



EVROPSKA UNIJA

EVROPSKI PARLAMENT

SVET

Bruselj, 14. junij 2018
(OR. en)

2016/0070 (COD)

PE-CONS 18/18

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

ZAKONODAJNI AKTI IN DRUGI INSTRUMENTI

Zadeva: DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o spremembi
Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

DIREKTIVA (EU) 2018/...
EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne ...

**o spremembi 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 in zlasti člena 53(1) ter člena 62 Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom³,

¹ UL C 75, 10.3.2017, str. 81.

² UL C 185, 9.6.2017, str. 75.

³ Stališče Evropskega parlamenta z dne 29. maja 2018 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Prosto gibanje delavcev, svoboda ustanavljanja in svoboda opravljanja storitev so temeljna načela notranjega trga, zapisana v Pogodbi o delovanju Evropske unije (PDEU). Unija je uporabo in izvrševanje navedenih načel še dodatno okrepila z namenom, da se zagotovijo enaki konkurenčni pogoji za podjetja in spoštovanje pravic delavcev.
- (2) Svoboda opravljanja storitev vključuje pravico podjetij, da opravljajo storitve na ozemlju druge države članice in da začasno napotijo svoje delavce na ozemlje te države članice v ta namen. V skladu s členom 56 PDEU so omejitve svobode opravljanja storitev v Uniji prepovedane za državljane držav članic, ki imajo sedež v eni od držav članic, vendar ne v državi članici osebe, ki so ji storitve namenjene.
- (3) Unija mora v skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji spodbujati socialno pravičnost in varstvo. V skladu s členom 9 PDEU mora Unija pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti upoštevati zahteve, ki so povezane s spodbujanjem visoke stopnje zaposlenosti, zagotavljanjem ustrezne socialne zaščite, bojem proti socialni izključenosti in visoko stopnjo izobraževanja in usposabljanja ter varovanjem človekovega zdravja.

- (4) Več kot dvajset let po njenem sprejetju je treba oceniti, ali Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹ še vedno zagotavlja ustrezno ravnovesje med potrebo po spodbujanju svobode opravljanja storitev in zagotavljanju enakih konkurenčnih pogojev na eni strani ter potrebo po varstvu pravic napotenih delavcev na drugi strani. Da bi zagotovili enotno uporabo pravil in dejansko socialno konvergenco, bi bilo treba poleg revizije Direktive 96/71/ES prednost nameniti tudi izvajanju in izvrševanju Direktive 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta².
- (5) Zadostni in točni statistični podatki na področju napotenih delavcev so izjemnega pomena, zlasti o številu napotenih delavcev po posameznih sektorjih zaposlovanja in glede na državo članico. Države članice in Komisija bi morale zbirati in spremljati takšne podatke.

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).

- (6) Načelo enakega obravnavanja in prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva sta bila zagotovljena s pravom Unije že v ustanovnih pogodbah. S sekundarnim pravom se izvaja načelo enakega plačila tako za ženske in moške kot tudi za delavce, zaposlene za določen čas, in primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, delavce s krajšim delovnim časom in delavce s polnim delovnim časom ter delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in primerljive delavce v podjetju uporabniku. Med temi načeli je tudi prepoved vseh ukrepov, ki pomenijo neposredno ali posredno diskriminacijo na podlagi državljanstva. Pri uporabi teh načel je treba upoštevati ustrezno sodno prakso Sodišča Evropske unije.
- (7) Pristojni organi in telesa bi morali imeti možnost, da v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso preverijo, ali so pogoji nastanitve, ki jih napotnim delavcem neposredno ali posredno zagotavlja delodajalec, v skladu z nacionalnimi pravili v državi članici, na ozemlje katere so delavci napoteni (v nadaljnjem besedilu: država članica gostiteljica), ki se uporabljajo tudi za napotene delavce.
- (8) Napoteni delavci, ki so začasno poslani iz kraja v državi članici gostiteljici, kjer običajno opravljajo delo, v drug kraj dela, bi morali – tako kot v tej državi članici to velja za lokalne delavce – prejeti vsaj enake dodatke ali povračilo za stroške, namenjene kritju potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev delavcev, ki so zaradi poklicnih razlogov zdoma. Enako bi morale veljati za stroške, ki jih imajo napoteni delavci, če morajo v državi članici gostiteljici potovati v kraj, kjer običajno opravljajo delo, in nazaj. Izogniti bi se bilo treba dvojnemu plačevanju potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev.

