



EUROPSKA UNIJA

EUROPSKI PARLAMENT

VIJEĆE

Bruxelles, 14. lipnja 2018.
(OR. en)

2016/0070 (COD)

PE-CONS 18/18

SOC 192
EMPL 142
COMPET 214
MI 248
JUSTCIV 87
CODEC 524

ZAKONODAVNI AKTI I DRUGI INSTRUMENTI

Predmet: DIREKTIVA EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o izmjeni
Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga

DIREKTIVA (EU) 2018/...
EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od ...

**o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika
u okviru pružanja usluga**

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 53. stavak 1. i članak 62.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija²,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom³,

¹ SL C 75, 10.3.2017., str. 81.

² SL C 185, 9.6.2017., str. 75.

³ Stajalište Europskog parlamenta od 29. svibnja 2018. (još nije objavljeno u Službenom listu) i odluka Vijeća od

budući da:

- (1) Sloboda kretanja radnika, sloboda poslovnog nastana i sloboda pružanja usluga temeljna su načela unutarnjeg tržišta sadržana u Ugovoru o funkcioniranju Europske unije (UFEU). Unija dalje razvija provedbu i izvršavanje tih načela, čiji je cilj osiguravanje jednakih uvjeta za poslovanje poduzeća i poštovanja prava radnika.
- (2) Sloboda pružanja usluga uključuje pravo poduzeća na pružanje usluga na državnom području druge države članice te na privremeno upućivanje svojih radnika na državno područje te države članice u tu svrhu. U skladu s člankom 56. UFEU-a zabranjuju se ograničenja slobode pružanja usluga unutar Unije u odnosu na državljane država članica s poslovnim nastanom u drugoj državi članici koja nije država osobe kojoj su usluge namijenjene.
- (3) Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji Unija treba promicati socijalnu pravdu i zaštitu. Prema članku 9. UFEU-a pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti Unija treba uzeti u obzir zahtjeve povezane s promicanjem visoke razine zaposlenosti, jamstvom dostatne socijalne zaštite, borbom protiv društvene isključenosti te visokom razinom obrazovanja, osposobljavanja i zaštite zdravlja ljudi.

- (4) Više od dvadeset godina nakon njezina donošenja potrebno je ocijeniti uspostavlja li se i dalje Direktivom 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹ odgovarajuća ravnoteža između potrebe za promicanjem slobode pružanja usluga i osiguranjem jednakih uvjeta za poslovanje s jedne strane te potrebe za zaštitom prava upućenih radnika s druge strane. Kako bi se osiguralo da se pravila ujednačeno primjenjuju i kako bi se potaknula istinska socijalna konvergencija, zajedno s revizijom Direktive 96/71/EZ prednost bi trebalo dati i provedbi i izvršavanju Direktive 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća².
- (5) Dostatni i točni statistički podaci u području upućivanja radnika od izuzetne su važnosti, posebice u pogledu broja upućenih radnika u određenim sektorima zapošljavanja i po državama članicama. Države članice i Komisija trebale bi prikupljati i pratiti takve podatke.

¹ Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 18, 21.1.1997., str. 1.).

² Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”) (SL L 159, 28.5.2014., str. 11.).

- (6) Načelo jednakog postupanja i zabrana svake diskriminacije na temelju državljanstva sadržani su u pravu Unije od osnivačkih Ugovora. Načelo jednake plaće provedeno je kroz sekundarno pravo ne samo u odnosu na žene i muškarce nego i u odnosu na radnike s ugovorima na određeno vrijeme i usporedive radnike s ugovorima na neodređeno vrijeme, u odnosu na radnike koji rade u nepunom i punom radnom vremenu te u odnosu na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i usporedive radnike u poduzeću korisniku. Ta načela uključuju zabranu svake mjere kojom se izravno ili neizravno diskriminira na temelju državljanstva. Pri primjeni tih načela treba uzeti u obzir relevantnu sudsku praksu Suda Europske unije.
- (7) Nadležna tijela trebala bi, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, moći provjeriti jesu li uvjeti smještaja koje poslodavac izravno ili neizravno osigurava za upućene radnike u skladu s nacionalnim pravilima u državi članici na čije su državno područje radnici upućeni (država članica domaćin), a koja se također primjenjuje na upućene radnike.
- (8) Upućeni radnici koji su privremeno poslani iz svojeg uobičajenog mjesta rada u državi članici domaćinu u drugo mjesto rada trebali bi primati najmanje iste dodatke ili nadoknade za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smještaja za radnike koji izbivaju iz svojeg mjesta boravišta zbog profesionalnih razloga koji se primjenjuju na lokalne radnike u toj državi članici. Isto bi se trebalo primjenjivati u pogledu troškova koje imaju upućeni radnici od kojih se traži da putuju u svoje uobičajeno mjesto rada i iz njega u državi članici domaćinu. Dvostruko plaćanje troškova putovanja, hrane i smještaja trebalo bi izbjegavati.

