

V Bruseli 18. októbra 2017
(OR. en)

13153/17

**Medziinštitucionálny spis:
2016/0070 (COD)**

**SOC 637
EMPL 484
COMPET 669
MI 706
CODEC 1578
JUSTCIV 240**

SPRÁVA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov
Komu:	Rada
Č. predch. dok.:	12595/17
Č. dok. Kom.:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb – všeobecné smerovanie

I. ÚVOD

Komisia 8. marca 2016 predložila návrh, ktorým sa mení smernica 96/71/ES¹ o vysielaní pracovníkov. Návrh predstavuje revíziu, ktorej cieľom je zabezpečiť rovnaké podmienky pre poskytovateľov služieb a zároveň chrániť vyslaných pracovníkov. Podľa názoru Komisie dnes už 20-ročná smernica nezodpovedá v dostatočnej miere vývoju, ku ktorému došlo od roku 1996, ani aktuálnej situácii na trhoch práce, ako je napríklad výrazné zvýšenie rozdielov v mzdách medzi vysielajúcimi a hostiteľskými krajinami.

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1 – 6.

Na začiatku rokovaní nesúhlasila s návrhom Komisie na revíziu tejto smernice skupina členských štátov, ktorá návrh v tejto fáze vykonávania smernice o presadzovaní z roku 2014 považuje za predčasný. Na druhej strane iná skupina členských štátov privítala iniciatívu ako dobrý základ na zlepšenie v súčasnosti zastaraných pravidiel o vysielaní pracovníkov. Tretia skupina sa domnievala, že pred dosiahnutím konečného stanoviska na vnútroštátnej úrovni je potrebná podrobnejšia analýza a diskusia.

Vzhľadom na navrhovaný právny základ, ktorým je článok 53 ods. 1 a článok 62 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), Rada koná s Európskym parlamentom v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky parlament zatiaľ nezaujal pozíciu v prvom čítaní.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom zasadnutí 14. decembra 2016 zaujal k návrhu stanovisko, ktoré si vyžiadala Komisia na dobrovoľnom základe.

Výbor regiónov zaujal na svojom zasadnutí 7. decembra 2016 stanovisko z vlastnej iniciatívy.

II. ROKOVANIA V PRÍPRAVNÝCH ORGÁNOCH RADY

Pracovná skupina pre sociálne otázky začala o návrhu rokovať počas holandského predsedníctva; správa o pokroku sa uvádza v dokumentoch 9309/16 + ADD1. Na základe tejto prieskumnej práce a vychádzajúc z piatich hlavných otázok uvedených v návrhu (dlhodobé vysielanie pracovníkov, odmeny, kolektívne zmluvy, subdodávanie, dočasní agentúrni pracovníci) pokračovalo slovenské predsedníctvo v rokovaníach o tomto spise, pričom sa spresňovali hlavné oblasti a pojmy smernice a rokovalo o rôznych možnostiach formulácie; správa o pokroku sa uvádza v dokumente 14368/16.

Maltské predsedníctvo pokračovalo v objasňovaní hlavných otázok a pojmov tejto smernice, pričom zúžilo jednotlivé možnosti, zmenilo vo viacerých otázkach návrh Komisie a prešlo k rokovaniam o jednotnom texte. Po postupných kompromisných návrhoch zameraných na vyváženie rôznych pozícií členských štátov sa zdalo, že na nájdenie kompromisu je potrebný dlhší čas; správa o pokroku, ktorú vypracovalo maltské predsedníctvo, sa uvádza v dokumente 9882/17.

Estónske predsedníctvo pokračovalo v rokovaní vychádzajúc z posledného kompromisného návrhu maltského predsedníctva s cieľom doladiť znenie a dosiahnuť všeobecnejší a vyrovnanejší text. Predsedníctvo sa sústredilo na dosiahnutie väčšej jasnosti v technických ustanoveniach, pričom ponechalo diskusiu o otázkach politickej povahy na zasadnutia na úrovni Coreperu a Rady.

Výbor stálych predstaviteľov rokoval o tejto veci na zasadnutí 11. októbra. Delegácie sa vo všeobecnosti zhodli na tom, že tento spis je takmer pripravený na schválenie a že všetky strany majú vynaložiť úsilie na to, aby sa na októbrovom zasadnutí Rady EPSCO dosiahla dohoda. Vo všeobecnosti uznali, že kompromis je celkovo vyvážený a že predsedníctvo skutočne vynaložilo intenzívnu snahu a pripravilo znenie, ktoré viac zohľadňuje ich obavy, a predložilo lepšie znenie technickejších aspektov.

