



EVROPSKA
KOMISIJA

Strasbourg, 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o spremembi Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

(Besedilo velja za EGP)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

1.1. Razlogi za predlog in njegovi cilji

Komisija je v svojih političnih usmeritvah napovedala in v svojem delovnem programu za leto 2016 potrdila ciljno usmerjeno revizijo direktive o napotitvi delavcev na delo (v nadaljnjem besedilu: direktiva o napotitvi delavcev), da bi se odpravile nepoštenе prakse in spodbujalo načelo, da mora biti enako delo na istem mestu plačano na enak način.

Napotitev delavcev ima ključno vlogo na notranjem trgu, zlasti pri čezmejnem opravljanju storitev. Direktiva 96/71/ES¹ (v nadaljnjem besedilu: Direktiva) ureja tri vrste napotitve: neposredno opravljanje storitev s strani podjetja v okviru javnega naročila storitev, napotitev v okviru ustanove ali podjetja, ki pripada isti skupini („napotitev znotraj skupine“), in napotitev s posredovanjem dela delavca prek agencije za zagotavljanje začasnega dela s sedežem v drugi državi članici.

EU je vzpostavila notranji trg, ki temelji na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu, usmerjenem v polno zaposlenost in socialni napredek (člen 3(3) PEU).

Pogodba določa pravico podjetij, da opravljajo storitve v drugi državi članici. PDEU določa, da „se omejitve svobode opravljanja storitev v Uniji prepovejo za državljane držav članic, ki imajo sedež v eni od držav članic, vendar ne v državi osebe, ki so ji storitve namenjene“ (člen 56 PDEU). Svoboda opravljanja storitev se lahko omeji samo s predpisi, ki so utemeljeni z nujnimi razlogi v splošnem interesu, če so utemeljeni, sorazmerni in se uporabljajo na nediskriminatoren način.

V celoti gledano je bilo leta 2014 (najnovejši razpoložljivi podatki) v EU več kot 1,9 milijona napotitev (tj. 0,7 % vse delovne sile v EU), kar pomeni 10,3-odstotno povečanje v primerjavi z letom 2013 in 44,4-odstotno povečanje v primerjavi z letom 2010. Ta naraščajoči trend je sledil stagnaciji v letih 2009 in 2010.

Direktiva iz leta 1996 določa regulativni okvir EU za vzpostavitev ravnovesja med cilji spodbujanja in olajševanja čezmejnega opravljanja storitev, zagotavljanja zaščite napotenim delavcem in zagotavljanja enakih konkurenčnih pogojev med tujimi in domačimi tekmeci. Določa „ključne“ pogoje za delo in zaposlitev v državi članici gostiteljici, ki jih morajo tuji ponudniki storitev obvezno uporabljati, med katerimi so (člen 3(1) Direktive): maksimalni delovni čas in minimalni počitek; minimalne urne postavke, tudi za nadurno delo; minimalni plačani letni dopust; pogoji za posredovanje dela delavcev; zdravje, varnost in higiena pri delu; varnostni ukrepi za noseče ženske, ženske, ki so pred kratkim rodile, otroke in mlade; enako obravnavanje moških in žensk; in druge določbe o nediskriminaciji.

Direktiva o izvrševanju iz leta 2014² je zagotovila nove in okrepljene instrumente za boj proti izogibanju, goljufijam in zlorabam ter za njihovo kaznovanje. Obravnava težave, ki jih povzročajo tako imenovane družbe „poštni nabiralniki“, ter povečuje

¹ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1).

² Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (UL L 159, 28.5.2014, str. 11).

zmožnost držav članic za spremljanje delovnih pogojev in izvrševanje pravil, ki se uporabljajo. Direktiva o izvrševanju med drugim vsebuje seznam kvalitativnih meril, ki označujejo obstoj dejanske povezave med delodajalcem in državo članico sedeža ter se lahko uporabijo tudi za določitev, ali oseba ustreza veljavni opredelitvi napotnega delavca. Vsebuje tudi določbe za izboljšanje upravnega sodelovanja med nacionalnimi organi, ki so pristojni za napotitev. Določa na primer obveznost odzivanja na prošnje za pomoč s strani pristojnih organov drugih držav članic v dveh delovnih dneh pri nujnih prošnjah za informacije ter v 25 delovnih dneh v vseh drugih primerih. Poleg tega direktiva o izvrševanju določa nacionalne nadzorne ukrepe, ki jih lahko države članice uporabijo pri spremljanju skladnosti z delovnimi pogoji, ki se uporabljajo za napotene delavce, ter zahteva, da se vzpostavijo ustrezna in učinkovita preverjanja in mehanizmi za spremljanje ter da nacionalni organi na svojem ozemlju izvajajo učinkovite in ustrezne inšpekcijske preglede za nadzor in spremljanje skladnosti z določbami in pravili iz Direktive 96/71/ES. Njen polni učinek bi se moral zaznati v drugi polovici leta 2016, saj jo morajo države članice v nacionalno zakonodajo prenesti najpozneje do 18. junija 2016.

Ta pobuda se ne nanaša na vprašanja, ki jih obravnava direktiva o izvrševanju. Osredotoča se na vprašanja, ki v direktivi o izvrševanju niso bila obravnavana in se nanašajo na regulativni okvir EU, ki ga določa prvotna direktiva iz leta 1996. Zato se revidirana direktiva o napotitvi delavcev in direktiva o izvrševanju dopolnjujeta in vzajemno krepita.

1.2. Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike

Komisija si je kot eno glavnih prednostnih nalog svojega mandata zadala prizadevanje za bolj povezan in pošten enotni trg. Predlog za ciljno usmerjene spremembe direktive o napotitvi delavcev vključuje in dopolnjuje določbe iz direktive o izvrševanju, ki jo je treba prenesti do 18. junija 2016.

V pripravljalnih posvetovanjih, ki jih je Komisija opravila s približno 300 zainteresiranimi stranmi, zlasti malimi in srednjimi podjetji (v nadaljnjem besedilu: MSP), je 30 % podjetij, ki opravljajo čezmejne storitve, poročalo o težavah z obstoječimi pravili o napotitvi delavcev, kot so obremenjujoče upravne zahteve, papirologija, pristojbine in obveznosti registracije. Premajhna jasnost pravil trga dela v namembni državi se prav tako šteje za pomembno oviro pri opravljanju čezmejnih storitev, zlasti za MSP.

Hkrati direktiva o napotitvi delavcev podpira pobude za sektor prevozov v cestnem prometu, ki jih je Komisija napovedala v svojem delovnem programu za leto 2016. Ti ukrepi bodo zlasti namenjeni nadaljnji krepitvi socialnih in delovnih pogojev delavcev v cestnih prevozih ter bodo hkrati spodbujali učinkovito in pošteno opravljanje storitev cestnega prevoza. Dva milijona delavcev, vključenih v mednarodne dejavnosti prevozov v cestnem prometu, redno opravlja delo na ozemlju različnih držav članic za kratka obdobja. Glede na to bi morale prihodnje pobude za sektor prevozov v cestnem prometu prispevati k večji jasnosti in boljšemu izvrševanju pravil, ki se uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi v prevoznem sektorju, in bi lahko odpravile posebne težave z uporabo določb direktive o napotitvi delavcev v tem sektorju.

Posodobljen zakonodajni okvir za napotitev delavcev bo prispeval k oblikovanju preglednih in poštenih pogojev za izvajanje naložbenega načrta za Evropo. Naložbeni načrt bo dodatno spodbudil čezmejno opravljanje storitev in s tem povečal povpraševanje po kvalificirani delovni sili. Ker se strateški infrastrukturni projekti

izvajajo v več državah članicah, bodo podjetja zahtevala primerno usposobljenost za delo, za ustrezno čezmejno zadovoljitev tega povpraševanja pa je treba vzpostaviti ustrezne pogoje. Posodobljena direktiva o napotitvi delavcev bo prispevala k naložbam v pogojih neizkrivljene konkurence in varstva pravic delavcev.