- (9) Upućivanje je po svojoj naravi privremeno. Upućeni radnici uobičajeno se vraćaju u državu članicu iz koje su bili upućeni nakon završetka rada radi kojeg su bili upućeni. Međutim, s obzirom na dugo trajanje nekih upućivanja i potvrđujući povezanost tržišta rada države članice domaćina i radnika koji su upućeni na tako dugotrajna razdoblja, ako upućivanje traje više od 12 mjeseci, države članice domaćini trebale bi osigurati da poduzeća koja upućuju radnike na njihovo državno područje tim radnicima zajamče dodatne uvjete zaposlenja koji se obvezno primjenjuju na radnike u državi članici u kojoj se rad obavlja. To razdoblje trebalo bi produljiti ako pružatelj usluga podnese obrazloženu obavijest.
- (10) Osiguravanje veće zaštite radnika nužno je za očuvanje slobode pružanja, kratkoročno i dugoročno, usluga na pravednoj osnovi, posebno sprečavanjem zlouporabe prava zajamčenih Ugovorima. Međutim, pravilima kojima se osigurava takva zaštita radnika ne može se utjecati na pravo poduzeća koja upućuju radnike na državno područje druge države članice da se pozovu na slobodu pružanja usluga, među ostalim u slučajevima u kojima upućivanje premašuje 12 mjeseci ili, ako je primjenjivo, 18 mjeseci. Sve odredbe primjenjive na upućene radnike u kontekstu upućivanja koje premašuje 12 mjeseci ili, ako je primjenjivo, 18 mjeseci stoga moraju biti u skladu s tom slobodom. U skladu s ustaljenom sudskom praksom, ograničenja slobode pružanja usluga dopuštena su samo ako su opravdana prevladavajućim razlozima od javnog interesa i ako su razmjerna i potrebna.

- (11) Ako upućivanje premašuje 12 mjeseci ili, ako je primjenjivo, 18 mjeseci, dodatnim uvjetima zaposlenja koje treba zajamčiti poduzeće koje upućuje radnike na državno područje druge države članice trebalo bi obuhvatiti i radnike koji su upućeni kako bi zamijenili druge upućene radnike koji obavljaju istu zadaću na istome mjestu, kako bi se osiguralo da se takve zamjene ne iskorištavaju za zaobilaženje pravila koja se inače primjenjuju.
- (12) U Direktivi 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹ izražava se načelo da bi osnovni uvjeti rada i zaposlenja primjenjivi na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje trebali biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenjivi kad bi ih na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik. To bi se načelo trebalo primjenjivati i na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje upućene na državno područje druge države članice. Ako se to načelo primjenjuje, poduzeće korisnik trebalo bi obavijestiti poduzeće za privremeno zapošljavanje o uvjetima rada i primicima od rada koje primjenjuje na svoje radnike. Države članice u određenim uvjetima mogu odstupiti od načela jednakog postupanja i jednake plaće u skladu s člankom 5. stavcima 2. i 3. Direktive 2008/104/EZ. Kada se primjenjuje takvo odstupanje, poduzeću za privremeno zapošljavanje nisu potrebne informacije o uvjetima rada u poduzeću korisniku i stoga se zahtjev o pružanju informacija ne bi trebao primjenjivati.

