodbo z dne 19. 1. 2006 v zadevi C-224/04, *Komisija proti Nemčiji*, točka 36.

50 Sodba z dne 25. 10. 2001 v združenih zadevah C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 in 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil L^da^ proti Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft in drugi*), točke 69–74.

51 Sodba z dne 23. 11. 1999 v združenih zadevah C-369/96 in C-376/96, *Arblade in drugi*, točki 61 in 79, ter sodba z dne 18. 7. 2007 v zadevi C-490/04, *Komisija proti Nemčiji*, točka 78; gl. sklepne predloge generalnega pravobranilca Ruiz-Jaraboja Colomerja v zadevi C-490/04, točke 81–88, sklepne predloge generalne pravobranilke Trstenjakove v zadevi C-319/06, *Komisija proti Luksemburgu*, točka 86, in sklepne predloge generalnega pravobranilca Cruza Villalóna v zadevi C-515/08, *Santos Palhota in drugi*, točka 92.

52 Kot na primer hramba dokumentov v državi članici gostiteljici, potem ko delodajalec več ne zaposluje delavcev. Gl. sodbo z dne 23. 11. 1999 v združenih primerih C-369/96 in C-376/96, *Arblade in drugi*, točka 79.

53 Gl. COM(2007) 304, str. 7, prvi odstavek, zadnji stavek.

54 Prilagodil se bo tudi mandat Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, da se jasno določi njegova vloga pri preučitvi izvedljivosti oblikovanja enotnejših in bolj standardiziranih obrazcev za socialne dokumente, ki jih je Sodišče sprejelo kot skladne s pravom Unije (kot so evidence prisotnosti, plačilni listi itn.).

nacionalne ukrepe in instrumente[55]. Poleg tega so se ti uporabljali na način, ki ni bil vedno upravičen ali sorazmeren glede na zastavljene cilje, in zato niso bili skladni s členom 56 PDEU, kot ga razlaga SEU.

SEU je v svoji sodni praksi nadalje razjasnilo skladnost nekaterih nacionalnih nadzornih ukrepov s pravom EU. Ponovilo je, da je sorazmerna zahteva po predhodni izjavi ustrezen ukrep, da se posledično omogoči izvedba potrebnih pregledov in preprečijo goljufije[56]. Poleg tega je SEU glede obveznosti hrambe nekaterih posebnih socialnih dokumentov na ozemlju države članice[57] sprejelo, da obveznost tujih podjetij, da hranijo pogodbo o zaposlitvi (ali primerljiv dokument v smislu Direktive 91/533), plačilne liste, evidenco prisotnosti in dokazilo o izplačilu plač na gradbišču, in obveznost prevoda relevantnih dokumentov v jezik zadevne države članice[58] nista pomenili neutemeljene in nesorazmerne omejitve svobode opravljanja storitev[59]. Podobna obveznost hrambe kopij, primerljivih posameznim računom in plačilnim listom, na delovnem mestu[60] ali na naslovu zastopnika ali pooblaščenca delodajalca na ozemlju zadevne države članice se prav tako ni štela za kršenje določb o svobodi opravljanja storitev iz Pogodbe[61].

Ne glede na zahteve iz prejšnjega odstavka pa je Sodišče odločilo, da države članice izvajalcu storitev s sedežem v drugi državi članici, ki začasno napoti delavce v drugo državo članico za opravljanje storitev, ne smejo naložiti nobene od naslednjih zahtev:

– obveznosti, da ima izvajalec sedež na njihovem ozemlju;

– obveznosti, da izvajalec od njihovih pristojnih organov pridobi dovoljenje ali da je pri njih registriran, vključno z vpisom v register ali registracijo pri poklicnem telesu ali združenju na njihovem ozemlju, ali da izpolni katero koli drugo primerljivo zahtevo, razen kadar je to predvideno v drugih instrumentih prava EU;

– obveznosti, da določi predstavnika ali *ad hoc* zastopnika s sedežem ali stalnim bivališčem v državi članici gostiteljici;

---

55 Gl. COM(2007) 304, str. 6–8 in 11.

56 Sodba z dne 7. 10. 2011 v zadevi C-515/08, *dos Santos Palhota*, točki 54 in 52, in sodba z dne 1. 10. 2009 v zadevi C-219/08, *Komisija proti Belgiji*, točka. 16 in tam navedena sodna praksa.

57 Sodba z dne 18. 7. 2007 v zadevi C-490/04, *Komisija proti Nemčiji*, točke 56–80.

58 Sodišče priznava, da bi bil nadzor na kraju del v praksi izredno težaven, celo nemogoč, če bi bili dokumenti lahko predloženi v jeziku države članice, v kateri ima delodajalec sedež (točka 71). Vendar je Sodišče tudi navedlo, da je bil vzrok za to ugotovitev zlasti dejstvo, da navedena določba nalaga prevod zgolj štirih dokumentov, ki niso pretirano dolgi in za pripravo katerih se na splošno uporabljajo tipizirani obrazci (točka 76).

59 Pomemben element ocene Sodišča je bil, da potrebnih ali zahtevanih informacij (brez katerih nacionalni organi ne morejo učinkovito opravljati svojega nadzornega dela) v razumljivem času ni mogoče enostavno dobiti pri delodajalcu ali organih države članice sedeža, in/ali da z manj omejevalnimi ukrepi ne bi bilo mogoče izpolniti ciljev nacionalnih nadzornih ukrepov, ki veljajo za potrebne.

60 Za podobno zahtevo hrambe nekaterih dokumentov na kraju samem ali na dostopnem in jasno označenem kraju gl. sodbo z dne 23. 11. 1999 v združenih zadevah C-369/96 in C-376/96, *Arblade in drugi*, točke 64–66, sodbo z dne 25. 10. 2001 v združenih zadevah C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 in 71/98 (*Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda proti Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft in drugi*), točka 74.

61 Sodba z dne 7. 10. 2010 v zadevi C-515/08, *dos Santos Palhota*, točke 55–58 in 42.

– prepovedi, da izvajalec vzpostavi določeno obliko ali vrsto infrastrukture na njihovem ozemlju, vključno s pisarno ali uradnimi prostori, ki jih izvajalec potrebuje za opravljanje zadevnih storitev;

– obveznosti, da hrani nekatere socialne dokumente na njihovem ozemlju, brez izjem in/ali časovne omejitve, kadar se informacija lahko v razumnem času dobi od delodajalca ali organov v državi članici sedeža;

– obveznosti, da ustrezne socialne dokumente sestavi v skladu s pravili države gostiteljice.

Zdi se primerno, da se v tem predlogu ta sodna praksa pojasni s kodifikacijo in jasno navedbo, katere zahteve so skladne z obveznostmi na podlagi prava EU. Države članice bi z izpolnitvijo svojih obveznosti bistveno prispevale k zmanjševanju upravnega bremena v skladu s cilji Evropskega sveta. MSP bi imela koristi od boljšega izvrševanja veljavne direktive, enakovrednejših konkurenčnih pogojev in bolj poštene konkurence. Izboljšano upravno sodelovanje ter učinkoviti in ustrezni inšpekcijski pregledi, ki temeljijo na oceni tveganja, bi povečali učinkovitost inšpekcijskih pregledov in zmanjšali stroške za podjetja v sektorjih ali položajih brez tveganja ter tako prispevali k manj težavnemu nadzoru[62].

Poleg tega bi bilo treba v skladu s Konvencijo MOD št. 81[63] za nadzor in spremljanje skladnosti z veljavnimi predpisi izvajati učinkovite in ustrezne inšpekcijske preglede, ki temeljijo zlasti na redni oceni tveganja, ki jo opravijo pristojni organi (*člen 10*). Za upoštevanje različnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci ter različnih sistemov nadzora v državah članicah lahko tudi drugi akterji in/ali organi spremljajo nekatere pogoje za zaposlitev napotenih delavcev, kot so minimalne urne postavke in delovni čas.

3.4.6. Izvrševanje – varstvo pravic, podizvajalske verige, odgovornost in kazni

Poglavje V (*člena 11 in 12*) se nanaša na izvrševanje in varstvo pravic, kar je samo po sebi stvar temeljne pravice: Listina Evropske unije o temeljnih pravicah potrjuje pravico do učinkovitega pravnega sredstva vsakogar, ki so mu kršene ali nespoštovane pravice in svoboščine, zagotovljene s pravom Evropske unije.

Pritožbeni mehanizmi

Za omogočanje boljšega izvrševanja in zagotovitev pravilnejše uporabe v praksi člena 6 Direktive 96/71/ES so potrebni učinkoviti mehanizmi, prek katerih lahko napoteni delavci vložijo pritožbe neposredno ali prek določenih tretjih strank, kot so sindikati, z njihovo odobritvijo (*člen 11*). To ne posega v pristojnost sodišč v državah članicah, kot je določena zlasti v zadevnih instrumentih prava Unije in/ali mednarodnih konvencijah, kot tudi ne v nacionalna postopkovna pravila glede zastopanja in obrambe pred sodišči. Skupne institucije socialnih partnerjev, kolikor so zajete v členu 3(1) Direktive 96/71/ES, imajo prav tako lahko legitimen interes, da se zagotovi upoštevanje določb Direktive 96/71/ES.

Solidarna odgovornost

Varstvo pravic delavcev je še zlasti pomembno v podizvajalskih verigah, ki so še posebej pogoste v gradbenem sektorju v Evropski uniji. Obstajajo dokazi, da so napoteni delavci

---

62 Za več podrobnosti glej oceno učinka, str. 55 in 56.

63 Konvencija o delovni inšpekciji iz leta 1947, ki jo je ratificiralo 27 držav članic.

pogosto izkoriščani in da se jim ne izplačajo plače ali del plač, do katerih so upravičeni na podlagi Direktive 96/71/ES. Napoteni delavci tudi ne morejo izterjati plač od svojega delodajalca, ker je podjetje izginilo ali pa sploh ni obstajalo. Potrebni so ustrezni, učinkoviti in odvračilni ukrepi za zagotovitev, da podizvajalci spoštujejo svoje pravne in pogodbene obveznosti, zlasti glede pravic delavcev. Poleg tega bo večja preglednost postopkov podizvajanja okrepila splošno varstvo pravic delavcev.

Evropski parlament je med poslanskimi vprašanji omenil potrebo po predložitvi predloga[64] in sprejel več resolucij o teh vprašanjih, v katerih Komisijo poziva k vzpostavitvi zakonodajnega instrumenta o solidarni odgovornosti na ravni EU, zlasti za dolge podizvajalske verige[65].

Vendar je v zvezi s tem potreben previden pristop, da se ustrezno upoštevajo raznovrstni pravni sistemi držav članic ter učinek, ki ga ima lahko tak sistem na čezmejno izvajanje storitev na notranjem trgu. Zato je razumljivo, da se mnenja zainteresiranih strani o izvedljivosti in/ali zaželenosti instrumenta na ravni EU razlikujejo[66].

Trenutno samo nekaj držav članic (8) in Norveška vzpostavljajo solidarno odgovornost drugih strani poleg neposrednega delodajalca glede prispevkov za socialno varnost, davkov in/ali (minimalnih) plač. Med različnimi nacionalnimi sistemi solidarne odgovornosti obstajajo znatne razlike[67]. Različne pravne tradicije in kulture odnosov med delodajalci in delojemalci v zadevnih državah kažejo, da so sprejeti sistemi zelo odvisni od posameznih nacionalnih razmer in da se samo nekaj elementov, če sploh kateri, lahko prenese v evropsko rešitev.

Druga raziskava potrjuje, da čeprav so si nekateri mehanizmi solidarne odgovornosti podobni, ostajajo zelo različni glede področja uporabe, dejanskega izvajanja in učinkovitosti, tudi pri čezmejnih primerih[68].

Sodišče Evropske unije v svoji ustaljeni sodni praksi ponavlja, da varstvo pravic delavcev lahko upravičuje omejitev svobode opravljanja storitev. V zadevi *Finalarte*[69] je Sodišče tudi navedlo, da se različna obravnava tujih in nacionalnih podjetij lahko upraviči z objektivnimi razlikami in da ne pomeni nujno diskriminacije, ki je v nasprotju s svobodo opravljanja storitev.