Platforma EU za boj proti neprijavljenemu delu ima lahko pozitiven učinek za spopadanje z goljufivimi vidiki napotitve delavcev. Napotitev je izpostavljena tveganju različnih praks neprijavljenega dela, kot so „plačilo na roke“ (pri katerem se samo del plače izplača uradno, preostanek pa delavec dobi neuradno), navidezna samozaposlitev ter obid ustrezne zakonodaje EU in nacionalne zakonodaje. EU je okrepila prizadevanja za boj proti neprijavljenemu delu in se še naprej bori proti družbam „poštni nabiralniki“. Komisija je aprila 2014 predlagala vzpostavitev platforme za preprečevanje neprijavljenega dela in odvrčanje od njega. Platforma bo združila organe pregona vseh držav članic. Olajšala bo izmenjavo najboljših praks, razvila strokovno znanje in analize ter podprla čezmejno sodelovanje držav članic za učinkovitejši in uspešnejši boj proti neprijavljenemu delu.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

2.1. Pravna podlaga

Ta predlog spreminja Direktivo 96/71/ES in zato temelji na isti pravni podlagi, tj. členu 53(1) in členu 62 PDEU.

2.2. Subsidiarnost (za neizključno pristojnost)

Sprememba obstoječe direktive je mogoča samo s sprejetjem nove direktive.

2.3. Sorazmernost

V skladu z ustaljeno sodno prakso so omejitve svobode opravljanja storitev dopustne le, če so utemeljene z nujnimi razlogi v javnem interesu, ki se nanašajo zlasti na zaščito delavcev, ter morajo biti sorazmerne in potrebne.

Ta predlog izpolnjuje to zahtevo, saj ne usklajuje stroškov dela v Evropi ter je omejen na tisto, kar je potrebno za zagotovitev pogojev, ki so prilagojeni življenjskim stroškom in standardom države članice gostiteljice za trajanje napotitve delavcev.

Na visoko konkurenčnem notranjem trgu konkurenca temelji na kakovosti storitev, produktivnosti, stroških (pri čemer so stroški dela samo en del teh stroškov) in inovacijah. Ta predlog zato ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje njegovega cilja.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN OCEN UČINKA

3.1. Posvetovanja z zainteresiranimi stranmi

Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Luksemburg, Nizozemska in Švedska so v skupnem pismu podprli posodobitev direktive o napotitvi delavcev, ki bi uvedla načelo „enakega plačila za enako delo na istem mestu“. Te države članice so predlagale, da bi bilo treba spremeniti in razširiti določbe v zvezi z delovnimi in socialnimi pogoji, zlasti plačilom za delo, ki se uporabljajo za napotene delavce; razmisliti o določitvi najdaljšega možnega trajanja napotitev, zlasti za uskladitev določb z uredbo EU o koordinaciji sistemov socialne varnosti; pojasniti pogoje, ki se

uporabljajo za sektor prevozov v cestnem prometu; povečati zanesljivost informacij v prenosnih dokumentih A1; izboljšati čezmejno sodelovanje med inšpekcijskimi službami; in spodbujati izvedbo študije o obsegu in učinku navideznega samozaposlovanja v okviru napotitev.

Bolgarija, Češka, Estonija, Madžarska, Litva, Latvija, Poljska, Slovaška in Romunija so v skupnem pismu trdile, da je pregled direktive iz leta 1996 prezgoden in da bi ga bilo treba preložiti na obdobje po izteku roka za prenos direktive o izvrševanju ter po natančni oceni in ovrednotenju njenih učinkov. Te države članice so izrazile zaskrbljenost, da je načelo enakega plačila za enako delo na istem mestu lahko nezdržljivo z enotnim trgom, saj so razlike v plačnih postavkah za ponudnike storitev legitimen element konkurenčne prednosti. Poleg tega so zavzele stališče, da bi se morala za napotene delavce za namene socialne varnosti še naprej uporabljati zakonodaja države članice pošiljateljice in da zato ne bi bilo treba sprejeti nobenega ukrepa za pregled povezav med napotitvijo delavcev in koordinacijo sistemov socialne varnosti v tem smislu. Nazadnje so Komisijo pozvale, naj ukrepe načrtuje samo po temeljiti analizi podatkov glede izzivov in posebnosti čezmejnega opravljanja storitev.

Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) je podprla revizijo, da se zagotovi načelo enakega obravnavanja. Vendar je v zvezi s tem Komisijo pozvala, naj spoštuje načelo avtonomije socialnih partnerjev pri pogajanjih o plačah ter raznovrstnost nacionalnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci, in sicer z uvedbo določb o sestavnih elementih plačila, zaradi katerih bi imele kolektivne pogodbe na ravni podjetja prednost pred kolektivnimi pogodbami na ravni sektorjev. ETUC je Komisiji svetoval, naj predlaga ukrepe glede zahteve, da se predhodno obdobje zaposlitve v izvorni državi še posebej uporablja za delavce, ki jih napoti agencija za zagotavljanje začasnega dela, nova pravila za boj proti navideznemu samozaposlovanju in boljše izvršilne ukrepe, zlasti inšpekcijske preglede in zanesljivejše obrazce za socialno varnost.

Evropsko združenje malih gradbenikov (EBC), ki predstavlja MSP v gradbenem sektorju, je podprlo ponovno obravnavanje direktive iz leta 1996 v skladu z načelom „enako plačilo za enako delo na istem mestu“. Reviziji Direktive so bili naklonjeni tudi Evropska zveza delavcev v gradbeni in lesni dejavnosti (EFBWW), Nizozemska konfederacija sindikatov (FNV), Estonska konfederacija sindikatov in Svet nordijskih sindikatov. Socialni partnerji EU v gradbeni industriji (FIEC in EFBWW) so prav tako zavzeli skupno stališče in Komisijo pozvali, naj oceni vrsto vprašanj v zvezi z napotitvijo delavcev.

Po mnenju BUSINESSEUROPE je treba nujno zagotoviti pravilen prenos direktive o izvrševanju, saj naj bi bila večina izzivov pri napotitvi delavcev povezana s slabim izvrševanjem in pomanjkanjem nadzora v državah članicah. BUSINESSEUROPE je tudi namignil, da lahko ponovno obravnavanje Direktive zmanjša dejavnosti napotitve zaradi negotovosti, ki bi jo pogajanja povzročila med podjetji. BUSINESSEUROPE podpira ukrepe za povečanje zanesljivosti in preglednosti prenosnih dokumentov, vendar meni, da bi načelo „enakega plačila za enako delo“ pomenilo neupravičeno vmešavanje EU v svobodno določanje ravni plač s strani socialnih partnerjev, ter opozarja, da enake konkurenčne pogoje ustvarja obsežna zakonodaja EU, ki obravnava različne vidike delovnega prava. Tega mnenja so bili tudi predstavniki delodajalcev kovinske, strojne in tehnološke industrije (CEEMET) ter Evropska konfederacija vodilnih kadrov (CEC). Industrijska konfederacija Češke republike ter industrijska združenja Finske, Švedske, Danske, Islandije in Norveške

so v skupnem pismu prav tako izrazili zaskrbljenost glede vključitve načela enakega plačila za enako delo v direktivo o napotitvi delavcev.

UAPME prav tako meni, da direktive o napotitvi delavcev ne bi smeli spreminjati, dokler se ne konča prenos direktive o izvrševanju in oceni njeni učinki.

Po mnenju EUROCIETT, ki zastopa agencije za zagotavljanje začasnega dela, na splošno ni potrebe po ponovnem obravnavanju direktive iz leta 1996. Kljub temu je EUROCIETT podprl načelo enakega plačila za enako delo za delavce, ki jih napoti agencija za zagotavljanje začasnega dela, in uporabo celotnega sklopa pravil iz direktive o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela za te delavce.

4. ZBIRANJE IN UPORABA STROKOVNIH MNENJ

Pri pripravi te pobude so bile uporabljene številne študije, poročila in članki. Sklici so navedeni v poročilu o oceni učinka, ki spremlja ta predlog.

5. OCENA UČINKA

Temu predlogu je priloženo poročilo o oceni učinka, ki analizira pojav napotitve, opisuje težave z veljavnim pravnim okvirom, predvideva različne možnosti politike za njihovo odpravljanje ter ocenjuje socialne in ekonomske učinke možnosti politike.