- (9) Napotitev je začasne narave. Napoteni delavci se po končanem delu, za katero so bili napoteni, običajno vrnejo v državo članico, iz katere so bili napoteni. Vendar pa bi morale glede na dolgo trajanje nekaterih napotitev in ob upoštevanju povezave med trgov del države članice gostiteljice in delavci, napotenimi za tako dolgo obdobje, države članice gostiteljice v primeru napotitve za obdobja, daljša od 12 mesecev, zagotoviti, da podjetja, ki napotijo delavce na njihovo ozemlje, tem delavcem zajamčijo dodatne pogoje za zaposlitev, ki se obvezno uporabljajo za delavce v državi članici, v kateri se opravlja delo. To obdobje bi bilo treba podaljšati, kadar ponudnik storitev predloži obrazloženo obvestilo.
- (10) Za ohranitev svobode opravljanja storitev na pravični podlagi, in sicer tako kratko- kot dolgoročno, je treba zagotoviti večjo zaščito delavcev, zlasti s preprečevanjem zlorabe pravic, zagotovljenih s Pogodbama. Vendar pa pravila, ki zagotavljajo tako zaščito delavcev, ne morejo vplivati na pravico podjetij, ki napotijo delavce na ozemlje druge države članice, da se sklicujejo na svobodo opravljanja storitev tudi v primerih, ko napotitev presega 12 ali, kadar je ustrezno, 18 mesecev. Vse določbe, ki se uporabljajo za napotene delavce v okviru napotitve, ki presega 12 ali, kadar je ustrezno, 18 mesecev, morajo biti zato združljive s to svobodo. V skladu z ustaljeno sodno prakso so omejitve svobode opravljanja storitev dopustne samo, če so utemeljene z nujnimi razlogi v javnem interesu in če so sorazmerne ter potrebne.

- (11) Kadar napotitev presega 12 ali, kadar je ustrezno, 18 mesecev, bi morali dodatni pogoji za zaposlitev, ki jih mora zagotoviti podjetje, ki delavce napoti na ozemlje druge države članice, veljati tudi za delavce, ki so napoteni, da nadomestijo druge napotene delavce in ki opravljajo enake naloge v istem kraju, s čimer se zagotovi, da se takšne nadomestitve ne uporabljajo za izogibanje sicer veljavnim pravilom.
- (12) V Direktivi 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹ je izraženo načelo, da bi morali biti osnovni delovni pogoji in pogoji za zaposlitev, ki veljajo za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, vsaj takšni, kot so pogoji, ki bi veljali za te delavce, če bi jih podjetje uporabnik zaposlilo na isto delovno mesto. To načelo bi bilo treba uporabljati tudi za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela in napotene na ozemlje druge države članice. Pri uporabi tega načela bi moralo podjetje uporabnik obvestiti agencijo za zagotavljanje začasnega dela o delovnih pogojih in plačilu za delo, ki se uporabljajo za njegove delavce. Države članice lahko pod določenimi pogoji odstopijo od načel enakega obravnavanja in enakega plačila na podlagi člena 5(2) in (3) Direktive 2008/104/ES. Pri takšnem odstopanju agencija za zagotavljanje začasnega dela ne potrebuje informacij o delovnih pogojih v podjetju uporabniku, zato se zahteva po obveščanju ne bi smela uporabljati.