¹ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

- (13) Iskustvo pokazuje da se radnike koje poduzeću korisniku ustupa poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike ponekad šalje na državno područje druge države članice u okviru transnacionalnog pružanja usluga. Trebalo bi osigurati zaštitu takvih radnika. Države članice trebale bi osigurati da poduzeće korisnik obavijesti poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike o upućenim radnicima koji privremeno rade na državnom području države članice koja nije država članica u kojoj uobičajeno rade za poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike ili za poduzeće korisnika, kako bi se poslodavcu omogućilo da, prema potrebi, primjenjuje uvjete zaposlenja koji su povoljniji za upućenog radnika.
- (14) Ovom se Direktivom, jednako kao Direktivom 96/71/EZ, ne bi trebala dovoditi u pitanje primjena uredbi (EZ) br. 883/2004¹ i br. 987/2009² Europskog parlamenta i Vijeća.
- (15) Zbog izrazito mobilne naravi posla u međunarodnom cestovnom prometu pri provedbi ove Direktive u tom sektoru pojavljuju se određena pravna pitanja i poteškoće koje treba riješiti, u okviru paketa za mobilnost, putem posebnih pravila za cestovni promet, jačajući također borbu protiv prijevare i zlouporabe.

¹ Uredba (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (SL L 166, 30.4.2004., str. 1).

² Uredba (EZ) br. 987/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009. o utvrđivanju postupka provedbe Uredbe (EZ) br. 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (SL L 284, 30.10.2009., str. 1.).

- (16) Na uistinu integriranom i konkurentnom unutarnjem tržištu poduzeća se natječu na temelju čimbenika kao što su produktivnost, učinkovitost te razina obrazovanja i vještina radne snage, kao i kvaliteta i razina inovativnosti njihove robe i usluga.
- (17) Utvrđivanje pravila o primicima od rada u nadležnosti je država članica u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom. Određivanje plaća u isključivoj je nadležnosti država članica i socijalnih partnera. Posebno bi trebalo voditi računa o tome da se ne utječe na nacionalne sustave određivanja plaća ili slobodu uključenih strana.
- (18) Pri usporedbi primitaka od rada isplaćenih upućenom radniku i primitaka od rada koji mu pripadaju u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom države članice domaćina trebalo bi u obzir uzeti bruto iznos primitaka od rada. Trebalo bi uspoređivati ukupne bruto iznose primitaka od rada, a ne pojedinačne sastavne elemente primitaka od rada koji su utvrđeni kao obvezni, kako je predviđeno ovom Direktivom. Ipak, kako bi se osigurala transparentnost i nadležnim tijelima pomoglo u provedbi provjera i kontrola, nužno je da se sastavne elemente primitaka od rada može dovoljno detaljno odrediti u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom države članice iz koje je radnik bio upućen. Osim ako se dodaci koji su karakteristični za upućivanje odnose na troškove koji su stvarno nastali zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja, trebalo bi ih smatrati dijelom primitaka od rada te bi ih trebalo uzeti u obzir za potrebe usporedbe ukupnih bruto iznosa primitaka od rada.

- (19) Dodaci karakteristični za upućivanje često se upotrebljavaju za više namjena. U mjeri u kojoj su namijenjeni nadoknadi za troškove nastale zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja, ne bi ih trebalo smatrati dijelom primitaka od rada. Države članice odgovorne su za utvrđivanje pravila o nadoknadi za takve troškove u skladu sa svojim nacionalnim pravom i/ili praksom. Poslodavac bi trebao upućenim radnicima nadoknaditi takve troškove u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom primjenjivima na radni odnos.
- (20) S obzirom na važnost dodataka karakterističnih za upućivanje trebalo bi izbjeći nejasnoće o tome koji se elementi takvih dodataka smatraju nadoknadom za troškove nastale zbog upućivanja. Za cjelokupan dodatak trebalo bi smatrati da je plaćen kao nadoknada za troškove, osim ako je uvjetima zaposlenja koji proizlaze iz zakona ili drugih propisa, kolektivnih ugovora, arbitražnih pravorijeka ili ugovornih sporazuma koji se primjenjuju na radni odnos utvrđeno koji se elementi dodatka smatraju nadoknadom za troškove nastale zbog upućivanja, a koji su dio primitaka od rada.