6. TEMELJNE PRAVICE

Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in je skladna z načeli, ki jih priznava Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. Zasnovana je predvsem tako, da zagotavlja polno skladnost s členom 31 Listine, ki določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo, ter do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

7. NATANČNEJŠA POJASNITEV POSAMEZNIH DOLOČB PREDLOGA

Člen 1 predloga uvaja več sprememb Direktive 96/71/ES.

7.1. Odstavek 1

Odstavek 1 v Direktivo dodaja novi člen 2a. Ta člen obravnava delovno pravo, ki se uporablja za napotene delavce, če pričakovano ali dejansko trajanje napotitve presega štiriindvajset mesecev. To ne posega v možno trajanje začasnega opravljanja storitev. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča EU je treba med svobodo ustanavljanja in svobodo začasnega opravljanja storitev razlikovati od primera do primera ter pri tem upoštevati tako trajanje kot tudi rednost, občasnost in nepretrganost opravljanja storitev.

Odstavek 1 novega člen 2a se uporablja, če se pričakuje, da bo napotitev trajala več kot 24 mesecev, ali če napotitev dejansko traja več kot 24 mesecev. V obeh primerih se država članica gostiteljica šteje za državo, v kateri se običajno opravlja delo. Na podlagi pravil uredbe Rim I³ se zato za pogodbo o zaposlitvi takšnih napotenih delavcev uporablja delovno pravo države članice gostiteljice, če pogodbeni stranki nista izbrali drugega prava. Če pa pogodbeni stranki izbereta drugo pravo, delavec

³ Uredba (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obilgacijska razmerja (Rim I) (UL L 177, 4.7.2008, str. 6).

zaradi tega ne sme biti prikrajšan za zaščito, ki mu jo zagotavljajo določbe, od katerih po pravu države članice gostiteljice ni dovoljeno odstopati z dogovorom.

Da se prepreči obid pravila iz odstavka 1, je v odstavku 2 pojasnjeno, da je treba v primeru zamenjave delavca za isto nalogo pri izračunu trajanja napotitve upoštevati skupno trajanje napotitve zadevnih delavcev. Pravilo iz odstavka 1 se bo uporabljalo, kadar skupno trajanje presega 24 mesecev, vendar zaradi spoštovanja načela sorazmernosti samo za delavce, napotene za najmanj šest mesecev.

7.2. Odstavek 2

Odstavek 2 uvaja več sprememb člena 3 Direktive.

Točka (a)

Točka (a) nadomešča odstavek 1 člena 3 Direktive.

Novo besedilo uvaja tri glavne spremembe:

- v drugi alinei črta sklicevanje na „dejavnosti, omenjene v Prilogi“;
- sklicevanje na „minimalne urne postavke“ nadomešča s sklicevanjem na „plačilo za delo“⁴;
- dodaja nov pododstavek, ki državam članicam nalaga obveznost, da objavijo informacije o sestavnih elementih plačila.

V skladu s prvo spremembo se splošno uporabne kolektivne pogodbe v smislu člena 3(8) uporabljajo za napotene delavce v vseh gospodarskih sektorjih, ne glede na to, ali so dejavnosti določene v Prilogi k Direktivi (kar trenutno velja samo za gradbeni sektor).

Države članice so pristojne za določitev pravil o plačilu za delo v skladu z nacionalnim pravom in prakso. Druga sprememba implicira, da se pravila o plačilu za delo, ki se uporabljajo za lokalne delavce in so določena v pravu ali splošno uporabnih kolektivnih pogodbah v smislu člena 3(8), uporabljajo tudi za napotene delavce.

Novi pododstavek pa državam članicam nalaga obveznost, da na spletem mestu iz člena 5 Direktive 2014/67/EU objavijo sestavne elemente plačila, ki se uporabljajo za napotene delavce.