Diskusie sa sústredili na politickejšie otázky, konkrétne:

- 1) Dlhodobé vysielanie: delegácie sa rozchádzajú v názoroch na počet mesiacov, po ktorých uplynutí by sa mali uplatniť podmienky zamestnania hostiteľského štátu. Zatiaľ čo mnohé delegácie považujú obdobie 24 mesiacov za prijateľné, pričom niektoré z nich žiadajú navyše prípadné výnimky na prekročenie tohto obdobia, iné delegácie považujú za primeranejšie obdobie 12 mesiacov alebo ešte menej.
- 2) Dátum začiatku uplatňovania novej smernice: názory na to, kedy by to malo byť, sa rozchádzajú, pričom návrhy siahajú od uplynutia 2 až 5 rokov.
- 3) Doprava: mnohé delegácie sa domnievajú, že vzhľadom na prirodzenú spojitosť medzi týmto návrhom a navrhovaným *lex specialis* o vyslaných vodičoch v odvetví cestnej dopravy sa vzťah medzi oboma musí riešiť v súčasnej smernici o vysielaní pracovníkov. Iné delegácie sa domnievajú, že o *lex specialis* by sa malo rokovať samostatne.

Okrem toho sa diskutovalo aj o ustanoveniach týkajúcich sa podvodov a zneužívaní, ktoré by sa podľa niektorých delegácií mali presunúť do normatívnej časti znenia, a o najnovších technických zmenách, ktoré zaviedlo predsedníctvo a ktoré sa považujú za všeobecne prijateľné napriek niekoľkým predloženým alternatívnym návrhom.

Vzhľadom na rokovania v rámci Coreperu a odlišné názory delegácií na zostávajúce politické otázky sa predsedníctvo rozhodlo zachovať svoj kompromisný návrh a predložiť ho Rade (EPSCO) s cieľom dosiahnuť dohodu. Do nového odôvodnenia 14b sa zaviedol technický pozmeňujúci návrh.

Najnovší kompromisný návrh predsedníctva sa uvádza v prílohe k tejto správe. Zmeny oproti návrhu Komisie (6987/16) sú zvýraznené **tučným** písmom a vypustenia sú označené symbolom [...], zmeny oproti predchádzajúcemu kompromisnému návrhu predsedníctva (príloha I k dokumentu 12595/17) sú vyznačené **tučným podčiarknutým písmom** a vypustenia sú označené symbolom [...].

Nevyriešené otázky

Predsedníctvo sa domnieva, že je potrebné dohodnúť sa na týchto otázkach:

- 1) dlhodobé vysielanie pracovníkov: počet mesiacov, po ktorých sa uplatnia pravidlá týkajúce sa dlhodobého vyslania (v odôvodneniach 8 a 9, článku 3 ods. 1 písm. -a) bol tento počet stanovený v zátvorkách na [24] mesiacov.)
- 2) dátum začiatku uplatňovania novej smernice bol uvedený v zátvorke ako [3] roky po nadobudnutí účinnosti (článok 2 ods. 1).
- 3) Vysielanie pracovníkov v cestnej doprave: viaceré delegácie chcú uviesť niektoré pravidlá z *lex specialis* v oblasti cestnej dopravy v tejto smernici, pričom iné v nej vôbec nechcú upravovať túto otázku. Predsedníctvo je v tejto súvislosti pripravená preskúmať možnosti, ktoré by umožnili Rade napredovať v práci na súčasnej smernici bez toho, aby bol dotknutý výsledok rokovaní o *lex specialis* v oblasti cestnej dopravy.

Niektoré delegácie sa okrem toho domnievajú, že otázka boja proti podvodom a zneužívaniu by mala zohrávať významnejšiu úlohu, pričom iné uprednostňujú súčasný kompromis predsedníctva.

Výhrady:

Predsedníctvo chápe, že tie časti znenia, o ktorých sa už dosiahla všeobecná dohoda, závisia od celkovej dohody o celom návrhu. Predpokladá sa, že v tejto fáze majú výhrady preskúmania k novému kompromisnému návrhu predsedníctva všetky delegácie.

Delegácie DK, HU, NL a UK trvajú na výhradách parlamentného preskúmania.

Delegácie HU, PL a SE trvajú na jazykových výhradách.

III. ZÁVERY

Rada (EPSCO) sa vyzýva, aby preskúmala uvedené otvorené otázky s cieľom dosiahnuť všeobecné smerovanie o znení uvedenom v prílohe k tejto správe.

[...]

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

Z...