- (21) Sastavni elementi primitaka od rada i drugi uvjeti zaposlenja prema nacionalnom pravu ili kolektivnim ugovorima kako su navedeni u ovoj Direktivi trebali bi biti jasni i transparentni svim poduzećima i upućenim radnicima. S obzirom na to da su transparentnost informacija i pristup informacijama ključni za pravnu sigurnost i izvršavanje zakonodavstva, u pogledu članka 5. Direktive 2014/67/EU opravdano je da se obveza država članica da na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici objavljuju informacije o uvjetima zaposlenja proširi na sastavne elemente primitaka od rada koji su utvrđeni kao obvezni, kao i na dodatne uvjete zaposlenja koji se primjenjuju na upućivanja koja premašuju 12 mjeseci ili, ako je primjenjivo, 18 mjeseci u skladu s ovom Direktivom. Svaka država članica trebala bi osigurati da su informacije koje se nalaze na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici točne i da se redovito ažuriraju. Sve sankcije izrečene poduzeću zbog nepoštovanja uvjeta zaposlenja koje treba osigurati upućenim radnicima trebale bi biti proporcionalne, a pri određivanju sankcije trebalo bi osobito uzeti u obzir jesu li na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici pružene informacije o uvjetima zaposlenja u skladu s člankom 5. Direktive 2014/67/EU, poštujući autonomiju socijalnih partnera.
- (22) Direktivom 2014/67/EU utvrđuje se niz odredaba kojima se osigurava da sva poduzeća izvršavaju i poštuju pravila o upućivanju radnika. Člankom 4. te direktive predviđaju se činjenični elementi koji se mogu uzeti u obzir u ukupnoj procjeni specifičnih situacija kako bi se utvrdile situacije istinskog upućivanja i spriječila zlouporaba i zaobilaženje pravila.

- (23) Prije početka upućivanja poslodavci bi trebali poduzeti odgovarajuće mjere kako bi radniku pružili ključne informacije o uvjetima zaposlenja u pogledu tog upućivanja u skladu s Direktivom Vijeća 91/533/EEZ¹.
- (24) Ovom se Direktivom uspostavlja uravnotežen okvir u pogledu slobode pružanja usluga i zaštite upućenih radnika koji je nediskriminirajući, transparentan i razmjeran te kojim se istodobno poštuje raznolikost nacionalnih odnosa između radnika i poslodavaca. Ovom se Direktivom ne sprečava primjena uvjeta zaposlenja koji su povoljniji za upućene radnike.
- (25) Kako bi se riješio problem zlouporaba u situacijama podugovaranja i kako bi se zaštitila prava upućenih radnika, države članice trebale bi poduzeti odgovarajuće mjere u skladu člankom 12. Direktive 2014/67/EU za osiguranje odgovornosti u podugovaranju.
- (26) Kako bi se osigurala pravilna primjena Direktive 96/71/EZ, trebalo bi ojačati koordinaciju među nadležnim tijelima država članica te suradnju na razini Unije u borbi protiv prijevara u području upućivanja radnika.

¹ Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, 18.10.1991., str. 32.).

- (27) U kontekstu borbe protiv prijevара povezanih s upućivanjem radnika Europska platforma za jačanje suradnje u rješavanju neprijavljenog rada („Platforma”), uspostavljena Odlukom (EU) 2016/344 Europskog parlamenta i Vijeća¹, trebala bi, u skladu sa svojim mandatom, sudjelovati u praćenju i evaluaciji slučajeva prijevара, poboljšati provedbu i djelotvornost administrativne suradnje među državama članicama, razvijati mehanizme upozoravanja te pripomoći i pružiti potporu jačanju administrativne suradnje i razmjena informacija među nadležnim tijelima. Platforma pritom treba blisko surađivati s Odborom stručnjaka za upućene radnike, osnovanim Odlukom Komisije 2009/17/EZ².
- (28) Zbog transnacionalne naravi određenih slučajeva prijevара ili zlouporabe povezanih s upućivanjem radnika opravdane su konkretne mjere za jačanje transnacionalne dimenzije inspekcija, istraga i razmjena informacija među nadležnim tijelima dotičnih država članica. Stoga bi u okviru administrativne suradnje predviđene direktivama 96/71/EZ i 2014/67/EU, posebice člankom 7. stavkom 4. Direktive 2014/67/EU, nadležna tijela trebala raspolagati potrebnim sredstvima za upozoravanje na takve situacije i razmjenu informacija s ciljem sprečavanja prijevара i zlouporaba te borbe protiv njih.