Sodna praksa Sodišča Evropske unije daje nekaj smernic o možni neskladnosti nekaterih obstoječih sistemov solidarne odgovornosti z obveznostmi na podlagi prava EU. Sodišče je v sodbi v zadevi *Wolff-Müller*[70] izjavilo, da se nemški (verižni) sistem odgovornosti za izplačilo minimalnih plač pod nekaterimi pogoji lahko šteje za upravičen ukrep, belgijski sistem

---

64 Glej na primer E-6753/2011 in E-5137/09.

65 Glej na primer Resolucijo A6-0065/2009 z dne 26. 3. 2009 na podlagi samoiniciativnega poročila Lehtinena ter točko 9 nedavno sprejetega Poročila o vmesnem pregledu evropske strategije 2007–2012 o zdravju in varnosti pri delu (2011/2147(INI).

66 Glej: Sporočilo o rezultatih javnega posvetovanja o zeleni knjigi Komisije z naslovom „Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja“, COM(2007) 627 final, 24.10.2007, str. 8.

67 Gl. študijo *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, ki jo je Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer izvedla leta 2008 (http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm).

68 *Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union*, Univerza v Gentu, 2012. Upoštevali so se predhodni končni rezultati.

69 Sodba z dne 25. 10. 2001 v zadevi C-49/98.

70 Sodba z dne 12. 10. 2004 v zadevi C-60/03.

solidarne odgovornosti za (plačne) davčne dolgove pa je veljal za nesorazmernega in torej neskladnega z določbami Pogodbe o svobodi opravljanja storitev[71].

Ta predlog vsebuje posebne določbe o obveznostih in (solidarni) odgovornosti pogodbenikov glede upoštevanja zadevnih pogojev za zaposlitev napotenih delavcev s strani podizvajalcev (*člen 12*). Poudarek je na preventivnih ukrepih, povezanih z možnostjo držav članic, da ohranijo ali uvedejo daljnosežnejše sisteme solidarne ali verižne odgovornosti, če to želijo.

Določbe so omejene na gradbeni sektor, kot je opredeljen v seznamu dejavnosti v Prilogi k Direktivi 96/71. Napotitev s strani agencij za začasno zaposlovanje je vključena, če je namenjena izvajanju dejavnosti v gradbenem sektorju. Vendar lahko države članice te določbe uporabljajo tudi za druge sektorje, če to želijo.

Ta uravnotežen sveženj ukrepov bi moral zadostno odražati raznovrstnost obstoječih sistemov na nacionalni ravni, hkrati pa ne ustvarjati dodatnega nepotrebnega ali neupravičenega upravnega bremena za podjetja. Poleg tega podjetja ne bi smela prevzeti odgovornosti javnih organov za preverjanje uporabe delovnega prava s strani drugih podjetij. Kljub temu bi moralo v skladu s smernicami OECD za multinacionalna podjetja odgovorno vodenje in upravljanje podjetij od teh zahtevati vsaj primerno skrbnost na podlagi tveganja pri izbiri podizvajalcev. Dokazi tudi kažejo, da je lahko sorazmerno upravljanje tveganja zelo dobro v poslovnem smislu[72].

Predlog te direktive vsebuje celovit pristop k izvrševanju, med drugim večjo ozaveščenost (boljše obveščanje), nacionalne mehanizme izvrševanja (inšpekcijski pregledi in sankcije) ter mehanizme izvrševanja zasebnega prava (solidarna odgovornost). Za uravnotežen pristop so pomembni vsi vidiki. Oslabitev enega vidika bi pomenila okrepitev drugih vidikov izvrševanja za doseganje podobnega rezultata. Zato so bili v predlog uravnoteženo vključeni vsi vidiki. Predlagani sistem solidarne odgovornosti je omejen na primere neposrednih podizvajalcev v gradbenem sektorju, v katerem je bila zabeležena večina primerov neizplačanih plač. Izvajalce, ki so izpolnili obveznosti primerne skrbnosti, ni mogoče šteti za odgovorne v skladu s členom 12(1). Solidarna odgovornost je samoregulativni mehanizem med zasebnimi akterji ter precej manj omejevalen in bolj sorazmeren sistem od morebitnih alternativnih sistemov, kot so izključno ukrepanje države z inšpekcijskimi pregledi in sankcijami.

3.4.7. Čezmejno izvrševanje upravnih glob in kazni

Glede na nadnacionalno naravo napotitve je ključnega pomena medsebojno priznavanje in izvrševanje glob in kazni, zlasti v državi sedeža podjetja, ki začasno napoti delavce v drugo državo članico. Ugotovljeno je bilo, da odsotnost skupnega instrumenta za medsebojno priznavanje in izvrševanje ustvarja velike praktične težave pri izvrševanju[73].

---

71 Sodba z dne 9. 11. 2006 v zadevi C-433/04, *Komisija proti Belgiji*.

72 *Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation*, profesor Ragnar E Löfstedt, november 2011, predgovor.

73 Sporočilo o izvajanju Direktive 96/71/ES v državah članicah, COM(2003) 458 final, 25.7.2003, str. 20 in Poročilo Komisije o izvajanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, SEC(2006) 439, str. 28 in 29.

Del težave izvira iz dejstva, da se nespoštovanje obveznosti iz Direktive 96/71/ES v državah članicah kaznuje različno[74]. Številne države članice uporabljajo kazenske sankcije, v drugih sankcije ureja upravno pravo, najdejo pa se tudi primeri kombinacije obeh. Vendar so zahtevki v zvezi s pogoji za zaposlitev, ki jih je treba upoštevati, večinoma (če ne vedno) civilne narave.

Obstoječi instrumenti EU v določeni meri urejajo nekatere naložene globe in kazni, tudi z medsebojno pomočjo, ter njihovo medsebojno priznavanje. Okvirni sklep Sveta 2005/214/PNZ z dne 24. februarja 2005 o uporabi načela medsebojnega priznavanja denarnih kazni[75] na primer določa medsebojno priznavanje denarnih kazni[76] ter tako z enostavnim in učinkovitim sistemom omogoča njihovo čezmejno izvrševanje. Zajema tudi priznavanje in izvrševanje odločb v zvezi s kaznivimi dejanji ter tako služi namenu izvajanja obveznosti, ki izhajajo iz instrumentov, sprejetih na podlagi pogodb. Priznavanje in izvrševanje sodb v zvezi s civilnimi zahtevki ureja Uredba Bruselj I[77].

Podobni instrumenti ne obstajajo za upravne globe in kazni, na katere se lahko vloži pritožba pri drugih sodiščih poleg kazenskega. Zato Poglavje VI (*členi 13–16*) določa sistem čezmejnega izvrševanja upravnih glob in kazni. Vir navdiha sta bila sistem izterjave nadomestil socialne varnosti, vzpostavljen z Uredbo 987/2009[78], in sistem izterjave davkov, vzpostavljen z Direktivo 2010/24/EU[79]. Za potrebno medsebojno pomoč in sodelovanje med pristojnimi organi se bo uporabil sistem IMI.

Cilj tega poglavja ni uvedba usklajenih predpisov glede pravosodnega sodelovanja, sodne pristojnosti ali priznavanja in izvrševanja odločb v civilnih in gospodarskih zadevah ali obravnava veljavne zakonodaje. V veljavi ostajajo tudi drugi instrumenti EU, ki na splošno urejajo take zadeve.

3.4.8. Končne določbe – kazni

Člen 17 vsebuje standardno določbo o kaznih v primeru neupoštevanja, ki morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne (*člen 17*). Učinkovitost pomeni, da mora biti sankcija ustrezna za doseganje želenega cilja, tj. spoštovanje predpisov. Sorazmernost pomeni, da mora biti sankcija uravnotežena z resnostjo ravnanja in njegovimi učinki ter da ne sme presegati tistega, kar je potrebno za doseganje cilja. Odvračilnost pa pomeni, da ima sankcija ustrezen odvračilni učinek za morebitne nove storilce kaznivih dejanj.

---

74 Več podrobnosti na voljo v projektu CIBELES: http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_not_web_port.html.

75 UL L 76, 22.3.2005, str. 16.

76 Vključno z upravnimi globami, če se na zadevne odločbe lahko vloži pritožba pri kazenskem sodišču.

77 Uredba Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah, UL L 12, 16.1.2001. Uredba Evropskega parlamenta in Sveta (ES) št. 805/2004 z dne 21. aprila 2004 o uvedbi evropskega naloga za izvršbo nespornih zahtevkov, UL L 143, 30.4.2004.

78 Uredba 978/2009 z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti, UL L 284, 30.10.2009, zlasti členi 75–85.

79 Direktiva 2010/24 z dne 16. marca 2010 o vzajemni pomoči pri izterjavi terjatev v zvezi z davki, carinami in drugimi ukrepi, UL L 84, 31.3.2010.

Člen 18 vsebuje ustrezno pravno podlago za uporabo informacijskega sistema za notranji trg (IMI) kot sistema za elektronsko izmenjavo informacij za lažje upravno sodelovanje, *člen 19* pa potrebne tehnične spremembe uredbe IMI.

4. PRORAČUNSKE POSLEDICE

Ta predlog naj bi imel posledice za proračun EU. Stroški nepovratnih sredstev (projekti, seminarji, izmenjava dobrih praks itn.) v višini 2 milijonov EUR in stroški Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo v višini 0,264 milijona EUR na leto se bodo krili iz programa PROGRESS (2013) in Programa za socialne spremembe in inovacije (2014-2020). Stroški naknadne ocene v letu 2016 v višini 0,5 milijona EUR se bodo krili iz Programa za socialne spremembe in inovacije. Stroški človeških virov v višini 0,232 milijona EUR in drugi upravni odhodki (potni stroški v višini 0,01 milijona EUR, stroški konferenc zainteresiranih strani vsaki dve leti v višini 0,36 milijona EUR) se bodo krili iz razdelka 5 večletnega finančnega okvira. Podrobnosti so razložene v oceni finančnih posledic, ki je priložena temu predlogu.

2012/0061 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije ter zlasti člena 53(1) in člena 62 Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora[80],

ob upoštevanju mnenja Odbora regij[81],

po posvetovanju z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Prosto gibanje delavcev, svoboda ustanavljanja in svoboda opravljanja storitev so temeljna načela notranjega trga v Uniji, zapisana v Pogodbi. Za zagotovitev enakih konkurenčnih pogojev za podjetja in spoštovanja pravic delavcev je izvajanje teh načel na ravni Unije dodatno razvito.

(2) Prosto gibanje delavcev vsem državljanom zagotavlja pravico do prostega gibanja v drugo državo članico, da tam delajo in prebivajo v ta namen, ter jih ščiti pred diskriminacijo glede zaposlovanja, plačila in drugih delovnih pogojev v primerjavi z državljani navedene države članice. To pravico je treba razlikovati od svobode opravljanja storitev, ki zajema pravico podjetij do opravljanja storitev v drugi državi članici, pri čemer lahko svoje delavce v ta namen začasno pošljejo („napotijo“) na opravljanje dela, potrebnega za opravljanje teh storitev v navedeni državi članici.

---

80 UL C , , str. .
81 UL C , , str. .

(3) V zvezi z delavci, začasno napotenimi na delo z namenom opravljanja storitev v državi članici, ki ni tista, v kateri običajno opravljajo svoje delo, Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev[82] določa jedro jasno opredeljenih pogojev za delo in zaposlitev, ki jih mora izvajalec storitev izpolnjevati v državi članici, v katero napotuje delavce, da se zagotovi minimalna zaščita zadevnih napotenih delavcev.

(4) Da se podjetjem prepreči, se jih odvrne in se jim onemogoči, da bi se izogibala veljavnim predpisom in/ali jih zlorabljala, tako da bi na nepravilen ali goljufiv način izkoriščala svobodo opravljanja storitev, zapisano v Pogodbi, in/ali uporabo Direktive 96/71/ES, je treba izboljšati izvajanje in spremljanje pojma napotitev.

(5) Zato je treba dodatno pojasniti dejanske elemente, ki so značilni za začasno naravo pojma napotitev, v skladu s katerim mora imeti delodajalec dejanski sedež v državi članici, iz katere napotuje delavce, ter povezavo med Direktivo 96/71/ES in Uredbo (ES) št. 593/2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbena obligacijska razmerja (v nadaljnjem besedilu: uredba Rim I)[83].