¹ Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

- (13) Izkušnje kažejo, da so delavci, katerih delo podjetje ali agencija začasno zaposlovanje posreduje podjetju uporabniku, včasih napoteni na ozemlje druge države članice v okviru čezmejnega opravljanja storitev. Treba bi bilo zagotoviti zaščito teh delavcev. Države članice bi morale zagotoviti, da podjetje uporabnik obvesti podjetje ali agencijo začasno zaposlovanje o napotnih delavcih, ki začasno delajo na ozemlju države članice, ki ni država članica, v kateri običajno delajo za podjetje ali agencijo začasno zaposlovanje, zato da lahko delodajalec po potrebi uporabi pogoje za zaposlitev, ki so ugodnejši za napotenega delavca.
- (14) Ta direktiva, enako kot Direktiva 96/71/ES, ne bi smela posegati v uporabo uredb (ES) št. 883/2004¹ in št. 987/2009² Evropskega parlamenta in Sveta.
- (15) Zaradi zelo mobilne narave dela v mednarodnih cestnih prevozih izvajanje te direktive v tem sektorju odpira specifična pravna vprašanja in povzroča težave, ki bodo v okviru svežnja o mobilnosti obravnavana s posebnimi pravili za cestni promet, s katerimi bo okrepljen tudi boj proti goljufijam in zlorabam.

¹ Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 166, 30.4.2004, str. 1).

² Uredba (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 (UL L 284, 30.10.2009, str. 1).

- (16) Na resnično povezanem in konkurenčnem notranjem trgu podjetja tekmujejo na podlagi dejavnikov, kot so produktivnost, učinkovitost in izobrazba ter raven znanj in spretnosti delovne sile, pa tudi na podlagi kakovosti ter stopnje inovativnosti njihovega blaga in storitev.
- (17) Države članice so pristojne za določitev pravil o plačilu za delo v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso. Določanje plač je izključno v pristojnosti držav članic in socialnih partnerjev. Posebno skrb je treba nameniti temu, da se ne ogrozi nacionalnih sistemov določanja plač ali svobode udeleženih strani. (18) Pri primerjavi plačila za delo, izplačanega napotenemu delavcu, in plačila za delo, ki mu pripada v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso države članice gostiteljice, bi bilo treba upoštevati bruto znesek plačila za delo. Primerjati bi bilo treba skupne bruto zneske plačila za delo, ne pa posameznih sestavnih delov plačila za delo, ki so obvezni, kot je določeno v tej direktivi. Da bi zajamčili preglednost in podprli pristojne organe in telesa pri izvajanju pregledov in nadzora, pa je treba kljub vsemu zagotoviti, da so sestavni deli plačila za delo dovolj natančno opredeljeni v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso države članice, iz katere je bil delavec napoten. Razen kadar so dodatki, ki sodijo k napotitvi, povezani s stroški, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, kot so potni stroški in stroški za prehrano ter nastanitev, bi se morali šteti kot del plačila za delo in bi se morali upoštevati za namene primerjave bruto zneskov plačila za delo.

- (19) Dodatki, ki sodijo k napotitvi, imajo pogosto različne namene. Če je njihov namen povračilo stroškov, ki nastanejo zaradi napotitve, kot so potni stroški in stroški za prehrano ter nastanitev, se jih ne smelo šteti kot del plačila za delo. Države članice so v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso pristojne za določitev pravil v zvezi s povračilom teh stroškov. Delodajalec bi moral napotenim delavcem povrniti te stroške v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso, ki se uporablja za delovno razmerje.
- (20) Glede na pomembnost dodatkov, ki sodijo k napotitvi, bi bilo treba odpraviti negotovost glede tega, kateri deli takšnih dodatkov se štejejo kot povračilo stroškov, ki nastanejo zaradi napotitve. Za celoten dodatek bi bilo treba šteti, da se izplačuje kot povračilo stroškov, razen če pogoji za zaposlitev, ki izhajajo iz zakona ali drugih predpisov, kolektivnih pogodb, arbitražnih odločb ali pogodbenih dogovorov, ki se uporabljajo za delovno razmerje, določajo, kateri deli dodatka se štejejo kot povračilo stroškov, ki nastanejo zaradi napotitve, in kateri deli so del plačila za delo.