Točka (b)

Doda se nov odstavek, ki obravnava primere podizvajalskih verig. To novo pravilo državam članicam omogoča, da podjetjem naložijo obveznost oddaje naročil samo tistim podizvajalcem, ki delavcem zagotavljajo določene pogoje o plačilu za delo, ki se uporabljajo za izvajalca, vključno s tistimi, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb, ki se ne uporabljajo splošno. To je možno samo na podlagi sorazmernosti in nediskriminatornosti, zato bi bilo zlasti treba iste obveznosti naložiti vsem nacionalnim podizvajalcem.

Točka (c)

Točka (c) dodaja nov odstavek, ki določa pogoje, ki se uporabljajo za delavce iz člena 1(3)(c) Direktive, tj. delavce, katerih delo posreduje agencija za zagotavljanje začasnega dela s sedežem v državi članici, ki ni država članica sedeža podjetja uporabnika. Ta novi odstavek ustreza členu 3(9) Direktive. Določa, da morajo biti

⁴

V skladu s sodno prakso Sodišča v zadevi C-396/13.

pogoji, ki se uporabljajo za čezmejne agencije, ki posredujejo delo delavcev, tisti, ki se v skladu s členom 5 Direktive 2008/104/ES uporabljajo za nacionalne agencije, ki posredujejo delo delavcev. V nasprotju s členom 3(9) Direktive je to zdaj pravna obveznost, naložena državam članicam.

7.3. Odstavek 3

Odstavek 3 spreminja Prilogo k Direktivi zaradi sprememb člena 3(1).

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o spremembi Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 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, in 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 odbora⁵,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Prosti pretok delavcev, svoboda ustanavljanja in svoboda opravljanja storitev so temeljna načela notranjega trga v Uniji, zapisana v Pogodbi o delovanju Evropske unije (PDEU). Za zagotovitev enakih konkurenčnih pogojev za podjetja in spoštovanja pravic delavcev Unija krepi uporabo navedenih načel.
- (2) Svoboda opravljanja storitev vključuje pravico podjetij, da opravljajo storitve v drugi državi članici, v katero lahko začasno napotijo svoje delavce, da bi tam opravljali te storitve.
- (3) V skladu s členom 3 PEU Unija spodbuja socialno pravičnost in varstvo. V skladu s členom 9 PDEU mora Unija spodbujati visoko stopnjo zaposlenosti, zagotavljati ustrezno socialno zaščito in se boriti proti socialni izključenosti.
- (4) Skoraj dvajset let po sprejetju direktive o napotitvi delavcev je treba oceniti, ali Direktiva še vedno zagotavlja ustrezno ravnovesje med potrebo po spodbujanju svobode opravljanja storitev in potrebo po varstvu pravic napotenih delavcev.
- (5) Načelo enakega obravnavanja in prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva sta zagotovljena s pravom EU že od ustanovnih pogodb. S sekundarno zakonodajo se izvaja načelo enakega plačila tako med ženskami in moškimi kot tudi med delavci, zaposlenimi za določen čas, in primerljivimi delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, med delavci s krajšim delovnim časom in delavci s polnim delovnim časom ali med delavci, zaposlenimi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in primerljivimi delavci v podjetju uporabniku.
- (6) Uredba Rim I na splošno delodajalcem in delavcem omogoča, da izberejo pravo, ki se uporablja za pogodbo o zaposlitvi. Vendar delavec ne sme biti prikrajšan za zaščito, ki

⁵ UL C , , str. .

mu jo nudijo kogentne določbe prava države, v kateri oziroma iz katere delavec običajno opravlja svoje delo. Če pravo ni izbrano, se za pogodbo uporablja pravo države, v kateri oziroma iz katere delavec za izpolnitev pogodbe običajno opravlja svoje delo.