(6) Kot velja za Direktivo 96/71/ES, tudi ta direktiva ne sme posegati v uporabo prava, ki se na podlagi člena 8 uredbe Rim I uporablja za individualne pogodbe o zaposlitvi, ali uporabo Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti[84] in Uredbe (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti[85].

(7) Pogodba izrecno priznava spoštovanje različnosti nacionalnih sistemov, ki urejajo odnose med delodajalci in delojemalci, ter avtonomijo socialnih partnerjev[86].

(8) Sindikati imajo pomembno vlogo pri napotitvi delavcev z namenom opravljanja storitev, saj lahko socialni partnerji v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso določajo (alternativno ali istočasno) različne stopnje veljavnih minimalnih urnih postavk[87].

(9) Za zagotovitev, da napoteni delavec prejme ustrezno plačilo, in če se posebni dodatki, ki sodijo k napotitvi, lahko štejejo kot del minimalne urne postavke, je take dodatke mogoče odtegniti od plače samo, če je to v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso države članice gostiteljice.

(10) Ustrezno in učinkovito izvajanje in izvrševanje sta ključna za varstvo pravic napotenih delavcev, nezadostno izvrševanje pa slabi učinkovitost veljavnih predpisov Unije na tem področju. Tesno sodelovanje med Komisijo in državami članicami je zato bistveno, ob tem pa ne gre pozabiti pomembne vloge inšpektoratov za delo in socialnih partnerjev.

---

82 UL L 18, 21.1.1997, str. 1.
83 UL L 177, 4.7.2008, str. 6.
84 UL L 166, 30.4.2004, str. 1.
85 UL L 284, 30.10.2009, str. 1.
86 Člen 152 Pogodbe o delovanju Evropske unije.
87 Glej sodbo z dne 15. 4. 2008 v zadevi C-268/06, *Impact*, posebej točki 123 in 129.

(11) Medsebojno zaupanje, pripravljenost za sodelovanje, stalen dialog in vzajemno razumevanje so v tem pogledu bistveni.

(12) Za boljšo in enotnejšo uporabo Direktive 96/71/ES je primerno zagotoviti, da se vzpostavi sistem elektronske izmenjave informacij za lažje upravno sodelovanje ter da pristojni organi kolikor je mogoče uporabljajo informacijski sistem za notranji trg (IMI). Vendar to ne sme preprečiti uporabe dvostranskih sporazumov ali dogovorov glede upravnega sodelovanja.

(13) Upravno sodelovanje in medsebojna pomoč med državami članicami morata biti v skladu s predpisi o varstvu osebnih podatkov iz Direktive 95/46/ES ter glede upravnega sodelovanja prek informacijskega sistema za notranji trg (IMI) tudi v skladu z Uredbo (ES) št. 45/2001 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2000 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov[88] ter Uredbo (EU) št. xxx o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI).

(14) Konkretneje je treba določiti obveznosti držav članic, da zagotovijo vsesplošno razpoložljivost informacij o pogojih za zaposlitev ter učinkovit dostop do njih, in sicer ne samo izvajalcem storitev iz drugih držav članic, temveč tudi zadevnim napotenim delavcem.

(15) Države članice morajo opredeliti, na kakšen način se izvajalcem in prejemnikom storitev zagotavljajo enostavno dostopne zadevne informacije, pri čemer je najbolje, da so te informacije dostopne prek spleta v skladu s standardi spletne dostopnosti. Med takimi spletišči morajo biti zlasti spletišča, ki so na podlagi zakonodaje EU vzpostavljena za spodbujanje podjetništva in/ali razvoj čezmejnega opravljanja storitev.

(16) Za zagotovitev pravilne uporabe materialnih pravil o pogojih za zaposlitev, ki jih je treba izpolnjevati v zvezi z napotenimi delavci, in spremljanja skladnosti z njimi lahko države članice uporabljajo samo nekatere nadzorne ukrepe ali upravne formalnosti za podjetja, ki napotujejo delavce za opravljanje storitev. Taki ukrepi in zahteve se lahko uvedejo samo, če pristojni organi brez zahtevanih informacij ne morejo učinkovito opravljati svojega nadzornega dela ter potrebnih informacij ni mogoče v razumljivem času enostavno dobiti pri delodajalcu napotenih delavcev ali organih v državi članici, kjer ima izvajalec storitev sedež, in/ali če z manj omejevalnimi ukrepi ne bi bilo mogoče izpolniti ciljev nacionalnih nadzornih ukrepov, ki veljajo za potrebne.

(17) Uvedba celovitega sistema preventivnih in nadzornih ukrepov skupaj z odvračilnimi kaznimi za iskanje in preprečevanje posameznih primerov lažnih samozaposlenih bi morala prispevati k učinkovitemu boju proti delu na črno.

(18) Za boljšo in enotnejšo uporabo Direktive 96/71/ES in njeno izvrševanje v praksi ter čim večje zmanjšanje razlik med stopnjami uporabe in izvrševanja v Uniji morajo države članice zagotoviti, da se na njihovem ozemlju izvajajo učinkoviti in ustrezni inšpekcijski pregledi.

---

[88] UL L 8, 12.1.2001, str. 1.

(19) Nacionalni inšpektorati za delo, socialni partnerji in drugi organi za spremljanje so v tem smislu odločilnega pomena in morajo ključno vlogo ohraniti tudi v prihodnje.

(20) Za prožno odzivanje na različnost trgov dela in sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci lahko v izjemnih primerih nekatere pogoje za zaposlitev napotenih delavcev spremljajo drugi akterji in/ali organi, če zadevnim osebam zagotavljajo enako raven varstva ter so pri spremljanju nediskriminacijski in objektivni.

(21) Inšpekcijski in drugi ustrezni organi za spremljanje in izvrševanje v državah članicah se morajo posluževati sodelovanja in izmenjave informacij iz zadevne zakonodaje, da se preveri skladnost s predpisi, ki se uporabljajo za napotene delavce.

(22) Države članice se posebej spodbuja k uvedbi bolj integriranega pristopa k delovnim inšpekcijam. Preučiti je treba tudi potrebo po oblikovanju skupnih standardov za vzpostavitev primerljivih metod, praks in minimalnih standardov na ravni Unije.

(23) Za lažje izvrševanje Direktive 96/71/ES in njeno učinkovitejšo uporabo so potrebni učinkoviti pritožbeni mehanizmi, prek katerih lahko napoteni delavci vložijo pritožbe ali začnejo postopke neposredno ali prek ustreznih pooblaščenih tretjih strani, kot so sindikati ali druga združenja ter skupne institucije socialnih partnerjev. Taki mehanizmi ne smejo posegati v nacionalna postopkovna pravila glede zastopanja in obrambe pred sodišči.

(24) Glede na razširjenost sklepanja pogodb s podizvajalci v gradbenem sektorju je za varstvo pravic napotenih delavcev treba zagotoviti, da lahko v takem sektorju vsaj pogodbenik, čigar delodajalec je neposredni podizvajalec, poleg delodajalca ali namesto njega velja za odgovornega za plačilo napotenim delavcem pripadajočih neto minimalnih urnih postavk, zamujenih plačil neporavnanih prejemkov in/ali prispevkov za splošne sklade ali institucije socialnih partnerjev, ki jih ureja zakonodaja ali kolektivna pogodba, če so zajeti v členu 3(1) Direktive 96/71/ES. Pogodbenik ne velja za odgovornega, če izpolnjuje obveznosti primerne skrbnosti. Slednje lahko zajema preventivne ukrepe v zvezi z dokazili, ki jih zagotovi podizvajalec, kadar je ustrezno tudi na podlagi informacij nacionalnih organov.

(25) Po posvetovanju s socialnimi partnerji na nacionalni ali sektorski ravni so lahko v posebnih primerih v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso za neizpolnjevanje obveznosti na podlagi te direktive odgovorni tudi drugi pogodbeniki ali pa je njihova odgovornost omejena.

(26) Obveznost uvedbe zahteve o odgovornosti za pogodbenika, ko je neposredni podizvajalec izvajalec storitev s sedežem v drugi državi članici, ki napotuje delavce, je upravičena z nujnim razlogom socialne zaščite delavcev v splošnem interesu. Možno je, da taki napoteni delavci niso v enakem položaju kot delavci, zaposleni pri neposrednem podizvajalcu s sedežem v isti državi članici kot pogodbenik, in sicer glede možnosti terjatve neporavnanih prejemkov ali povračil neupravičeno zadržanih davkov ali prispevkov za socialno varnost.

(27) Razlike med sistemi držav članic za izvrševanje naloženih upravnih glob in/ali kazni v čezmejnih primerih ovirajo pravilno delovanje notranjega trga ter lahko otežijo ali celo preprečijo zagotavljanje enake ravni varstva napotenih delavcev v Uniji.

(28) Učinkovito izvrševanje materialnih pravil, ki urejajo področje napotitve delavcev z namenom opravljanja storitev, je treba zagotoviti s posebnimi usmerjenimi ukrepi za čezmejno izvrševanje naloženih upravnih glob in kazni. Zbližanje zakonodaje držav članic na tem področju je zato nujen pogoj za zagotovitev višje, bolj enakovredne in primerljive ravni varstva, potrebne za pravilno delovanje notranjega trga.

(29) Sprejetje skupnih predpisov glede medsebojne pomoči in podpore za izvršilne ukrepe in s tem povezane stroške ter uvedba enotnih zahtev za uradno obveščanje o odločbah v zvezi z naloženimi upravnimi kaznimi in globami bi morala rešiti veliko praktičnih težav pri čezmejnem izvrševanju ter zagotoviti boljše obveščanje in izvrševanje takih odločb, ki izvirajo iz druge države članice.

(30) Ne glede na uvedbo enotnejših predpisov v zvezi s čezmejnim izvrševanjem kazni in glob ter potrebo po okrepitvi skupnih meril za nadaljnje postopke v primeru njihovega neplačila te določbe ne smejo posegati v pristojnosti držav članic, da določijo lastne sisteme kazni, sankcij in glob, ali ukrepe za izterjavo v okviru njihove nacionalne zakonodaje.

(31) Namen te direktive ni uvedba usklajenih predpisov glede pravosodnega sodelovanja, sodne pristojnosti ali priznavanja in izvrševanja odločb v civilnih in gospodarskih zadevah ali obravnava veljavne zakonodaje.

(32) Države članice morajo sprejeti ustrezne ukrepe v primeru neizpolnjevanja obveznosti iz te direktive, vključno z upravnimi in sodnimi postopki, ter zagotoviti učinkovite, odvračilne in sorazmerne kazni za kršitev obveznosti na podlagi te direktive.

(33) Ta direktiva upošteva temeljne pravice in načela, ki jih priznava Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti varstvo osebnih podatkov (člen 8), svobodo izbire poklica in pravico do dela (člen 15), svobodo gospodarske pobude (člen 16), pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov (člen 28), poštene in pravične delovne pogoje (člen 31) ter pravico do učinkovitega pravnega sredstva in nepristranskega sodišča (člen 47), ter jo je treba izvajati v skladu z navedenimi pravicami in načeli.

(34) Ker države članice ne morejo zadovoljivo doseči cilja te direktive, in sicer določitve splošnega skupnega okvira ustreznih določb, ukrepov in nadzornih mehanizmov, potrebnih za boljše in enotnejše izvajanje, uporabo in izvrševanje v praksi Direktive 96/71/ES, in ker se ta cilj zaradi obsega ali učinkov ukrepov lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I
SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1
Predmet

1. Ta direktiva določa splošni skupni okvir ustreznih določb, ukrepov in nadzornih mehanizmov, potrebnih za boljše in enotnejše izvajanje, uporabo in izvrševanje v praksi Direktive 96/71/ES, vključno z ukrepi za preprečevanje in kaznovanje kakršne koli zlorabe veljavnih predpisov in izogibanja tem predpisom.

   Namen te direktive je zagotoviti spoštovanje ustrezne ravni minimalne zaščite pravic delavcev, napotenih na delo z namenom čezmejnega opravljanja storitev, ter hkrati olajšati uveljavljanje svobode opravljanja storitev za izvajalce storitev in spodbujati pošteno konkurenco med izvajalci storitev.