- (21) Sestavni deli plačila za delo ter drugi pogoji za zaposlitev na podlagi nacionalnega prava ali kolektivnih pogodb iz te direktive bi morali biti jasni in pregledni za vsa podjetja in napotene delavce. Ker sta preglednost in dostop do informacij bistvena za pravno varnost in izvrševanje prava, je glede na člen 5 Direktive 2014/67/EU upravičeno, da se obveznost držav članic, da na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu objavijo pogoje za delo, na podlagi te direktive razširi na sestavne dele plačila za delo, ki so obvezni, ter na dodatne pogoje za zaposlitev, ki se uporabljajo za napotitve, ki presegajo 12 ali, kadar je ustrezno, 18 mesecev. Vsaka država članica bi morala zagotoviti, da so informacije, objavljene na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu točne in posodobljene. Morebitne kazni zoper podjetje zaradi neskladnosti s pogoji za zaposlitev, ki jih je treba zagotoviti napotenim delavcem, bi morale biti sorazmerne, pri določitvi kazni pa bi bilo treba upoštevati zlasti, ali so bile informacije na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu o pogojih za zaposlitev objavljene v skladu s členom 5 Direktive 2014/67/EU, ob upoštevanju avtonomnosti socialnih partnerjev.
- (22) Direktiva 2014/67/EU vsebuje več določb za zagotovitev, da vsa podjetja izvršujejo in spoštujejo pravila o napotitvi delavcev. V členu 4 navedene direktive so opredeljeni dejanski elementi, ki se jih lahko upošteva pri celotni oceni posebnih primerov, da se ugotovi, ali je napotitev prava, ter se preprečijo zlorabe in izogibanje pravilom.

- (23) Kar zadeva napotitev, bi morali delodajalci še pred njenim začetkom sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev ključnih informacij delavcu o pogojih za zaposlitev v zvezi z njihovo napotitvijo v skladu z Direktivo Sveta 91/533/EGS¹.
- (24) S to direktivo se vzpostavlja uravnotežen okvir v zvezi s svobodo opravljanja storitev in zaščito napotenih delavcev, ki je nediskriminatoren, pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost odnosov med delodajalci in delojemalci v posameznih državah. Direktiva ne preprečuje uporabe pogojev za zaposlitev, ki so ugodnejši za napotene delavce.
- (25) Da bi se preprečile zlorabe pri sklepanju pogodb s podizvajalci in zaščitile pravice napotenih delavcev, bi morale države članice sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev odgovornosti podizvajalcev v skladu s členom 12 Direktive 2014/67/EU.
- (26) Da bi zagotovili pravilno uporabo Direktive 96/71/ES, bi bilo treba okrepiti usklajevanje med pristojnimi organi in/ali telesi držav članic ter sodelovanje na ravni Unije v boju proti goljufijam, povezanim z napotitvijo delavcev.

¹ Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L 288, 18.10.1991, str. 32).

- (27) Pri boju proti goljufijam, povezanim z napotitvijo delavcev, bi bilo treba v okviru evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu (v nadaljnjem besedilu: platforma), vzpostavljene s Sklepom (EU) 2016/344 Evropskega parlamenta in Sveta¹, v skladu z njenim mandatom sodelovati pri spremljanju in ocenjevanju primerov goljufije, izboljšati izvajanje in učinkovitost upravnega sodelovanja med državami članicami, razviti mehanizme za opozarjanje ter zagotoviti pomoč in podporo za okrepljeno upravno sodelovanje in izmenjavo informacij med pristojnimi organi ali telesi. Pri tem bi bilo treba v okviru platforme tesno sodelovati z Odborom strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, ustanovljenim s Sklepom Komisije 2009/17/ES².
- (28) Čezmejni značaj nekaterih primerov goljufije ali zlorab, povezanih z napotitvami delavcev, upravičuje konkretne ukrepe za okrepitev čezmejnosti inšpekcijskih pregledov, preiskav in izmenjav informacij med pristojnimi organi ali telesi zadevnih držav članic. V ta namen bi morali imeti pristojni nacionalni organi ali telesa v okviru upravnega sodelovanja, določenega v direktivah 96/71/ES in 2014/67/EU, zlasti členu 7(4) Direktive 2014/67/EU, na voljo sredstva, potrebna za opozarjanje na takšne primere in izmenjavo informacij ter namenjena preprečevanju teh goljufij in zlorab ter boju proti njim.

¹ Sklep (EU) 2016/344 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 9. marca 2016 o vzpostavitvi evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu (UL L 65, 11.3.2016, str. 12).