¹ Odluka (EU) 2016/344 Europskog parlamenta i Vijeća od 9. ožujka 2016. o uspostavi Europske platforme za jačanje suradnje u rješavanju neprijavljenog rada (SL L 65, 11.3.2016., str. 12.).

² Odluka Komisije 2009/17/EZ od 19. prosinca 2008. o osnivanju Odbora stručnjaka za upućene radnike (SL L 8, 13.1.2009., str. 26.).

- (29) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima¹ države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava veza između sastavnih dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive zakonodavac smatra opravdanim dostavljanje takvih dokumenata.
- (30) Direktivu 96/71/EZ trebalo bi na odgovarajući način izmijeniti,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

¹ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

Članak 1.
Izmjene Direktive 96/71/EZ

Direktiva 96/71/EZ mijenja se kako slijedi:

1. članak 1. mijenja se kako slijedi:

(a) naslov se zamjenjuje naslovom „Predmet i područje primjene”;

(b) umeću se sljedeći stavci:

„-1. Ovom Direktivom osigurava se zaštita upućenih radnika tijekom njihova upućivanja u odnosu na slobodu pružanja usluga, utvrđivanjem obveznih odredaba u vezi s uvjetima rada te zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika koje se moraju poštovati.

-1.a Ovom se Direktivom ni na koji način ne utječe na ostvarivanje temeljnih prava priznatih u državama članicama i na razini Unije, uključujući pravo ili slobodu na štrajk ili na poduzimanje drugih mjera obuhvaćenih posebnim sustavima odnosa između radnika i poslodavaca u državama članicama, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom. Njome se ne utječe ni na pravo na pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora te na pravo na poduzimanje kolektivnih mjera u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.”;

(c) stavak 3. mijenja se kako slijedi:

i. točka (c) zamjenjuje se sljedećim:

„(c) ustupaju radnika, kao poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike, poduzeću korisniku koje ima poslovni nastan ili posluje na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća koje radnika ustupa i radnika za vrijeme upućivanja.”;

ii. dodaju se sljedeći podstavci:

„Ako radnik kojeg je poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike ustupilo poduzeću korisniku, kako je navedeno u točki (c), treba obavljati rad u okviru transnacionalnog pružanja usluga u smislu točke (a), (b) ili (c) koje pruža poduzeće korisnik na državnom području države članice koja nije ona u kojoj radnik uobičajeno radi za poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike, ili za poduzeće korisnika, smatra se da je radnika na državno područje te države članice uputilo poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike s kojim je radnik u radnom odnosu. Smatra se da je poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike poduzeće iz stavka 1. te ono mora u potpunosti poštovati relevantne odredbe ove Direktive i Direktive 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća*.

Poduzeće korisnik izvješćuje poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike koje je ustupilo radnika pravodobno prije početka rada iz drugog podstavka.

* Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”) (SL L 159, 28.5.2014., str. 11.).”;

2. članak 3. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 1. zamjenjuje se sljedećim:

„1. Države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenima na njihovo državno područje na temelju jednakog postupanja jamče uvjete zaposlenja kojima su obuhvaćena sljedeća pitanja koja su u državi članici u kojoj se rad obavlja utvrđena:

– zakonom i drugim propisima, i/ili

- kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju u skladu sa stavkom 8.:
 - (a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora;
 - (b) minimalni plaćeni godišnji odmor;
 - (c) primici od rada, uvećani za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na sustave dopunske strukovne starosne mirovine;
 - (d) uvjeti ustupanja radnika, posebno preko poduzeća za privremeno zapošljavanje;
 - (e) zaštita zdravlja, sigurnost i higijena na radu;
 - (f) zaštitne mjere s obzirom na uvjete zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih;
 - (g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na nediskriminaciju;

- (h) uvjeti smještaja radnika ako ih poslodavac osigurava radnicima koji izbivaju iz svojeg uobičajenog mjesta rada;
- (i) dodaci ili nadoknade za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smještaja za radnike koji izbivaju iz svojeg mjesta boravišta zbog profesionalnih razloga.