2. Ta direktiva na noben način ne vpliva na uveljavljanje temeljnih pravic, kot jih priznavajo države članice in pravo Unije, vključno s pravico ali svobodo do stavke ali do drugih ukrepov, zajetih v sistemih odnosov med delodajalci in delojemalci v posameznih državah članicah, v skladu z nacionalnim pravom in praksami. Prav tako ne vpliva na pravico do pogajanj o kolektivnih pogodbah ter sklepanja in izvrševanja takih pogodb ter pravico do kolektivnih ukrepov v skladu z nacionalnim pravom in praksami.

Člen 2
Opredelitev pojmov

V tej direktivi:

(a) „pristojni organ“ pomeni organ, ki ga država članica imenuje za izvajanje nalog na podlagi te direktive;

(b) „organ prosilec“ pomeni pristojni organ države članice, ki zaprosi za pomoč, informacije, uradno obvestilo ali izterjavo v zvezi s kaznijo ali globo iz poglavja V;

(c) „zaprošeni organ“ pomeni pristojni organ države članice, ki prejme prošnjo za pomoč, informacije, uradno obvestilo ali izterjavo.

Člen 3
Preprečevanje zlorab in izogibanja

1. Pristojni organi za namene izvajanja, uporabe in izvrševanja Direktive 96/71/ES upoštevajo dejanske elemente, ki so značilni za dejavnosti, ki jih podjetje opravlja v državi, v kateri ima sedež, da se določi, ali podjetje dejansko opravlja večji del svojih dejavnosti, ne le notranjih upravljavskih in/ali administrativnih dejavnosti. Taki elementi lahko zajemajo:

(a) kraj, kjer ima podjetje svoj statutarni sedež in upravo, uporablja poslovne prostore, plačuje davke, ima dovoljenje za obratovanje ali je registrirano pri trgovinski zbornici ali strokovnih združenjih;

(b) kraj, kjer se napoteni delavci zaposlijo;

(c) pravo, ki se uporablja za pogodbe, ki jih podjetje sklene s svojimi delavci na eni in kupci na drugi strani;

(d) kraj, kjer podjetje opravlja večji del svojih poslovnih dejavnosti in kjer zaposluje administrativno osebje;

(e) neobičajno omejeno število izvedenih naročil in/ali obseg prometa v državi članici, kjer ima podjetje sedež.

Ocena teh elementov se prilagodi posameznemu primeru in upošteva naravo dejavnosti podjetja v državi članici, v kateri ima podjetje sedež.

2. Da se oceni, ali napoteni delavec začasno opravlja delo v državi članici, ki ni država, v kateri običajno dela, se preučijo vsi dejanski elementi, značilni za tako delo, ter položaj delavca. Taki elementi lahko zajemajo:

(f) delo v drugi državi članici se opravlja za omejen čas;

(g) delavca se napoti v drugo državo članico, kot je tista, v kateri ali iz katere napoteni delavec običajno opravlja svoje delo v skladu z Uredbo (ES) št. 593/2008 in/ali Rimsko konvencijo;

(h) napoteni delavec se vrne ali naj bi se vrnil na delo v državo članico, iz katere je napoten, po zaključku del ali opravljanja storitev, za katere je bil napoten;

(i) delodajalec, ki napotuje delavca, krije ali povrne potne stroške ter stroške za hrano in nastanitev, ter v tem primeru način kritja in povrnitve stroškov; ter

(j) obstaja niz predhodnih obdobij, ko je bil na to delovno mesto napoten isti ali kak drug (napoteni) delavec.

Vsi zgoraj našteti dejanski elementi so okvirni vidiki skupne ocene, ki jo je treba izvesti, in jih zato ni mogoče presojati ločeno. Merila se prilagodijo posameznemu primeru in upoštevajo posebnosti okoliščin.

POGLAVJE II
DOSTOP DO INFORMACIJ

Člen 4
Vloga uradov za sodelovanje

Države članice za potrebe te direktive v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso imenujejo enega ali več pristojnih organov, med katerimi so lahko uradi za sodelovanje iz člena 4 Direktive 96/71/ES.

Kontaktne podatke pristojnih organov sporočijo Komisiji in drugim državam članicam. Komisija objavi in redno posodablja seznam pristojnih organov in uradov za sodelovanje.

Člen 5
Boljši dostop do informacij

1. Države članice s sprejetjem ustreznih ukrepov zagotovijo, da so informacije o pogojih za zaposlitev iz člena 3 Direktive 96/71/ES, ki jih morajo izvajalci storitev uporabljati in izpolnjevati, splošno dostopne na jasen, izčrpen in enostaven način na daljavo in z elektronskimi sredstvi, v formatih in po spletnih standardih, ki zagotavljajo dostop invalidom, ter da lahko uradi za sodelovanje ali drugi pristojni nacionalni organi iz člena 4 Direktive 96/71/ES učinkovito opravljajo svoje delo.

2. Za nadaljnje izboljšanje dostopa do informacij države članice:

   (a) na nacionalnih spletiščih na podroben in uporabniku prijazen način ter v dostopnih formatih jasno navedejo, katere pogoje za zaposlitev in/ali katere dele njihove (nacionalne in/ali regionalne) zakonodaje je treba uporabljati za delavce, napotene na njihovo ozemlje;

   (b) sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da so na spletiščih splošno dostopne informacije o tem, katere kolektivne pogodbe se uporabljajo (in za koga) ter katere pogoje za zaposlitev morajo uporabljati izvajalci storitev iz drugih držav članic v skladu z Direktivo 96/71/ES, pri čemer, kadar je mogoče, zagotovijo povezave do obstoječih spletišč in drugih kontaktnih točk, zlasti ustreznih socialnih partnerjev;

   (c) delavcem in izvajalcem storitev omogočijo dostop do informacij v drugih jezikih, kot je/so nacionalni jezik(-i) države, v kateri se opravljajo storitve, po možnosti v obliki prospekta, v katerem so povzeti glavni veljavni delovni pogoji, ter na zahtevo v formatih, dostopnih invalidom;

   (d) izboljšujejo dostopnost in jasnost informacij na nacionalnih spletiščih;

   (e) če je možno, navedejo kontaktno osebo v uradu za sodelovanje, pristojno za prošnje za informacije;

   (f) posodabljajo informacije v dokumentaciji o državah.

3. Komisija države članice na tem področju še naprej podpira.

4. Kadar so v skladu z nacionalnim pravom, tradicijo in praksami pogoji za zaposlitev iz člena 3 Direktive 96/71/ES določeni v kolektivnih pogodbah v skladu s členom 3(1) in (8) navedene direktive, države članice zagotovijo, da jih socialni partnerji opredelijo ter da izvajalcem storitev iz drugih držav članic in napotenim delavcem na dostopen in pregleden način zagotovijo zadevne informacije, zlasti glede različnih minimalnih urnih postavk in njihovih elementov, metode za izračun plače in meril za razvrstitev po plačnih razredih.

POGLAVJE III
UPRAVNO SODELOVANJE

Člen 6
Medsebojna pomoč – splošna načela

1. Države članice tesno sodelujejo in si medsebojno pomagajo za lažje izvajanje in uporabo te direktive ter njeno izvrševanje v praksi.

2. Sodelovanje med državami članicami zajema zlasti odgovarjanje na utemeljene prošnje pristojnih organov za informacije ter izvedbo preverb, inšpekcijskih pregledov in preiskav v zvezi s primeri napotitev iz člena 1(3) Direktive 96/71/ES, vključno s preiskavo kakršnih koli zlorab veljavnih predpisov o napotitvi delavcev na delo ali morebitnih primerov nezakonitih nadnacionalnih dejavnosti.

3. Države članice za odgovor na prošnjo za pomoč s strani pristojnih organov druge države članice zagotovijo, da izvajalci storitev s sedežem na njihovem ozemlju njihovim pristojnim organom predložijo vse informacije, potrebne za nadzor njihovih dejavnosti v skladu z nacionalno zakonodajo.

4. Če pri izpolnjevanju prošnje za informacije ali pri izvajanju preverb, inšpekcijskih pregledov ali preiskav nastopijo težave, zadevna država članica o tem nemudoma obvesti državo članico, ki je zaprosila za informacije, da se najde rešitev.

5. Države članice informacije, za katere zaprosijo druge države članice ali Komisija, predložijo v elektronski obliki v najkrajšem možnem času oziroma najpozneje v dveh tednih od prejetja prošnje.

   Za posebne primere, ko država članica odkrije posebne okoliščine, ki zahtevajo nujno ukrepanje, se uporabi posebni mehanizem nujne obravnave. V takih primerih se informacije predložijo v roku 24 ur.

6. Države članice zagotovijo, da lahko registre, v katerih so vpisani izvajalci storitev in ki jih lahko na njihovem ozemlju uporabljajo pristojni organi, pod enakimi pogoji uporabljajo tudi enakovredni pristojni organi drugih držav članic.

7. Države članice zagotovijo zaupnost izmenjanih informacij. Izmenjane informacije se uporabijo samo v zadevah, za katere so bile zaprošene.

8. Medsebojno upravno sodelovanje in pomoč se izvajata brezplačno.

9. Komisija in pristojni organi tesno sodelujejo, da bi preučili kakršne koli težave, ki bi se lahko pojavile pri uporabi člena 3(10) Direktive 96/71/ES.

Člen 7
Vloga države članice sedeža

1. Država članica sedeža izvajalca storitev v zvezi z delavci, napotenimi v drugo državo članico, še naprej nadzira, spremlja in sprejema potrebne nadzorne ali izvršilne ukrepe v skladu z nacionalnim pravom, prakso in upravnimi postopki.

2. V okoliščinah iz člena 3(1) in (2) ter člena 9(1) država članica sedeža izvajalca storitev pomaga državi članici, v katero se napotuje, da se zagotovi skladnost z veljavnimi pogoji iz Direktive 96/71/ES in te direktive. Država članica sedeža izvajalca storitev na lastno pobudo državi članici, v katero se napotuje, sporoči vse zadevne informacije iz člena 3(1) in (2) ter člena 9(1), kadar država članica sedeža izvajalca storitev pozna posebna dejstva, ki kažejo na morebitne nepravilnosti.

3. Pristojni organi države članice gostiteljice lahko za vsako opravljanje storitev ali vsakega izvajalca storitev zaprosijo pristojne organe države članice sedeža, da jim sporočijo informacije glede zakonitosti ustanovitve izvajalca storitev, njegovega primernega ravnanja in neobstoja kršitev veljavnih predpisov. Pristojni organi države članice sedeža zagotovijo te informacije v skladu s členom 6.

4. Obveznost iz odstavkov 1 in 2 ne pomeni dolžnosti države članice sedeža, da izvaja dejanske preverbe in nadzor na ozemlju države članice gostiteljice, kjer se storitev opravlja. Take preverbe in nadzor po potrebi izvajajo organi države članice gostiteljice na zahtevo pristojnih organov države članice sedeža v skladu s členom 10 in pooblastili za nadzor, ki so določena z nacionalnim pravom, prakso in upravnimi postopki države članice gostiteljice ter so v skladu s pravom Unije.

Člen 8
Spremljevalni ukrepi

1. Države članice ob pomoči Komisije sprejmejo spremljevalne ukrepe za razvoj, pospeševanje in spodbujanje izmenjav med uradniki, pristojnimi za izvajanje upravnega sodelovanja in medsebojne pomoči, ter spremljanje skladnosti z veljavnimi predpisi in njihovega izvrševanja.

2. Komisija oceni potrebo po finančni podpori za nadaljnje izboljšanje upravnega sodelovanja in povečanje medsebojnega zaupanja s projekti, vključno s spodbujanjem izmenjav zadevnih uradnikov in usposabljanjem, ter razvoj, pospeševanje in spodbujanje dobrih praks, vključno z dobrimi praksami socialnih partnerjev na ravni Unije, kot je vzpostavitev in posodabljanje podatkovnih zbirk ali skupnih spletišč, ki vsebujejo splošne ali specifične sektorske informacije o pogojih za zaposlitev, ki jih je treba upoštevati.