² Sklep Komisije 2009/17/ES z dne 19. decembra 2008 o ustanovitvi Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo (UL L 8, 13.1.2009, str. 26).

- (29) V skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih¹ se države članice zavezujejo, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, v katerih bo pojasnjeno razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov za prenos. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takih dokumentov v primeru te direktive upravičeno.
- (30) Direktivo 96/71/ES bi bilo zato treba ustrezno spremeniti –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

¹ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

Člen 1
Spremembe Direktive 96/71/ES

Direktiva 96/71/ES se spremeni:

(1) člen 1 se spremeni:

(a) naslov se nadomesti s „Predmet urejanja in področje uporabe“;

(b) vstavita se naslednja odstavka:

„(-1) Ta direktiva zagotavlja zaščito napotениh delavcev v času napotitve, kar zadeva svobodo opravljanja storitev, z opredelitvijo obveznih določb glede delovnih pogojev ter varovanja zdravja in varnosti delavcev, ki jih je treba spoštovati.

(-1a) Ta direktiva na noben način ne vpliva na uveljavljanje temeljnih pravic, kot so priznane v državah članicah in na ravni Unije, vključno s pravico ali svobodo do stavke ali do drugih ukrepov, zajetih v specifičnih sistemih odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah, v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso. Prav tako ne vpliva na pravico do pogajanja o kolektivnih pogodbah, njihovega sklepanja in izvrševanja, ali na pravico do sprejemanja kolektivnih ukrepov v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso.“;

(c) odstavek 3 se spremeni:

(i) točka (c) se nadomesti z naslednjim:

„(c) kot podjetje ali agencija za začasno zaposlovanje posredujejo delo delavca podjetju uporabniku, ki ima svoj sedež ali je dejavno na ozemlju katere od držav članic, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem ali agencijo za začasno zaposlovanje in delavcem.“

(ii) dodata se naslednja pododstavka:

„Če mora delavec, katerega delo je podjetje ali agencija za začasno zaposlovanje posredovala podjetju uporabniku iz točke (c), opravljati svoje delo v okviru čezmejnega opravljanja storitev v smislu točke (a), (b) ali (c), ki jih zagotavlja podjetje uporabnik na ozemlju države članice, ki ni država, v kateri običajno dela za podjetje ali agencijo za začasno zaposlovanje ali za podjetje uporabnika, se šteje, da je delavca na ozemlje te države članice napotilo podjetje ali agencija za začasno zaposlovanje, s katero ali s katerim je v delovnem razmerju. Podjetje ali agencija za začasno zaposlovanje se šteje za podjetje iz odstavka 1 in v celoti spoštuje ustrezne določbe te direktive in Direktive 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta*.

Pred začetkom izvajanja dela iz drugega pododstavka podjetje uporabnik pravočasno obvesti podjetje ali agencijo za začasno zaposlovanje, ki je posredovalo/-a delo delavca.

* 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).“;

(2) člen 3 se spremeni:

(a) odstavek 1 se nadomesti z naslednjim:

„1. Države članice, ne glede na to, katero pravo se uporablja za delovno razmerje, poskrbijo, da podjetja iz člena 1(1) delavcem, napotenim na njihovo ozemlje, na podlagi enakega obravnavanja zagotovijo pogoje za zaposlitev v zvezi z naslednjimi zadevami, ki so v državi članici, v kateri se opravlja delo, urejene:

– z zakonom ali drugim predpisom in/ali

- s kolektivnimi pogodbami ali arbitražnimi odločbami, razglašenimi za splošno uporabne ali ki se kako drugače uporabljajo v skladu z odstavkom 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;
 - (d) pogoji za posredovanje dela delavcev, zlasti s strani podjetij za začasno zaposlovanje;
 - (e) zdravje, varnost in higiena pri delu;
 - (f) zaščitni ukrepi glede pogojev za zaposlitev nosečnic ali žensk, ki so pred kratkim rodile, otrok in mladih;
 - (g) enako obravnavanje moških in žensk in druge določbe o nediskriminiranju;

- (h) pogoji nastanitve delavcev, kadar jo delodajalec zagotovi delavcem, ki niso v kraju, kjer običajno opravljajo delo;
- (i) dodatki ali povračilo za stroške, namenjeni kritju potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev delavcev, ki so zaradi poklicnih razlogov zdoma;

Točka (i) se uporablja izključno za potne stroške ter stroške za prehrano in nastanitev, ki jih imajo napoteni delavci, kadar morajo potovati v kraj, kjer običajno opravljajo delo, v državi članici, na katere ozemlje so napoteni, in nazaj, ali kadar jih njihov delodajalec začasno pošlje iz tega kraja, kjer običajno opravljajo delo, v drug kraj dela.