Točka (i) primjenjuje se isključivo na troškove putovanja, hrane i smještaja koji su nastali za upućene radnike kada se od njih traži da putuju u svoje uobičajeno mjesto rada i iz njega u državi članici na čije su državno područje upućeni ili ako ih njihov poslodavac privremeno pošalje iz tog uobičajenog mjesta rada u drugo mjesto rada.

Za potrebe ove Direktive pojam primitaka od rada utvrđuje se nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen i znači svi sastavni elementi primitaka od rada koji su utvrđeni kao obvezni prema nacionalnom zakonu i drugim propisima, kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima koji su u toj državi članici proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju u skladu sa stavkom 8.

Ne dovodeći u pitanje članak 5. Direktive 2014/67/EU, države članice objavljuju informacije o uvjetima zaposlenja, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, bez nepotrebne odgode i na transparentan način, na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici iz tog članka, uključujući sastavne elemente primitaka od rada kako je navedeno u trećem podstavku ovog stavka i sve uvjete zaposlenja u skladu sa stavkom 1.a ovog članka.

Države članice osiguravaju da su informacije koje se nalaze na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici točne i ažurirane. Komisija na svojoj internetskoj stranici objavljuje adrese jedinstvenih službenih nacionalnih internetskih stranica.

Ako, u suprotnosti s člankom 5. Direktive 2014/67/EU, na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici nisu navedene informacije o primjenjivim uvjetima zaposlenja, ta okolnost uzima se u obzir, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, pri određivanju sankcija u slučaju kršenja nacionalnih odredaba donesenih u skladu s ovom Direktivom, u mjeri u kojoj je to potrebno da bi se osigurala njihova proporcionalnost.”;

(b) umeću se sljedeći stavci:

„1.a Ako stvarno trajanje upućivanja premašuje 12 mjeseci, države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenima na njihovo državno područje na temelju jednakog postupanja jamče, povrh uvjeta zaposlenja iz stavka 1. ovog članka, sve primjenjive uvjete zaposlenja koji su u državi članici u kojoj se obavlja rad utvrđeni:

- zakonom i drugim propisima; i/ili
- kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju u skladu sa stavkom 8.

Prvi podstavak ovog stavka ne primjenjuje se na sljedeća pitanja:

- (a) postupke, formalnosti i uvjete sklapanja i prestanka ugovora o radu, uključujući klauzule o zabrani tržišnog natjecanja;
- (b) sustave dopunske strukovne starosne mirovine.

Ako pružatelj usluga podnese obrazloženu obavijest, država članica u kojoj se pruža usluga produljuje razdoblje iz prvog podstavka na 18 mjeseci.

Ako poduzeće iz članka 1. stavka 1. upućenog radnika zamijeni drugim upućenim radnikom koji obavlja istu zadaću na istome mjestu, trajanje upućivanja za potrebe ovog stavka kumulativno je trajanje razdobljâ upućivanja dotičnih pojedinačnih upućenih radnika.

Pojam „ista zadaća na istome mjestu”, naveden u četvrtom podstavku ovog stavka, određuje se uzimajući u obzir, među ostalim, prirodu usluge koju treba pružiti, posao koji treba obaviti i adresu (adrese) mjesta rada.

- 1.b Države članice osiguravaju da poduzeća iz članka 1. stavka 3. točke (c) upućenim radnicima jamče uvjete zaposlenja koji se primjenjuju u skladu s člankom 5. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća* na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koje ustupaju poduzeća za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici u kojoj se rad obavlja.