POGLAVJE IV
SPREMLJANJE SKLADNOSTI

Člen 9
Nacionalni nadzorni ukrepi

1. Države članice lahko uvedejo samo naslednje upravne zahteve in nadzorne ukrepe:

   (a) obveznost izvajalca storitev s sedežem v drugi državi članici, da predloži preprosto izjavo pristojnim nacionalnim organom najpozneje do začetka opravljanja storitev, pri čemer lahko izjava zajema zgolj identiteto izvajalca storitev, prisotnost enega ali več jasno navedenih napotenih delavcev, njihovo predvideno število, predvideno trajanje in kraj njihove prisotnosti ter storitve, ki upravičujejo napotitev;

   (b) obveznost, da se med obdobjem napotitve v papirni ali elektronski obliki hranijo ali dajo na razpolago in/ali zadržijo izvodi pogodbe o zaposlitvi (ali enakovrednega dokumenta v smislu Direktive 91/533, kadar je ustrezno tudi dodatne informacije iz člena 4 navedene direktive), plačilnih listov, evidence pristnosti in dokazila o izplačanih plačah ali izvodi enakovrednih dokumentov, in sicer na dostopnem in jasno določenem mestu na ozemlju napotitve, kot je delovno mesto ali gradbišče ali za mobilne delavce v prometnem sektorju sedež operacij ali vozilo, s katerim se storitve opravljajo;

   (c) prevod dokumentov iz točke (b) je lahko upravičen, če ti dokumenti niso pretirano dolgi in se za take dokumente običajno uporabljajo standardizirani obrazci;

   (d) obveznost imenovanja kontaktne osebe, ki se med obdobjem opravljanja storitev po potrebi v imenu delodajalca pogaja z zadevnimi socialnimi partnerji v državi članici, v katero se napotuje, v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso.

2. Države članice zagotovijo, da lahko podjetja enostavno izpolnijo postopke in formalnosti v zvezi z napotitvijo delavcev, kolikor je mogoče na daljavo in z elektronskimi sredstvi.

3. V treh letih od roka iz člena 20 se smiselnost in ustreznost uporabe nacionalnih nadzornih ukrepov pregledata z vidika izkušenj s sistemom sodelovanja in izmenjave informacij ter njegove učinkovitosti, razvoja enotnejših standardiziranih dokumentov, uvedbe skupnih načel ali standardov za inšpekcijske preglede na področju napotitve delavcev ter tehničnega napredka, da se po potrebi predlagajo ustrezne spremembe ali dopolnitve.

Člen 10
Inšpekcijski pregledi

1. Države članice na svojem ozemlju zagotovijo ustrezne preverbe in mehanizme za spremljanje ter izvajanje učinkovitih in ustreznih inšpekcijskih pregledov za nadzor in spremljanje skladnosti z določbami in pravili iz Direktive 96/71/ES ter zagotovitev njene pravilne uporabe in izvrševanja. Taki inšpekcijski pregledi temeljijo predvsem na oceni tveganja, ki jo redno opravijo pristojni organi. Pri oceni tveganja se opredelijo sektorji s pogostimi napotitvami delavcev z namenom opravljanja storitev na njihovem ozemlju. Pri opravljanju take ocene tveganja se upoštevajo izvajanje velikih infrastrukturnih projektov, posebne težave in potrebe specifičnih sektorjev, evidenca preteklih prekrškov in ranljivost nekaterih skupin delavcev.

2. Države članice zagotovijo, da inšpekcijski pregledi in nadzor skladnosti z Direktivo 96/71/ES niso diskriminacijski in/ali nesorazmerni.

3. Če so med inšpekcijskimi pregledi in z vidika meril iz člena 3 potrebne informacije, država članica, v kateri se storitev opravlja, in država članica sedeža ravnata v skladu s predpisi o upravnem sodelovanju, tj. pristojni organi sodelujejo v skladu s pravili in načeli iz členov 6 in 7.

4. Države članice, v katerih je v skladu z nacionalnim pravom in prakso določitev pogojev za zaposlitev napotenih delavcev iz člena 3 Direktive 96/71/ES ter zlasti minimalnih urnih postavk, vključno z delovnim časom, prepuščena socialnim partnerjem, lahko ti na ustrezni ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, tudi spremljajo uporabo zadevnih pogojev za zaposlitev napotenih delavcev, če je zagotovljena ustrezna raven varstva, enakovredna tisti na podlagi Direktive 96/71/ES in te direktive.

5. Države članice, v katerih inšpektorati za delo niso pristojni za nadzor in spremljanje delovnih pogojev in/ali pogojev za zaposlitev napotenih delavcev, lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji na nacionalni ravni izjemoma vzpostavijo ali ohranijo ureditve, ki jamčijo izpolnjevanje teh pogojev za zaposlitev, če te ureditve zadevnim osebam zagotavljajo ustrezno raven varstva, enakovredno tisti na podlagi Direktive 96/71/ES in te direktive.

POGLAVJE V
IZVRŠEVANJE

Člen 11
Varstvo pravic – lažja vložitev pritožb – zamujena plačila

1. Za izvrševanje obveznosti na podlagi člena 6 Direktive 96/71/ES in te direktive države članice zagotovijo učinkovite mehanizme, prek katerih lahko napoteni delavci neposredno vložijo pritožbe proti svojim delodajalcem, ter pravico do začetka sodnih ali upravnih postopkov tudi v državi članici, na ozemlje katere so ali so bili delavci napoteni, kadar taki delavci menijo, da so utrpeli izgubo ali škodo zaradi neizpolnjevanja veljavnih predpisov, tudi po končanem razmerju, med katerim je domnevno prišlo do neizpolnjevanja predpisov.

2. Odstavek 1 se uporablja brez poseganja v pristojnost sodišč v državah članicah, kot jo določajo zlasti ustrezni instrumenti prava Unije in/ali mednarodne konvencije.

3. Države članice zagotovijo, da lahko sindikati in druge tretje strani, kot so združenja, organizacije in drugi pravni subjekti, ki imajo v skladu z merili, določenimi z nacionalnim pravom, legitimni interes za zagotavljanje skladnosti z določbami te direktive, v imenu napotenih delavcev ali njihovih delodajalcev ali v njihovo podporo ter z njihovim privoljenjem začnejo kateri koli sodni ali upravni postopek z namenom izvajanja te direktive in/ali izvrševanja obveznosti iz te direktive.

4. Odstavka 1 in 3 se uporabljata brez poseganja v nacionalne predpise o rokih zastaranja ali rokih za začetek podobnih postopkov ter brez poseganja v nacionalna postopkovna pravila glede zastopanja in obrambe pred sodišči.

5. Države članice zagotovijo vzpostavitev potrebnih mehanizmov, ki zagotavljajo, da napoteni delavci prejmejo:

   (a) kakršne koli neporavnane prejemke, ki bi jih bilo treba izplačati na podlagi veljavnih pogojev za zaposlitev iz člena 3 Direktive 96/71/ES;

   (b) povračilo pretiranih stroškov glede na neto prejemke ali kakovost nastanitve, zadržane ali odtegnjene od plače za nastanitev, ki jo zagotovi delodajalec.

   Ta odstavek se uporablja tudi v primerih, ko so se napoteni delavci vrnili iz države članice, v katero so bili napoteni.

Člen 12
Oddaja naročil podizvajalcem – solidarna odgovornost

1. Države članice glede dejavnosti gradbeništva iz Priloge k Direktivi 96/71/ES za vse primere napotitev iz člena 1(3) Direktive 96/71/ES na nediskriminacijski način v zvezi z varstvom enakovrednih pravic delavcev, zaposlenih pri neposrednih podizvajalcih s sedežem na njihovem ozemlju, zagotovijo, da lahko pogodbenik, čigar delodajalec (izvajalec storitev ali podjetje za začasno zaposlitev ali agencija za posredovanje dela) je neposredni podizvajalec, poleg delodajalca ali namesto njega velja za odgovornega v odnosu do napotenega delavca in/ali splošnih skladov ali institucij socialnih partnerjev za neplačilo naslednjega:

   (a) kakršnih koli neporavnanih neto prejemkov, ki ustrezajo minimalnim urnim postavkam, in/ali prispevkov za splošne sklade ali institucije socialnih partnerjev, če so zajeti v členu 3(1) Direktive 96/71/ES;

   (b) kakršnih koli zamujenih plačil ali povračil davkov ali prispevkov za socialno varnost, neupravičeno odtrganih od njihove plače.

   Odgovornost iz tega odstavka je omejena na pravice delavca, pridobljene na podlagi pogodbenega razmerja med pogodbenikom in njegovim podizvajalcem.

2. Države članice določijo, da pogodbenik, ki izpolnjuje obveznosti primerne skrbnosti, ne velja za odgovornega v skladu z odstavkom 1. Taki sistemi se uporabljajo na pregleden, nediskriminacijski in sorazmeren način. Zajemajo lahko preventivne

ukrepe pogodbenika v zvezi z dokazili, ki jih zagotovi podizvajalec glede glavnih delovnih pogojev iz člena 3(1) Direktive 96/71/ES, ki se uporabljajo za napotene delavce, vključno s plačilnimi listi in izplačilom plač, izpolnjevanjem obveznosti na področju socialne varnosti in/ali davkov v državi članici sedeža in skladnostjo z veljavnimi predpisi o napotitvi delavcev na delo.

3. Države članice lahko v skladu s pravom Unije določijo strožje predpise v zvezi z odgovornostjo na podlagi nacionalnega prava ter na nediskriminacijski in sorazmeren način glede obsega in vrste odgovornosti podizvajalca. Države članice lahko v skladu s pravom Unije tako odgovornost določijo tudi v drugih sektorjih poleg tistih iz Priloge k Direktivi 96/71/ES. Države članice lahko v takih primerih določijo, da pogodbenik, ki izpolnjuje obveznosti primerne skrbnosti v skladu z nacionalnim pravom, ne velja za odgovornega.

4. V treh letih od roka iz člena 20 Komisija ob posvetovanju z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni EU pregleda uporabo tega člena, da se po potrebi predlagajo spremembe ali dopolnitve.

POGLAVJE VI
ČEZMEJNO IZVRŠEVANJE UPRAVNIH GLOB IN KAZNI

Člen 13
Splošna načela – medsebojna pomoč in priznavanje

1. Brez poseganja v sredstva, ki so določena ali se lahko določijo v zakonodaji Unije, se za čezmejno izvrševanje upravnih glob in kazni, naloženih zaradi neizpolnjevanja veljavnih predpisov v državi članici izvajalcu storitev s sedežem v drugi državi članici, uporabljajo načela medsebojne pomoči in priznavanja ter ukrepi in postopki iz tega člena.

2. Organ prosilec lahko v skladu z zakoni, predpisi in upravnimi praksami, ki veljajo v njegovi državi članici, pristojni organ v drugi državi članici prosi za izterjavo kazni ali globe ali uradno obvestilo o odločbi, ki nalaga kazen ali globo, če zadevni zakoni, predpisi in upravne prakse, ki veljajo v državi članici zaprošenega organa, dovoljujejo tako ukrepanje v primeru podobnih terjatev ali odločb.

   Pristojni organ v državi članici prosilki zagotovi, da se prošnja za izterjavo kazni ali globe ali uradno obvestilo o odločbi, ki nalaga kazen ali globo, predloži v skladu s predpisi, ki veljajo v navedeni državi članici, zaprošeni pristojni organ pa zagotovi, da se taka izterjava ali uradna obvestitev v zaprošeni državi članici opravi v skladu z nacionalnimi zakoni, predpisi in upravnimi praksami, ki veljajo v tej državi.

   Organ prosilec ne more vložiti prošnje za izterjavo kazni ali globe ali uradno obvestilo o odločbi, ki nalaga kazen ali globo, če in kolikor dolgo se globa ali kazen ter s tem povezana terjatev in/ali dokument, ki omogoča njeno izvršitev v državi članici prosilki, v navedeni državi članici izpodbijajo.