- (7) Uredba Rim I določa, da če delavec začasno opravlja delo v drugi državi, se ne šteje, da se je država, v kateri običajno opravlja delo, spremenila.
- (8) Glede na dolgo trajanje nekaterih napotitev je treba določiti, da se v primeru napotitve za obdobja, daljša od 24 mesecev, država članica gostiteljica šteje za državo, v kateri se opravlja delo. V skladu z načelom uredbe Rim I se zato za pogodbo o zaposlitvi takšnih napotitih delavcev uporablja pravo države članice gostiteljice, če pogodbeni stranki nista izbrali drugega prava. Če pa pogodbeni stranki izbereta drugo pravo, delavec zaradi tega ne sme biti prikrajšan za zaščito, ki mu jo zagotavljajo določbe, od katerih po pravu države članice gostiteljice ni dovoljeno odstopati z dogovorom. To bi se moralo uporabljati od začetka napotitve, kadar je ta načrtovana za več kot 24 mesecev, ter od prvega dneva, ki sledi 24 mesecem, kadar napotitev dejansko presega to obdobje. To pravilo ne vpliva na pravico podjetij, ki napotijo delavce na ozemlje druge države članice, da se sklicujejo na svobodo opravljanja storitev tudi v primerih, ko napotitev traja več kot 24 mesecev. Namen je zgolj zagotoviti pravno varnost pri uporabi uredbe Rim I v posebni situaciji, ne da bi to uredbo kakor koli spremenili. Delavec bo zlasti deležen zaščite in ugodnosti na podlagi uredbe Rim I.
- (9) V skladu z ustaljeno sodno prakso so omejitve svobode opravljanja storitev dopustne samo, če so utemeljene z nujnimi razlogi v javnem interesu, ter morajo biti sorazmerne in potrebne.
- (10) Zaradi zelo mobilne narave dela v mednarodnih prevozi v cestnem prometu izvajanje direktive o napotitvi delavcev odpira posebna pravna vprašanja in povzroča težave (zlasti če povezava z zadevno državo članico ni zadostna). Te izzive bi bilo najbolj primerno obravnavati s sektorsko zakonodajo, skupaj z drugimi pobudami EU, namenjenimi izboljšanju delovanja notranjega trga prevozov v cestnem prometu.
- (11) Na konkurenčnem notranjem trgu ponudniki storitev ne tekmujejo samo na podlagi stroškov dela, temveč tudi na podlagi dejavnikov, kot so produktivnost in učinkovitost ali kakovost in inovativnost njihovega blaga in storitev.
- (12) Države članice so pristojne za določitev pravil o plačilu za delo v skladu z nacionalnim pravom in prakso. Vendar morajo biti nacionalna pravila o plačilu za delo, ki se uporabljajo za napotene delavce, utemeljena s potrebo po zaščiti napotitih delavcev in ne smejo nesorazmerno omejevati čezmejnega opravljanja storitev.
- (13) Sestavni elementi plačila na podlagi nacionalnega prava ali splošno uporabnih kolektivnih pogodb bi morali biti jasni in pregledni za vse ponudnike storitev. Zato je upravičeno, da se državam članicam naloži obveznost, da na enotnem spletnem mestu iz člena 5 direktive o izvrševanju objavijo sestavne elemente plačila.
- (14) Zakoni in drugi predpisi ali kolektivne pogodbe, ki se uporabljajo v državah članicah, lahko zagotovijo, da oddaja naročil podizvajalcem podjetjem ne omogoča obida pravil, ki zagotavljajo določene pogoje za delo in zaposlitev, ki urejajo plačilo za delo. Če takšna pravila o plačilu za delo obstajajo na nacionalni ravni, jih lahko država članica nediskriminatorno uporabi za podjetja, ki napotijo delavce na njeno ozemlje, če ne omejujejo nesorazmerno čezmejnega opravljanja storitev.
- (15) Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela konkretizira načelo, da bi morali biti osnovni delovni

pogoji in pogoji zaposlitve, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, vsaj takšni, kot so pogoji, ki bi se uporabljali za te delavce, če bi jih podjetje uporabnik zaposlilo na isto delovno mesto. To načelo bi se moralo uporabljati tudi za delavce, ki jih agencija za zagotavljanje začasnega dela napoti v drugo državo članico.