Za namene te direktive je pojem plačila za delo določen v nacionalnem pravu in/ali praksi države članice, na ozemlje katere je delavec napoten, in pomeni vse sestavne dele plačila za delo, ki so obvezni po nacionalnih zakonih ali drugih predpisih, kolektivnih pogodbah ali arbitražnih odločbah, ki so v tej državi članici razglašeni za splošno uporabne ali se kako drugače uporabljajo v skladu z odstavkom 8.

Brez poseganja v člen 5 Direktive 2014/67/EU države članice objavijo informacije o pogojih za zaposlitev v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso ter brez nepotrebnega odlašanja in pregledno, na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu iz navedenega člena, vključno s sestavnimi deli plačila za delo iz tretjega pododstavka tega odstavka in vse pogoje za zaposlitev v skladu z odstavkom 1a tega člena.

Države članice poskrbijo, da so informacije na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu točne in posodobljene. Komisija na svojem spletnem mestu objavi naslove enotnih uradnih nacionalnih spletnih mest.

Kadar v nasprotju s členom 5 Direktive 2014/67/EU med informacijami na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu ni navedeno, kateri pogoji za zaposlitev se uporabljajo, se ta okoliščina v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso upošteva pri določitvi kazni v primeru kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, če je to potrebno za zagotovitev sorazmernosti tega ukrepa.“;

(b) vstavita se naslednja odstavka:

„1a. Kadar dejansko trajanje napotitve presega 12 mesecev, države članice ne glede na to, katero pravo se uporablja za delovno razmerje, poskrbijo, da podjetja iz člena 1(1) delavcem, napotenim na njihovo ozemlje, na podlagi enakega obravnavanja poleg pogojev za zaposlitev iz odstavka 1 tega člena zagotovijo vse veljavne pogoje za zaposlitev, določene v državi članici, v kateri se opravlja delo:

- z zakonom ali drugim predpisom in/ali
- s kolektivnimi pogodbami ali arbitražnimi odločbami, razglašenimi za splošno uporabne ali ki se kako drugače uporabljajo v skladu z odstavkom 8.

Prvi pododstavek tega odstavka se ne uporablja za naslednje zadeve:

- (a) postopke, formalnosti ter pogoje za sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi, tudi konkurenčne klavzule;
- (b) pokojninske načrte dodatnega poklicnega zavarovanja.

Kadar ponudnik storitev predloži obrazloženo obvestilo, država članica, v kateri se opravlja storitev, obdobje iz prvega pododstavka podaljša na 18 mesecev.

Kadar podjetje iz člena 1(1) napotenega delavca nadomesti z drugim napotenim delavcem, ki opravlja enake naloge v istem kraju, je za namene tega odstavka trajanje napotitve seštevek trajanj napotitvenih obdobj posameznih zadevnih delavcev.

Pojem, 'enake naloge v istem kraju' iz četrtega pododstavka tega odstavka se med drugim določi ob upoštevanju vrste storitve, ki se zagotavlja, dela, ki se opravlja, in naslova(-ov) delovnega mesta.

- 1b. Države članice poskrbijo, da podjetja iz točke (c) člena 1(3) napotenim delavcem zagotovijo pogoje za zaposlitev, ki na podlagi člena 5 Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta* veljajo za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, katerih delo posredujejo takšne agencije s sedežem v državi članici, v kateri se opravlja delo.

Podjetje uporabnik obvesti podjetja iz točke (c) člena 1(3) o pogojih za zaposlitev, ki jih uporablja glede delovnih pogojev in plačila za delo v okviru prvega pododstavka tega odstavka.

* Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).“;

(c) odstavek 7 se nadomesti z naslednjim:

„7. Odstavki 1 do 6 ne preprečujejo uporabe pogojev za zaposlitev, ki so ugodnejši za delavce.

Dodatki, ki sodijo k napotitvi, se štejejo kot del plačila za delo, razen če so izplačani kot povračilo za stroške, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, kot so potni stroški ter stroški za prehrano in nastanitev. Delodajalec brez poseganja v točko (h) prvega pododstavka odstavka 1 napotenemu delavcu povrne te stroške v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso, ki se uporablja za delovno razmerje.

Kadar v pogojih za zaposlitev, ki veljajo za delovno razmerje, ni določeno, če, in v tem primeru, kateri elementi dodatka, ki sodi k napotitvi, se plačajo kot povračilo stroškov, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve ali ki so del plačila za delo, potem se šteje, da je celoten dodatek plačan kot povračilo stroškov.“;

(d) v odstavku 8 se drugi in tretji pododstavek nadomestita z naslednjim:

„Če ni sistema za razglasitev kolektivnih pogodb ali arbitražnih odločb za splošno uporabne v smislu prvega pododstavka ali kot dopolnitev takega sistema, se lahko države članice odločijo, da izhajajo iz:

- kolektivnih pogodb ali arbitražnih odločb, ki splošno veljajo za vsa podobna podjetja na zadevnem geografskem območju in v poklicu ali panogi, in/ali
- kolektivnih pogodb, sklenjenih med najbolj reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev na nacionalni ravni, ki se uporabljajo na ozemlju celotne države,

pod pogojem, da njihova veljavnost za podjetja iz člena 1(1) v zadevah, navedenih v prvem pododstavku odstavka 1 tega člena, ter, kadar je ustrezno, glede pogojev za zaposlitev, ki morajo biti zagotovljeni za napotene delavce v skladu z odstavkom 1a tega člena, zagotavlja enako obravnavanje teh podjetij in drugih podjetij iz tega pododstavka, ki so v podobnem položaju.

Šteje se, da gre za enako obravnavanje v smislu tega člena, kadar:

- imajo nacionalna podjetja v podobnem položaju v zadevnem kraju ali v zadevni panogi enake obveznosti kot podjetje iz člena 1(1) glede zadev, navedenih v prvem pododstavku odstavka 1 tega člena, ter, kadar je ustrezno, glede pogojev za zaposlitev, ki morajo biti zagotovljeni za napotene delavce v skladu z odstavkom 1a tega člena, in
- morajo nacionalna podjetja v podobnem položaju izpolnjevati takšne obveznosti z enakimi učinki.“;

(e) odstavka 9 in 10 se nadomestita z naslednjim:

„9. Države članice lahko zahtevajo, da podjetja iz člena 1(1) delavcem iz točke (c) člena 1(3) – poleg pogojev za zaposlitev iz odstavka 1b tega člena – zajamčijo tudi druge pogoje za zaposlitev, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v državi članici, v kateri se opravlja delo.

10. Ta direktiva državam članicam ne preprečuje, da v zadevah, ki niso navedene v prvem pododstavku odstavka 1, v skladu s Pogodbama in na podlagi enakega obravnavanja za nacionalna podjetja in podjetja iz drugih držav članic uporabljajo pogoje za zaposlitev, če gre za predpise na področju javnega reda.“;

(3) v členu 4(2) se prvi pododstavek nadomesti z naslednjim:

„2. Države članice predvidijo sodelovanje med pristojnimi organi ali telesi, vključno z javnimi organi, ki so v skladu z nacionalnim pravom pristojni za spremljanje pogojev za zaposlitev iz člena 3, tudi na ravni Unije. To sodelovanje obsega predvsem odgovarjanje na obrazložene zahteve teh organov ali teles za informacije o čezmejnem posredovanju dela delavcev ter obravnavo očitnih zlorab ali morebitnih primerov nezakonitih dejavnosti, kot so čezmejni primeri neprijavljenega dela in navidezna samozaposlitev, povezani z napotitvijo delavcev na delo. Kadar pristojni organ ali telo v državi članici, iz katere je delavec napoten, nima informacij, ki jih zahteva pristojni organ ali telo države članice, na ozemlje katere je delavec napoten, zanje zaprosi druge organe ali telesa te države članice. V primeru nenehnih zamud pri zagotavljanju takih informacij državi članici, na ozemlje katere je delavec napoten, se obvesti Komisija, ki sprejme ustrezne ukrepe.“;