Člen 14
Prošnja za izterjavo, informacije ali uradno obvestilo

1. Po prejetju prošnje organa prosilca za izterjavo kazni ali globe ali uradno obvestilo o odločbi, ki nalaga kazen ali globo, zaprošeni organ zagotovi vse informacije in medsebojno pomoč, ki lahko organu prosilcu koristijo pri izterjavi globe in/ali kazni ter, kolikor je mogoče, s tem povezani terjatvi.

   V prošnji za informacije glede izterjave kazni ali globe ter uradno obvestilo o odločbi v zvezi s tem se navedejo vsaj:

   (a) ime in znani naslov naslovnika ter morebitni drugi zadevni podatki ali informacije za identifikacijo naslovnika;

   (b) namen uradnega obvestila ali prošnje za izterjavo, obdobje izvedbe in vsi datumi, pomembni za postopek izvršitve;

   (c) opis narave in znesek globe ali kazni ter s tem povezane terjatve, v zvezi s katero se prošnja vlaga, ter njeni različni sestavni deli;

   (d) vse druge pomembne informacije ali dokumenti v zvezi s terjatvijo, globo ali kaznijo, vključno s sodnimi dokumenti; ter

   (e) ime, naslov in drugi kontaktni podatki pristojnega organa, odgovornega za oceno globe in/ali kazni, in, če je različen od prvega, pristojnega organa, ki lahko zagotovi nadaljnje informacije glede kazni ali globe ali možnosti izpodbijanja obveznosti plačila ali zadevne odločbe.

2. Za namen izterjave kazni ali globe ali uradnega obvestila o odločbi, ki nalaga kazen ali globo, v zaprošeni državi članici se kakršna koli globa ali kazen, za katero je bila vložena prošnja za izterjavo ali uradno obvestilo, obravnava, kot bi bila globa ali kazen zaprošene države članice.

3. Zaprošeni organ nemudoma obvesti organ prosilec o sprejetih ukrepih v zvezi z njegovo prošnjo za uradno obvestilo ali izterjavo, predvsem pa mu sporoči datum, ko sta bila dokument ali odločba poslana ali vročena naslovniku.

   Zaprošeni organ prav tako obvesti organ prosilec o razlogih za zavrnitev prošnje za informacije, izterjavo ali uradno obvestilo.

Člen 15
Prekinitev postopka

1. Če med postopkom izterjave ali uradne obvestitve zadevni izvajalec storitev ali zainteresirana stranka izpodbijata globo, kazen in/ali s tem povezano terjatev, se postopek čezmejne izvršitve naložene globe ali kazni prekine, dokler ustrezni nacionalni organ ne sprejeme odločitve v zvezi s tem.

   Organ prosilec o izpodbijanju nemudoma obvesti zaprošeni organ.

2. Spori glede izvršilnih ukrepov v zaprošeni državi članici ali veljavnosti uradne obvestitve, ki jo opravi pristojni organ zaprošene države članice, se predložijo pristojnemu ali pravosodnemu organu navedene države članice v skladu z njenimi zakoni in predpisi.

Člen 16
Stroški

1. Zaprošeni organ organu prosilcu nakaže zneske, izterjane v zvezi z globami ali kaznimi iz tega poglavja.

   Zaprošeni organ lahko od zadevne fizične ali pravne osebe izterja zneske in obdrži vse stroške, ki jih ima z izterjavo, v skladu z zakoni, predpisi in upravnimi postopki ali praksami zaprošene države članice, ki se uporabljajo za podobne terjatve.

2. Države članice ne zahtevajo medsebojnega povračila stroškov, nastalih pri zagotavljanju medsebojne pomoči v skladu s to direktivo ali na podlagi njene uporabe.

   Če izterjava povzroča posebne težave ali zajema zelo visok znesek, se lahko organ prosilec in zaprošeni organ dogovorita o posebnih pogojih povračila za vsak primer posebej.

3. Ne glede na odstavek 2 je pristojni organ v državi članici prosilki še naprej odgovoren zaprošeni državi članici za kakršne koli stroške in izgube, nastale zaradi ukrepov, ki veljajo za neutemeljene, v zvezi z vsebino globe ali kazni, veljavnostjo dokumenta, ki ga organ prosilec izda za namene izvršitve, in/ali preventivnih ukrepov, ki jih sprejme organ prosilec.

POGLAVJE VII
KONČNE DOLOČBE

Člen 17
Kazni

Države članice določijo pravila glede kazni, ki se uporabljajo v primeru kršitev nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ter sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se te določbe izvajajo in upoštevajo. Predvidene kazni so učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice Komisijo obvestijo o teh določbah najpozneje do [….. datum prenosa]. Komisijo nemudoma obvestijo o vseh nadaljnjih spremembah teh določb.

Člen 18
Informacijski sistem za notranji trg

1. Upravno sodelovanje in medsebojna pomoč med pristojnimi organi držav članic iz členov 6 in 7, člena 10(3) ter členov 13, 14 in 15 se izvajata prek informacijskega sistema za notranji trg (IMI), vzpostavljenega z [sklic na uredbo IMI][89].

2. Države članice lahko še naprej uporabljajo dvostranske dogovore o upravnem sodelovanju med njihovimi pristojnimi organi v zvezi z uporabo in spremljanjem pogojev za zaposlitev iz člena 3 Direktive 96/71/ES, ki se uporabljajo za napotene delavce, če ti dogovori ne posegajo v pravice in obveznosti zadevnih delavcev in podjetij.

3. Pristojni organi držav članic v okviru dvostranskih dogovorov iz odstavka 2 kolikor je mogoče uporabljajo IMI. Vsekakor pa, v primeru, ko je pristojni organ v eni od zadevnih držav članic uporabil sistem IMI, se ta uporabi za kakšno koli nadaljnje zahtevano ukrepanje in ima prednost pred mehanizmi, določenimi v takih dvostranskih dogovorih v zvezi z upravnim sodelovanjem in medsebojno pomočjo.

Člen 19
Sprememba [uredbe IMI]

V Prilogo I k *[uredbi IMI]* se dodata naslednji točki:

1. Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev[90]: člen 4;

2. Direktiva xxxx/xx/ES Evropskega parlamenta in Sveta o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev[91]: člena 6 in 7, člen 10(3) ter členi 13, 14 in 15.

Člen 20
Prenos

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, v dveh letih po začetku njene veljavnosti. Komisiji takoj sporočijo besedilo navedenih predpisov in korelacijsko tabelo med navedenimi predpisi in to direktivo.

   Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

---

89 IMI je varna spletna aplikacija, ki nacionalnim, regionalnim in lokalnim organom omogoča hitro in enostavno komunikacijo s partnerji v tujini. Financiran je bil v okviru programa IDABC (interoperabilno zagotavljanje evropskih e-vladnih storitev javnim upravam, podjetjem in državljanom). Glej predlog Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI), COM(2011) 522 final, 29.8.2011.

90 UL L 18, 21.1.1997.

91 Sklic na UL.

2. Države članice Komisiji predložijo besedila temeljnih predpisov nacionalne zakonodaje, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

Člen 21
Poročilo

Komisija najpozneje v petih letih po roku za prenos poroča o izvajanju te direktive Evropskemu parlamentu, Svetu in Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru ter po potrebi predloži ustrezne predloge.

Člen 22
Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 23
Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju, 21.3.2012

Za Evropski parlament	*Za Svet*
Predsednik	*Predsednik*

OCENA FINANČNIH POSLEDIC ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

1. OKVIR PREDLOGA/POBUDE

1.1. Naslov predloga/pobude

1.2. Zadevna področja ABM/ABB

1.3. Vrsta predloga/pobude

1.4. Cilji

1.5. Utemeljitev predloga/pobude

1.6. Trajanje ukrepa in finančnih posledic

1.7. Načrtovani načini upravljanja

2. UKREPI UPRAVLJANJA

2.1. Določbe glede spremljanja in poročanja

2.2. Sistem upravljanja in nadzora

2.3. Ukrepi preprečevanja goljufij in nepravilnosti

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA/POBUDE

3.1. Zadevni razdelki večletnega finančnega okvira in odhodkovne proračunske vrstice

3.2. Ocenjeni učinek na odhodke

3.2.1. Povzetek ocenjenega učinka na odhodke

3.2.2. Ocenjeni učinek na odobritve za poslovanje

3.2.3. Ocenjeni učinek na odobritve upravne narave

3.2.4. Skladnost z veljavnim večletnim finančnim okvirom

3.2.5. Udeležba tretjih oseb pri financiranju

3.3. Ocenjeni učinek na prihodke

OCENA FINANČNIH POSLEDIC ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

1. OKVIR PREDLOGA/POBUDE

1.1. Naslov predloga/pobude

Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

1.2. Zadevna področja ABM/ABB[92]

Zaposlovanje, socialna solidarnost Politika enotnega trga Notranji trg storitev

1.3. Vrsta predloga/pobude

☐ Predlog/pobuda se nanaša na **nov ukrep**.

☐ Predlog/pobuda se nanaša na **nov ukrep, ki je nadaljevanje pilotnega projekta / pripravljalnega ukrepa**[93].

☒ Predlog/pobuda je namenjena **podaljšanju obstoječega ukrepa**.

☐ Predlog/pobuda se nanaša na **nadaljevanje obstoječega ukrepa z novo usmeritvijo**.

1.4. Cilji

1.4.1. Večletni strateški cilji Komisije, ki naj bi bili doseženi s predlogom/pobudo

Prispevati k ciljem strategije Evropa 2020: – spodbujanje večje udeležbe na trgu dela, – razvoj varnega, prožnega in mobilnega evropskega trga dela, – pospeševanje socialne in ekonomske kohezije. Oblikovati učinkovit regulativni okvir za notranji trg storitev na podlagi trdnih dokazov v korist potrošnikom in podjetjem.

1.4.2. Specifični cilji in zadevne dejavnosti ABM/ABB

Specifični cilj št. 1 (EMPL):

[92] ABM: upravljanje po dejavnostih, ABB: oblikovanje proračuna po dejavnostih.

[93] Pilotni in pripravljalni ukrepi iz člena 49(6)(a) ali (b) finančne uredbe.

Zagotoviti učinkovito uporabo prava EU na področju zdravja in varnosti ter delovnega prava v vseh državah članicah.

Specifični cilj št. 3 (EMPL):

Okrepiti učinkovita partnerstva z nacionalnimi in vseevropskimi zainteresiranimi stranmi za večjo uspešnost politik na področju zaposlovanja in socialne solidarnosti.

Specifični cilj št. 1 (MARKT):

Zagotoviti izvajanje Akta za enotni trg in spodbujati razvoj socialnega podjetništva.

Specifični cilj št. 12 (MARKT):

Razviti celotni potencial informacijskega sistema za notranji trg (IMI) za podporo izboljšanemu izvajanju zakonodaje o enotnem trgu.

Zadevne dejavnosti AMB/ABB

Zaposlovanje, socialna solidarnost (EMPL)

Politika enotnega trga (MARKT)

Notranji trg storitev (MARKT)

1.4.3. Pričakovani izid in učinki

Navedite, kakšne posledice naj bi imel predlog/pobuda na upravičence / ciljne skupine.

1. Boljše varstvo pravic napotenih delavcev
– izboljšanje informacij za napotene delavce v zvezi z veljavnimi delovnimi pogoji,
– omogočanje napotenim delavcem, da bolje uveljavljajo svoje pravice, tudi v podizvajalskih verigah,
– pojasnitev vloge socialnih partnerjev pri izvrševanju,
– izboljšanje spremljanja in izvrševanja delovnih pogojev.
2. Lažje čezmejno opravljanje storitev in izboljšanje ozračja poštene konkurence
– zagotovitev natančnejše opredelitve pojma napotitev na delo,
– izboljšanje informacij o obveznostih podjetij v zvezi z veljavnimi delovnimi pogoji za napotene delavce,
– razjasnitev upravnih zahtev in nacionalnih nadzornih ukrepov,
– izboljšanje upravnega sodelovanja med pristojnimi nacionalnimi organi.

1.4.4. Kazalniki izida in učinkov

Navedite, s katerimi kazalniki se bo spremljalo izvajanje predloga/pobude.