- (16) Države članice so se v skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitenih dokumentih⁶ zavezale, da bodo v upravičenih primerih uradnemu obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih bo pojasnjeno razmerje med sestavnimi elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je predložitev takšnih dokumentov v primeru te direktive upravičena –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1 **Spremembe Direktive 96/71/ES**

Direktiva 96/71/ES se spremeni:

- (1) doda se naslednji člen 2a:

Člen 2a

Napotitev, ki traja več kot štiriindvajset mesecev

1. Če pričakovano ali dejansko trajanje napotitve presega štiriindvajset mesecev, se država članica, na ozemlje katere je delavec napoten, šteje za državo, v kateri delavec običajno opravlja delo.

2. Za namene odstavka 1 se v primeru zamenjave napotenih delavcev, ki opravljajo isto nalogo na istem mestu, upošteva skupno trajanje obdobj napotitve zadevnih delavcev, kar zadeva delavce, ki so napoteni za dejansko trajanje najmanj šestih mesecev.

- (2) Člen 3 se spremeni:

(a) odstavek 1 se nadomesti z naslednjim:

1. Države članice poskrbijo, da ne glede na to, katera zakonodaja se uporablja za delovno razmerje, podjetja iz člena 1(1) zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev v zvezi z naslednjimi zadevami, ki so v državi članici, v kateri se opravlja delo, urejene:
 - z zakoni ali drugimi predpisi in/ali
 - s kolektivnimi pogodbami ali arbitražnimi odločbami, razglašenimi za splošno uporabne v smislu odstavka 8:
- (a) maksimalni delovni čas in minimalni počitek;
- (b) minimalni plačani letni dopust;
- (c) plačilo za delo, tudi za nadurno delo; ta točka se ne uporablja za pokojninske načrte dodatnega poklicnega zavarovanja;

⁶ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

- (d) pogoji za posredovanje dela delavcev, zlasti s strani agencij za zagotavljanje začasnega dela;
- (e) zdravje, varnost in higiena pri delu;
- (f) zaščitni ukrepi glede pogojev za delo in zaposlitev za noseče ženske ali ženske, ki so pred kratkim rodile, za otroke in mlade;
- (g) enako obravnavanje moških in žensk ter druge določbe o nediskriminaciji.

V tej direktivi plačilo za delo pomeni vse elemente plačila, ki so obvezni na podlagi nacionalnih zakonov in drugi predpisov, kolektivnih pogodb ali arbitražnih odločb, razglašeni za splošno uporabne, in/ali – če ni sistema za razglasitev kolektivnih pogodb ali arbitražnih odločb za splošno uporabne – drugih kolektivnih pogodb ali arbitražnih odločb v smislu drugega pododstavka odstavka 8 v državi članici, na ozemlje katere je delavec napoten.

Države članice na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu iz člena 5 Direktive 2014/67/EU objavijo sestavne elemente plačila v skladu s točko (c).

- (b) doda se naslednji odstavek:

1a. Če smejo podjetja s sedežem na ozemlju države članice v skladu z zakoni in drugimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami v okviru svojih pogodbenih obveznosti oddajati naročila samo tistim podizvajalcem, ki zagotavljajo določene pogoje za delo in zaposlitev, ki urejajo plačilo za delo, lahko država članica nediskriminatorno in sorazmerno določi, da za takšna podjetja velja ista obveznost glede oddaje naročil podizvajalcem iz člena 1(1), ki napotijo delavce na njeno ozemlje.

- (c) doda se naslednji odstavek:

1b. Države članice zagotovijo, da podjetja iz člena 1(3)(c) napotenim delavcem zagotovijo pogoje, ki se v skladu s členom 5 Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela uporabljajo začasne delavce, katerih delo posredujejo agencije za zagotavljanje začasnega dela s sedežem v državi članici, v kateri se opravlja delo.

- (d) Odstavek 9 se črta.

- (e) Druga alineja odstavka 10 se črta.

- (3) Prvi odstavek Priloge se spremeni:

Med dejavnosti iz člena 3 sodijo vsa gradbena dela v zvezi z gradnjo, popravili, vzdrževanjem, spreminjanjem ali rušenjem zgradb in zlasti naslednja dela:

Člen 2

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do [dve leti po sprejetju]. Komisiji takoj sporočijo besedilo navedenih predpisov.

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

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

Člen 3

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

Člen 4

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu,

Za Evropski parlament
Predsednik

Za Svet
Predsednik