(4) člen 5 se nadomesti z naslednjim:

„Člen 5

Spremljanje, nadzor in izvrševanje

Države članice, na ozemlje katerih je delavec napoten, in države članice, iz katerih so delavci napoteni, so odgovorne za spremljanje, nadzor in izvrševanje obveznosti iz te direktive in Direktive 2014/67/EU ter sprejmejo ustrezne ukrepe v primeru nespoštovanja te direktive.

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se te kazni izvajajo. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

Države članice zlasti zagotovijo, da so delavcem in/ali njihovim zastopnikom na voljo primerni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive.

Če je po celotni oceni, ki jo opravi ena od držav članic na podlagi člena 4 Direktive 2014/67/EU, ugotovljeno, da podjetje z nepravilnostmi ali goljufijo ustvarja vtis, da položaj delavca spada na področje uporabe te direktive, ta država članica zagotovi, da ima delavec koristi iz ustreznega prava in prakse.

Države članice zagotovijo, da zaradi tega člena za zadevnega delavca ne veljajo slabši pogoji kot za napotene delavce.“;

- (5) uvodno besedilo Priloge se nadomesti z naslednjim:

„Dejavnosti iz člena 3(2) vključujejo vsa gradbena dela v zvezi z gradnjo, popravili, vzdrževanjem, spreminjanjem ali rušenjem zgradb in zlasti naslednja dela:“.

Člen 2

Pregled

1. Komisija pregleda uporabo in izvajanje te direktive. Komisija najpozneje do ... [pet let po datumu začetka veljavnosti te direktive o spremembi] Evropskemu parlamentu, Svetu in Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru predloži poročilo o uporabi in izvajanju te direktive ter po potrebi predlaga potrebne spremembe te direktive in Direktive 96/71/ES.
2. Poročilo iz odstavka 1 vsebuje oceno, ali so potrebni nadaljnji ukrepi za zagotovitev enakih konkurenčnih pogojev in zaščito delavcev:
 - (a) za primere podizvajanja;

- (b) glede na člen 3(3) te direktive, ob upoštevanju sprememb v zvezi z zakonodajnim aktom o spremembi Direktive 2006/22/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹ glede zahtev za izvrševanje in določitve posebnih pravil v zvezi z Direktivo 96/71/ES in Direktivo 2014/67/EU za napotitev delavcev v sektorju cestnega prometa.

Člen 3

Prenos in uporaba

1. Države članice najpozneje do ... [dve leti po začetku veljavnosti te direktive o spremembi] sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. Besedilo teh predpisov takoj sporočijo Komisiji.

Države članice uporabljajo te predpise od ... [dve leti po začetku veljavnosti te direktive o spremembi]. Do navedenega datuma se Direktiva 96/71/ES še naprej uporablja v obliki, ki ne vsebuje sprememb, uvedenih s 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.

¹ Direktiva 2006/22/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o minimalnih pogojih za izvajanje uredb Sveta (EGS) št. 3820/85 in (EGS) št. 3821/85 o socialni zakonodaji v zvezi z dejavnostmi v cestnem prometu in razveljavitvi Direktive Sveta 88/599/EGS (UL L 102, 11.4.2006, str. 35).

2. Države članice Komisiji sporočijo besedilo temeljnih določb predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.
3. Ta direktiva se uporablja za sektor cestnega prometa od datuma začetka uporabe zakonodajnega akta o spremembi Direktive 2006/22/ES glede zahtev za izvrševanje ter določitve posebnih pravil v zvezi z Direktivo 96/71/ES in Direktivo 2014/67/EU za napotitev delavcev v sektorju cestnega prometa.

Člen 4

Začetek veljavnosti

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

Člen 5

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V ...,

Za Evropski parlament
Predsednik

Za Svet
Predsednik