Komisija bo, ko bo pojasnjena vsebina prihodnjega ukrepa, skupaj z Odborom strokovnjakov za napotitev delavcev na delo določila omejen niz kazalnikov, ki bodo pokrivali relevantne vidike izvajanja Direktive. Začetni predlog seznama kazalnikov, ki se bodo spremljali, je

naslednji (za vsakim kazalnikom je naveden vir informacij): (i) število iskanj na nacionalnih spletiščih o napotitvah na delo (zagotovijo države članice); (ii) število projektov meddržavnega sodelovanja o napotitvah na delo, ki jih spodbujajo nacionalni organi ali socialni partnerji (države članice); (iii) število prošenj, vloženih prek posebne aplikacije sistema IMI za napotitve na delo (Komisija); (iv) število pravnih sporov na nacionalnih sodiščih (države članice); (v) odstotek inšpekcijskih pregledov, ki so vodili v sankcije (države članice). Komisija bo tudi še naprej zbirala upravne podatke o napotitvah na delo na podlagi podatkov o socialni varnosti. Kar zadeva pogostnost uporabe, bodo ti kazalniki redno predstavljeni v Odboru strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, kjer se bo o njih razpravljalo, poleg tega pa bodo tudi sestavni del niza kazalnikov, ki se bodo uporabljali za vrednotenje, omenjeno v nadaljevanju.

1.5. Utemeljitev predloga/pobude

1.5.1. Potrebe, ki jih je treba kratkoročno ali dolgoročno zadovoljiti

Cilj predloga je izboljšati in okrepiti izvajanje, uporabo in izvrševanje v praksi direktive o napotitvi delavcev na delo, vključno z ukrepi za preprečevanje in kaznovanje kakršne koli zlorabe veljavnih predpisov in izogibanja tem predpisom.

Predlog bo odpravil pomanjkljivosti v zvezi z informacijami za delodajalce in napotene delavce pri ukrepih nadzora, spremljanja in izvrševanja ter v zvezi z upravnim sodelovanjem. Obravnaval bo nepotrebne upravne zahteve in nadzorne ukrepe, naložene izvajalcem storitev, varstvo napotenih delavcev v sporih glede njihovih individualnih pogojev za zaposlitev, okoliščine, v katerih napotitev na delo ni več začasna ali pa je „rotacijska“ ali v katerih delodajalec dejansko ni povezan z državo članico pošiljateljico.

Pobuda bo v ta namen uvedla natančnejše določbe o izvajanju, spremljanju in izvrševanju Direktive, vključno z varstvom pravic napotenih delavcev, ter dodatna merila za pojasnitev obsega pojma napotitev na delo za boljše preprečevanje izogibanja predpisom in njihovih zlorab.

1.5.2. Dodana vrednost ukrepanja Evropske unije

Ugotovljene težave so povezane s cilji iz člena 3(3) PEU ter členov 56 in 151 PDEU. Izvirajo iz nezadostne jasnosti veljavnega pravnega okvira na ravni EU. Veljavna direktiva, ki državam članicam pušča veliko svobode glede izvajanja, uporabe in izvrševanja v praksi, ter pretekla prizadevanja za rešitev obstoječih težav z nezavezujočimi ukrepi niso uspeli odpraviti ugotovljenih težav. Zato je treba obstoječe težave obravnavati na ravni EU za boljše doseganje ciljev Pogodbe.

1.5.3. Glavna spoznanja iz podobnih izkušenj

Pretekla prizadevanja za rešitev težav z izvajanjem in izvrševanjem v praksi direktive o napotitvi delavcev na delo z nezakonodajnimi sredstvi niso izpolnila svojih ciljev. Ta vprašanja so bila obravnavana v smernicah za razlago leta 2006. Spremljanje v letu 2007 je pokazalo na številne pomanjkljivosti. V zadevnem sporočilu so bila predstavljena dodatna

pojasnila za države članice. Komisija je leta 2008 sprejela priporočilo[94], v katerem je države članice pozvala k sprejetju nujnih ukrepov za izboljšanje položaja napotenih delavcev, in sicer z boljšim sodelovanjem med nacionalnimi upravami za učinkovitejšo izmenjavo informacij med državami članicami ter boljši dostop do informacij in izmenjavo dobrih praks.

Komisija je od leta 2009 začela več naknadnih ocen: študijo o ekonomskih in socialnih učinkih, povezanih z napotitvijo delavcev na delo v Evropski uniji; študijo o pravnih vidikih napotitve delavcev na delo v okviru opravljanja storitev v Evropski uniji (zajema 12 držav članic); dopolnilno študijo o pravnih vidikih napotitve delavcev na delo v okviru opravljanja storitev v Evropski uniji (zajema 15 držav članic); študijo o varstvu pravic delavcev pri postopkih oddaje naročil podizvajalcem v Evropski uniji (še poteka).

Za pripravo ocene učinka je zunanji svetovalec leta 2011 izvedel predhodno oceno: Pripravljalna študija za oceno učinka v zvezi z morebitno spremembo zakonodajnega okvira o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev.

Te nedavne študije so potrdile, da številne ugotovljene težave še vedno obstajajo.

1.5.4. Skladnost in možnosti dopolnjevanja z drugimi relevantnimi instrumenti

Temeljne pravice: predlog je v skladu s strategijo EU o temeljnih pravicah, COM(2010) 573 final.

Strategija Evropa 2020: pobuda bo prispevala k ustvarjanju delovnih mest v okviru strategije za pametno, trajnostno in socialno vključujočo rast (Evropa 2020).

Akt za enotni trg: ta pobuda je ena izmed dvanajstih pobud, ki jih je Komisija opredelila za okrepitev rasti in zaupanja državljanov v enotni trg. Predlog bo zlasti olajšal čezmejno opravljanje storitev in izboljšal ozračje poštene konkurence. Ta pobuda mogoča izkoriščanje potenciala rasti napotitve delavcev na delo kot ključnega elementa pri opravljanju storitev na notranjem trgu. Poleg tega bo morda pomagala ublažiti socialna in politična trenja, ki jih je povzročila polemika glede več sodb Sodišča, ter njihove zaznane učinke na sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci.

Akt za mala podjetja: glede na to, da je večina podjetij, ki napotujejo delavce na delo, MSP in da naj bi ta pobuda olajšala opravljanje storitev z uskladitvijo izvajanja in izvrševanja Direktive, s čimer bi ustvarila dobre možnosti za čezmejno poslovanje, je predlog v skladu z Aktom za mala podjetja.

Pametna pravna ureditev: pobuda je prav tako v skladu z agendo za pametno pravno ureditev, katere cilj je zagotoviti čim kakovostnejšo pravno ureditev ob upoštevanju načel subsidiarnosti in sorazmernosti. Ta predlog temelji na celovitem ovrednotenju obstoječe zakonodaje in politik ter upošteva pravne, ekonomske in socialne vidike. Njihov cilj je zagotoviti jasnejšo in dostopnejšo zakonodajo ter usmeriti prizadevanja držav članic in socialnih partnerjev pri

[94] Priporočilo Komisije z dne 3. aprila 2008 o okrepljenem upravnem sodelovanju na področju napotitve delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, UL C 85, 4.4.2008, str. 1–4.

zagotavljanju učinkovitejšega in bolj usklajenega izvrševanja zakonodaje. Predlog upošteva rezultate posvetovanja z zainteresiranimi stranmi, zlasti z evropskimi socialnimi partnerji.

Informacijski sistem za notranji trg (IMI): pobuda predlaga uporabo IMI na področju napotitve delavcev na delo za izboljšanje upravnega sodelovanja med državami članicami. Pobuda je v skladu s strategijo Komisije za širitev in nadaljnji razvoj IMI, COM(2011) 75 final. Povezana je s predlogom Komisije za horizontalno uredbo o IMI, COM(2011) 522 final.

Program EU za socialne spremembe in inovacije (nadaljevanje programa PROGRESS): spremljevalni ukrepi, zlasti projekti nevladnih organizacij in socialnih partnerjev, se bodo financirali prek razpisov za zbiranje predlogov v okviru novega programa EU za socialne spremembe in inovacije, COM(2011) 609 final, da se podpreta izvajanje pobude in njena uporaba v praksi (2 milijona EUR na leto).

1.6. Trajanje ukrepa in finančnih posledic

☒ **Časovno omejen** predlog/pobuda:

- ☐ trajanje predloga/pobude od [DD.MM.]LLLL do [DD.MM.]LLLL,
- ☒ finančne posledice med letoma 2013 in 2020.

Izvajanje Direktive je časovno neomejeno in pričakuje se, da bo(-do) program(-i), ki bo(-do) nasledil(-i) Program za socialne spremembe in inovacije, še naprej kril(-i) povezane stroške po letu 2020.

☐ **Časovno neomejen** predlog/pobuda:

- izvedba z začetnim obdobjem postopne krepitve med letoma 2013 in 2014,
- ki mu sledi polno delovanje.

1.7. Načrtovani načini upravljanja[95]

☒ **Neposredno centralizirano upravljanje** – Komisija.

☐ **Posredno centralizirano upravljanje** – prenos izvrševanja na:

- ☐ izvajalske agencije,
- ☐ organe, ki jih ustanovita Skupnosti[96],
- ☐ nacionalne javne organe/organe, ki opravljajo javne storitve,

[95] Pojasnitve načinov upravljanja in sklicevanje na finančno uredbo so na voljo na spletišču BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html.

[96] Organi iz člena 185 finančne uredbe.

- ☐ osebe, ki se jim zaupa izvedba določenih ukrepov v skladu z naslovom V Pogodbe o Evropski uniji in so določene v relevantnem temeljnem aktu v smislu člena 49 finančne uredbe.

☐ **Deljeno upravljanje** z državami članicami.

☐ **Decentralizirano upravljanje** s tretjimi državami.

☐ **Skupno upravljanje** z mednarodnimi organizacijami ***(navedite)***.

Pri navedbi več kot enega načina upravljanja je treba to natančneje razložiti v oddelku „opombe“.

Opombe

2. UKREPI UPRAVLJANJA

2.1. Določbe glede spremljanja in poročanja

Navedite pogostost in pogoje.

Pet let po roku za prenos direktive bo izvedeno sprotno vrednotenje. Glavni poudarek tega vrednotenja bo ocena začetne uspešnosti Direktive, kakor je bila spremenjena. Poudarek bo na analizi ureditev okrepljenega sodelovanja med državami članicami in kakovosti informacij, pridobljenih na podlagi teh ureditev. Vrednotenje bo izvedla Komisija s pomočjo zunanjih strokovnjakov. Mandat bodo določile službe Komisije. Zainteresirane strani bodo o mandatu obveščene in pozvane k predložitvi pripomb prek Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, redno pa se jih bo tudi obveščalo o napredku in rezultatih vrednotenja. Rezultati bodo javno objavljeni.

2.2. Sistem upravljanja in nadzora

2.2.1. Ugotovljena tveganja

Glede spremljevalnih ukrepov v okviru Programa EU za socialne spremembe in inovacije: v okviru tega programa bo neposredno centralizirano upravljanje zajemalo dodelitev številnih pogodb in donacij za posebne dejavnosti ter plačilo številnih donacij vladnim in nevladnim organizacijam. Glavno tveganje bo povezano z zmogljivostjo (predvsem) manjših organizacij, da učinkovito nadzorujejo izdatke in zagotavljajo preglednost izvedenih dejavnosti.

2.2.2. Načrtovani načini nadzora

Glede spremljevalnih ukrepov v okviru Programa EU za socialne spremembe in inovacije: uporabljeni bodo nadzorni ukrepi iz COM(2011) 609 final.

2.3. Ukrepi preprečevanja goljufij in nepravilnosti

Navedite obstoječe ali načrtovane preprečevalne in zaščitne ukrepe.

Glede spremljevalnih ukrepov v okviru Programa EU za socialne spremembe in inovacije: uporabljeni bodo ukrepi preprečevanja goljufij in nepravilnosti iz COM(2011) 609 final.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA/POBUDE

3.1. Zadevni razdelki večletnega finančnega okvira in odhodkovne proračunske vrstice

- Obstoječe odhodkovne proračunske vrstice

Po vrsti, v skladu z razdelki večletnega finančnega okvira in proračunskimi vrsticami.