Poduzeće korisnik obavješćuje poduzeća iz članka 1. stavka 3. točke (c) o uvjetima zaposlenja koje primjenjuje u pogledu uvjeta rada i primitaka od rada u mjeri u kojoj je to obuhvaćeno prvim podstavkom ovog stavka.

* Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).”;

(c) stavak 7. zamjenjuje se sljedećim:

„7. Stavci od 1. do 6. ne sprečavaju primjenu uvjeta zaposlenja koji su povoljniji za radnike.

Dodaci karakteristični za upućivanje smatraju se dijelom primitaka od rada, osim ako se plaćaju kao nadoknada za troškove koji su stvarno nastali zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja. Poslodavac, ne dovodeći u pitanje stavak 1. prvi podstavak točku (h), upućenom radniku nadoknađuje takve troškove u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom primjenjivima na radni odnos.

Ako uvjetima zaposlenja koji se primjenjuju na radni odnos nije utvrđeno da li se i, ako da, koji se elementi dodatka karakterističnog za upućivanje plaćaju kao nadoknada za troškove koji su stvarno nastali zbog upućivanja, ili su dio primitaka od rada, smatra se da je cjelokupan dodatak plaćen kao nadoknada za troškove.”;

(d) u stavku 8. drugi i treći podstavak zamjenjuju se sljedećim:

„Ako ne postoji sustav proglašavanja kolektivnih ugovora ili arbitražnih pravorijeka univerzalno primjenjivima u smislu prvog podstavka, ili dodatno uz takav sustav, države članice mogu, ako tako odluče, uzeti kao osnovu:

- kolektivne ugovore ili arbitražne pravorijeke koji su općenito primjenjivi za sva slična poduzeća na zemljopisnom području i u dotičnoj struci ili industriji, i/ili
- kolektivne ugovore koje su sklopile najreprezentativnije organizacije poslodavaca i radnika na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom području,

pod uvjetom da njihova primjena na poduzeća iz članka 1. stavka 1. osigurava jednako postupanje u pitanjima navedenima u stavku 1. prvom podstavku ovog članka i, ako je primjenjivo, u pogledu uvjeta zaposlenja koji se jamče upućenim radnicima u skladu sa stavkom 1.a ovog članka, između tih poduzeća i drugih poduzeća iz ovog podstavka koja su u sličnoj situaciji.

Smatra se da jednako postupanje u smislu ovog članka postoji ako nacionalna poduzeća u sličnoj situaciji podliježu:

- u predmetnom mjestu ili u dotičnom sektoru, istim obvezama kao i poduzeća iz članka 1. stavka 1. u pogledu pitanja navedenih u stavku 1. prvom podstavku ovog članka i, ako je primjenjivo, u pogledu uvjeta zaposlenja koji se jamče upućenim radnicima u skladu sa stavkom 1.a ovog članka, i
- ispunjavanju istih obveza s istim učincima.”;

(e) stavci 9. i 10. zamjenjuju se sljedećim:

„9. Države članice mogu od poduzeća iz članka 1. stavka 1. zahtijevati da jamče radnicima iz članka 1. stavka 3. točke (c), povrh uvjeta zaposlenja iz stavka 1.b ovog članka, druge uvjete zaposlenja koji se primjenjuju na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u državi članici u kojoj se rad obavlja.

10. Ovom Direktivom ne sprečava se države članice da, u skladu s Ugovorima, na nacionalna poduzeća i poduzeća drugih država članica na temelju jednakog postupanja primjenjuju uvjete zaposlenja na pitanja koja nisu pitanja iz stavka 1. prvog podstavka u slučaju odredaba o javnom poretku.”;

3. u članku 4. stavku 2. prvi podstavak zamjenjuje se sljedećim:

„2. Države članice donose odredbe za suradnju između nadležnih tijela, uključujući tijela javne vlasti, koja su, u skladu s nacionalnim pravom, odgovorna za praćenje uvjeta zaposlenja iz članka 3., među ostalim na razini Unije. Takva se suradnja posebno sastoji od odgovaranja na obrazložene zahtjeve tih tijela za informacijama o transnacionalnom ustupanju radnika te od rješavanja očitih kršenja ili mogućih slučajeva nezakonitih djelatnosti, kao što su transnacionalni slučajevi neprijavljenog rada i lažno samozapošljavanje povezani s upućivanjem radnika. Ako nadležno tijelo u državi članici iz koje je radnik upućen nema informaciju koju traži nadležno tijelo države članice na čije je državno područje radnik upućen, ono nastoji pribaviti tu informaciju od drugih tijela u toj državi članici. U slučaju da pružanje takvih informacija državi članici na čije je državno područje radnik upućen stalno kasni, obavješćuje se Komisija, koja poduzima odgovarajuće mjere.”;

4. članak 5. zamjenjuje se sljedećim:

„Članak 5.

Praćenje, kontrola i izvršavanje

Država članica na čije je državno područje radnik upućen i država članica iz koje je radnik upućen odgovorne su za praćenje, kontrolu i izvršavanje obveza utvrđenih u ovoj Direktivi i Direktivi 2014/67/EU te poduzimaju odgovarajuće mjere u slučaju nepoštovanja ove Direktive.

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

Države članice posebno osiguravaju da radnicima i/ili predstavnicima radnikâ budu na raspolaganju odgovarajući postupci za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive.

Ako se nakon ukupne procjene koju je izvršila država članica u skladu s člankom 4. Direktive 2014/67/EU utvrdi da poduzeće nepravilno ili s ciljem prijevare stvara dojam da je situacija radnika obuhvaćena područjem primjene ove Direktive, ta država članica osigurava da radnik ostvaruje koristi od relevantnog prava i prakse.

Države članice osiguravaju da ovaj članak ne dovodi do toga da dotični radnik podliježe manje povoljnim uvjetima od onih koji se primjenjuju na upućene radnike.”;

5. uvodni tekst Priloga zamjenjuje se sljedećim:

„Djelatnosti navedene u članku 3. stavku 2. uključuju sve građevinske poslove koji se odnose na izgradnju, popravljivanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, a posebno na sljedeće poslove:”.

Članak 2.

Preispitivanje

1. Komisija preispituje primjenu i provedbu ove Direktive. Komisija do ... [pet godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive o izmjeni] podnosi izvješće Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni i provedbi ove Direktive te, prema potrebi, predlaže potrebne izmjene ove Direktive i Direktive 96/71/EZ.
2. Izvješće iz stavka 1. uključuje procjenu toga jesu li potrebne daljnje mjere za osiguranje jednakih uvjeta za poslovanje i zaštitu radnika:
 - (a) u slučaju podugovaranja;

- (b) s obzirom na članak 3. stavak 3. ove Direktive, uzimajući u obzir razvoj događaja u vezi sa zakonodavnim aktom o izmjeni Direktive 2006/22/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹ u pogledu zahtjeva u vezi s izvršavanjem i o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa.

Članak 3.

Prenošenje i primjena

1. Države članice do ... [dvije godine od datuma stupanja na snagu ove Direktive o izmjeni] donose i objavljuju zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom. One Komisiji odmah dostavljaju tekst tih odredaba.

One primjenjuju te odredbe od ... [dvije godine od datuma stupanja na snagu ove Direktive o izmjeni]. Do tog datuma Direktiva 96/71/EZ i dalje se primjenjuje u obliku prije izmjena uvedenih ovom Direktivom.

Kada države članice donesu te odredbe, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.

¹ Direktiva 2006/22/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 15. ožujka 2006. o minimalnim uvjetima za provedbu Uredbi Vijeća (EEZ) br. 3820/85 i (EEZ) br. 3821/85 o socijalnom zakonodavstvu koje se odnosi na aktivnosti cestovnog prijevoza i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 88/599/EEZ (SL L 102, 11.4.2006., str. 35.).

2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
3. Ova se Direktiva primjenjuje na sektor cestovnog prometa od datuma početka primjene zakonodavnog akta o izmjeni Direktive 2006/22/EZ u pogledu zahtjeva u vezi s izvršavanjem i o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa.

Članak 4.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 5.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u ...

Za Europski parlament

Predsjednik

Za Vijeće

Predsjednik