Razdelek večletnega finančnega okvira	Proračunska vrstica	Vrsta odhodkov	Prispevek			
	številka [poimenovanje……...……]	dif./nedif. (97)	držav Efte[98]	držav kandidatk[99]	tretjih držav	v smislu člena 18(1)(aa) finančne uredbe
1	04.04.01.03 (lahko se spremeni z novim programom)[100] PROGRESS (leta 2014 nadomeščen s Programom za socialne spremembe in inovacije)	dif.	DA	da	ne	NE
1	04.01.04.10 (lahko se spremeni z novim programom)[101] PROGRESS (leta 2014 nadomeščen s Programom za socialne spremembe in inovacije)	nedif.	DA	ne	ne	NE

- Zahtevane nove proračunske vrstice

Po vrsti, v skladu z razdelki večletnega finančnega okvira in proračunskimi vrsticami.

Razdelek večletnega finančnega okvira	Proračunska vrstica	Vrsta odhodkov	Prispevek			
	številka [poimenovanje……...…….]	dif./nedif.	držav Efte	držav kandidatk	tretjih držav	v smislu člena 18(1)(aa) finančne uredbe
	[XX.YY.YY.YY]		DA/NE	DA/NE	DA/NE	DA/NE

97 Dif. = diferencirana sredstva / nedif. = nediferencirana sredstva.

98 EFTA: Evropsko združenje za prosto trgovino.

99 Države kandidatke in, če je primerno, potencialne države kandidatke Zahodnega Balkana.

100 Finančne posledice iz te proračunske vrstice so zajete v programu PROGRESS (2013) in Programu EU za socialne spremembe in inovacije (2014–2020, nadaljevanje programa PROGRESS), COM(2011) 609 final.

101 Finančne posledice iz te proračunske vrstice so zajete v programu PROGRESS (2013) in Programu EU za socialne spremembe in inovacije (2014–2020, nadaljevanje programa PROGRESS), COM(2011) 609 final.

3.2. Ocenjeni učinek na odhodke

3.2.1. Povzetek ocenjenega učinka na odhodke

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Razdelek večletnega finančnega okvira:	1	**Trajnostna rast (po letu 2014: pametna in vključujoča rast)**

GD: EMPL[102]			Leto 2013[103]	Leto 2014	Leto 2015	Leto 2016	Leto 2017	Leto 2018	Leto 2019	Leto 2020	**SKUPAJ**
• Odobritve za poslovanje											
04.04.01.03 (lahko se spremeni z novim programom za socialne spremembe in inovacije)	prevzete obveznosti	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**16,000**
	plačila	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**14,800**
Odobritve upravne narave, ki se financirajo iz sredstev nekaterih specifičnih programov[104]											
04.01.04.10 (lahko se spremeni z novim programom za socialne spremembe in inovacije)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	**2,612**
Odobritve za GD EMPL **SKUPAJ**	prevzete obveznosti	=1+1a +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	plačila	=2+2a	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

102 Za podrobnosti o splošnem financiranju IMI glej COM(2011) 522 final (predlog uredbe IMI).

103 Leto N je leto začetka izvajanja predloga/pobude.

104 Tehnična in/ali upravna pomoč ter odhodki za podporo izvajanja programov in/ali ukrepov EU (prej vrstice BA), posredne raziskave, neposredne raziskave.

		+3									

• Odobritve za poslovanje SKUPAJ	prevzete obveznosti	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	plačila	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**
• Odobritve upravne narave, ki se financirajo iz sredstev nekaterih specifičnih programov, SKUPAJ		(6)									
Odobritve za RAZDELEK 1 večletnega finančnega okvira **SKUPAJ**	prevzete obveznosti	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	plačila	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

Razdelek večletnega finančnega okvira:	**5**	„Upravni odhodki“

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

		Leto 2013	Leto 2014	Leto 2015	Leto 2016	Leto 2017	Leto 2018	Leto 2019	Leto 2020	**SKUPAJ**
GD: EMPL										
• Človeški viri		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
• Drugi upravni odhodki		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
GD EMPL **SKUPAJ**	odobritve	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

Odobritve za RAZDELEK 5 večletnega finančnega okvira **SKUPAJ**	(prevzete obveznosti SKUPAJ = plačila SKUPAJ)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

		Leto 2013	Leto 2014	Leto 2015	Leto 2016	Leto 2017	Leto 2018	Leto 2019	Leto 2020	**SKUPAJ**
Odobritve za RAZDELKE od 1 do 5 večletnega finančnega okvira **SKUPAJ**	prevzete obveznosti	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	plačila	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. Ocenjeni učinek na odobritve za poslovanje

- ☐ Predlog/pobuda ne zahteva porabe odobritev za poslovanje.
- ☒ Predlog/pobuda zahteva porabo odobritev za poslovanje, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:

odobritve za prevzem obveznosti v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Navedba ciljev in realizacij			Leto 2013		Leto **2014**		Leto **2015**		Leto **2016**		Leto **2017**		Leto **2018**		Leto **2019**		Leto **2019**		**SKUPAJ**	
	REALIZACIJE																			
⇩	vrsta realizacije [105]	povprečni stroški realizacije	število realizacij	stroški	število realizacij	stroški	število realizacij	stroški	število realizacij	stroški	število realizacij	stroški	število realizacij	stroški	število realizacij	stroški	število	stroški	število	stroški
SPECIFIČNI CILJ št. 1 [106]: Učinkovita uporaba prava EU																				
Izmenjava dobrih praks, usposabljanje, vzajemno učenje, krepitev zmogljivosti za boljše upravno sodelovanje med nacionalni	Projekti, konference, seminarji, vodniki dobrih praks (donacije)	0,400	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	40	16,000

105 Realizacije so proizvodi in storitve, ki bodo dobavljeni (npr.: število financiranih izmenjav študentov, število kilometrov novo zgrajenih cest itd.).

106 Kakor je opisano v oddelku 1.4.2. „Specifični cilji …“.

mi organi																			
Odbor strokovnjakov za napotitev delavcev na delo – izmenjava dobrih praks za boljše upravno sodelovanje	Izmenjava dobrih praks	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2,112
Seštevek za specifični cilj št. 1			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112
STROŠKI SKUPAJ			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112

3.2.3. Ocenjeni učinek na odobritve upravne narave

3.2.3.1. Povzetek

- ☐ Predlog/pobuda ne zahteva porabe odobritev za upravne zadeve.
- ☒ Predlog/pobuda zahteva porabo odobritev za upravne zadeve, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

	Leto 2013 [107]	Leto **2014**	Leto **2015**	Leto **2016**	Leto **2017**	Leto **2018**	Leto **2019**	Leto **2020**	**SKUPAJ**
RAZDELEK 5 večletnega finančnega okvira									
Človeški viri	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
Drugi upravni odhodki	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
Seštevek za RAZDELEK 5 večletnega finančnega okvira									

Odobritve zunaj RAZDELKA 5[108] večletnega finančnega okvira									
Človeški viri									
Drugi odhodki upravne narave									
Seštevek za odobritve zunaj RAZDELKA 5 večletnega finančnega okvira									

SKUPAJ	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

[107] Leto N je leto začetka izvajanja predloga/pobude.

[108] Tehnična in/ali upravna pomoč ter odhodki za podporo izvajanja programov in/ali ukrepov EU (prej vrstice BA), posredne raziskave, neposredne raziskave.

3.2.3.2. Ocenjene potrebe po človeških virih

- ☐ Predlog/pobuda ne zahteva porabe človeških virov.
- ☒ Predlog/pobuda zahteva porabo človeških virov, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:

ocena, izražena v celih številkah (ali na največ eno decimalno mesto natančno)

	Leto 2013	Leto 2014	Leto 2015	Leto 2016	Leto 2017	Leto 2018	Leto 2019	Leto 2020
• Načrt delovnih mest (za uradnike in začasne uslužbence)								
XX 01 01 01 (sedež ali predstavništva Komisije) (1 AD)	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000	127 000
XX 01 01 02 (delegacije)								
XX 01 05 01 (posredne raziskave)								
10 01 05 01 (neposredne raziskave)								
• Zunanje osebje (v ekvivalentu polnega delovnega časa: EPDČ)[109]								
XX 01 02 01 (PU, ZU, NNS iz splošnih sredstev) (1 NNS)	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000	73 000
XX 01 02 01 (PU, ZU, NNS iz splošnih sredstev) (0,5 PU)	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000	32 000
XX 01 02 02 (PU, ZU, MSD, LU in NNS na delegacijah)								
XX 01 04 ***yy***[110] – na sedežu[111]								
XX 01 04 ***yy***[110] – na delegacijah								
XX 01 05 02 (PU, ZU, NNS za posredne raziskave)								
10 01 05 02 (PU, ZU, NNS za neposredne raziskave)								
Druge proračunske vrstice (navedite)								
SKUPAJ	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000	232 000

XX je zadevno področje ali naslov.

Potrebe po človeških virih se krijejo z osebjem iz GD, že dodeljenim za upravljanje tega ukrepa in/ali prerazporejenim v GD, po potrebi dopolnjenim z dodatnimi viri, ki se lahko pristojnemu GD dodelijo v okviru postopka letne dodelitve virov glede na proračunske omejitve.

Opis nalog:

Uradniki in začasni uslužbenci	spremljanje prenosa, postopki za ugotavljanje kršitev, usklajevanje razpisov za

[109] PU = pogodbeni uslužbenec; ZU = začasni uslužbenec; MSD = mlajši strokovnjak v delegaciji; LU = lokalni uslužbenec; NNS = napoteni nacionalni strokovnjak.

[110] V okviru zgornje meje za zunanje sodelavce iz odobritev za poslovanje (prej vrstice BA).

[111] Predvsem strukturni skladi, Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja (EKSRP) in Evropski sklad za ribištvo (ESR).

(1 AD)	zbiranje predlogov/ponudb, koordinacija upravnega sodelovanja
Zunanje osebje (1 NNS)	podpora upravnemu sodelovanju, podpora pri razpisih za zbiranje predlogov/ponudb, vrednotenje
Zunanje osebje (0,5 PU)	upravljanje donacij in javnih naročil, odnosi z upravičenci donacij in javnih naročil

3.2.4. Skladnost z veljavnim večletnim finančnim okvirom

- ☒ Predlog/pobuda je skladna z veljavnim večletnim finančnim okvirom.
- ☐ Predlog/pobuda bo pomenila spremembo ustreznega razdelka večletnega finančnega okvira.

Pojasnite zahtevano spremembo ter navedite zadevne proračunske vrstice in ustrezne zneske.

- ☐ Predlog/pobuda zahteva uporabo instrumenta prilagodljivosti ali spremembe večletnega finančnega okvira[112].

Pojasnite te zahteve ter navedite zadevne razdelke in proračunske vrstice ter ustrezne zneske.

3.2.5. Udeležba tretjih oseb pri financiranju

- ☒ V predlogu/pobudi ni načrtovano sofinanciranje tretjih oseb.
- V predlogu/pobudi je načrtovano sofinanciranje, kot je ocenjeno v nadaljevanju:

odobritve v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

	Leto **N**	Leto **N+1**	Leto **N+2**	Leto **N+3**	… vstavite ustrezno število let glede na trajanje učinka (prim. točka 1.6)			Skupaj
Navedite organ sofinanciranja								
Sofinancirane odobritve SKUPAJ								

[112] Glej točki 19 in 24 Medinstitucionalnega sporazuma.

3.3. Ocenjeni učinek na prihodke

- ☒ Predlog/pobuda nima finančnih posledic za prihodke.
- ☐ Predlog/pobuda ima finančne posledice, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:
  - ☐ na lastna sredstva,
  - ☐ na razne prihodke.

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Proračunska vrstica prihodkov:	Odobritve na voljo za tekoče proračunsko leto	Učinek predloga/pobude[113]						
		leto **N**	leto **N+1**	leto **N+2**	leto **N+3**	… vstavite ustrezno število stolpcev glede na trajanje učinka (prim. točka 1.6)		
Člen ……..								

Za razne namenske prihodke navedite zadevne proračunske vrstice.

Navedite metodo izračuna učinka na prihodke.

[113] Za tradicionalna lastna sredstva (carine, prelevmane za sladkor) morajo biti navedeni neto zneski, tj. bruto zneski po odbitku 25 % stroškov pobiranja.