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

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

² Ú. v. EÚ C 75, 10.3.2017, s. 81.

keďže:

- (1) Voľný pohyb pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby sú základné zásady vnútorného trhu [...] zakotvené v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Vykonávanie týchto zásad Únia naďalej rozvíja a cieľom **je** zaručiť rovnaké podmienky pre podniky a dodržiavanie práv pracovníkov.
- (2) Sloboda poskytovať služby zahŕňa právo podnikov poskytovať služby v inom členskom štáte, do ktorého môžu dočasne vyslať svojich vlastných pracovníkov, aby v ňom poskytovali [...] služby.
- (3) Podľa článku 3 **Zmluvy o Európskej únii** má Únia podporovať sociálnu spravodlivosť a ochranu. **Podľa** článku 9 ZFEÚ má [...] Únia **pri vymedzovaní a vykonávaní svojich politík a činností prihliadať na požiadavky spojené s podporou** vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany a **bojom proti** sociálnemu vylúčeniu.
- (4) Takmer dvadsať rokov po tom, ako bola **smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES**³ prijatá, **je** potrebné posúdiť, či stále zabezpečuje správnu rovnováhu medzi potrebou podporiť slobodu poskytovať služby a potrebou chrániť práva vyslaných pracovníkov.
- (5) Zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe národnosti **sú** zakotvené v práve **Únie** počnúc zakladajúcimi zmluvami. Zásada rovnakej odmeny sa vykonáva pomocou sekundárnych právnych predpisov nielen medzi ženami a mužmi, ale aj medzi zamestnancami so zmluvami na dobu **určitú** a porovnateľnými stálymi pracovníkmi, medzi zamestnancami na kratší pracovný čas a zamestnancami na plný pracovný čas **a** medzi dočasnými agentúrnymi zamestnancami a porovnateľnými pracovníkmi užívateľského podniku.

³ **Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).**

(6) [...]

7) [...]

(7a) **Zodpovedné vnútroštátne orgány v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou by mali byť schopné overiť, že podmienky [...] ubytovania pre vyslaných pracovníkov, ktoré poskytujú zamestnávateľia, sú v súlade s príslušnými ustanoveniami vnútroštátnych právnych predpisov platných v hostiteľskom členskom štáte, ktoré by sa mohli uplatňovať aj na vyslaných pracovníkov.**

(7b) **Vyslaným pracovníkom, ktorí sú dočasne poslaní zo svojho obvyklého pracoviska na území členského štátu, do ktorého boli vyslaní, na iné pracovisko, by sa mala zaplatiť aspoň taká istá výška príplatkov [...] alebo náhrad výdavkov na cestovanie, stravovanie a ubytovanie pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov, ako platia pre miestnych pracovníkov v tomto členskom štáte. To isté pravidlo by sa malo uplatňovať aj v prípade nákladov, ktoré vynaložil vyslaný pracovník vtedy, keď je potrebné, aby cestoval do svojho obvyklého pracoviska a zo svojho obvyklého pracoviska v členskom štáte, na ktorého územie bol vyslaný. Avšak základné ochranné práva by sa nemali rozširovať na príplatky alebo náhrady výdavkov spojených so [...] skutočnosťou, že pracovník vyslaný v zmysle článku 1 ods. 3 smernice 96/71/ES sa nachádza mimo členského štátu, v ktorom bežne pracuje. Malo by sa vyhnúť dvojitému preplateniu výdavkov na cestovanie, ubytovanie a stravu.**

(8) **Vysielanie pracovníkov je dočasnej povahy a vyslaný pracovník sa zvyčajne vracia do krajiny pôvodu po ukončení práce, pre ktorú bol vyslaný. Vzhľadom na dlhé trvanie určitých prípadov vyslania a so zreteľom na väzbu medzi trhom práce hostiteľskej krajiny a pracovníkmi vyslanými na takéto dlhé obdobia, je však potrebné stanoviť, že v prípade vyslania na obdobie dlhšie ako [24] mesiacov by hostiteľské krajiny mali zabezpečiť, aby podniky vysielajúce pracovníkov na ich územie zaručili dodatočný súbor podmienok, ktoré sú povinne uplatniteľné na pracovníkov v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.**

- (9) **Zabezpečenie väčšej ochrany pracovníkov je nevyhnutné na zaručenie slobody poskytovať služby spravodlivým spôsobom, a to v krátkodobom aj dlhodobom horizonte, najmä tým, že sa zabráni zneužívaniu práv zaručených zmluvami. Pravidlá, ktorými sa zaručuje takáto ochrana pracovníkov, však nemôžu mať vplyv na právo podnikov vysielajúcich pracovníkov na územie iného členského štátu odvolávať sa na slobodu poskytovať služby aj v prípade, keď je trvanie vyslania dlhšie ako [24] mesiacov. Akékoľvek ustanovenie uplatniteľné na pracovníkov vyslaných na obdobie presahujúce [24] mesiacov preto musí byť v súlade s touto slobodou. Podľa ustálenej judikatúry sú obmedzenia slobody poskytovať služby [...] prípustné len vtedy, ak sú opodstatnené na základe závažných dôvodov vo verejnom záujme a ak sú primerané a nevyhnutné.**
- (9a) **Dodatočný súbor podmienok, ktoré má zaručiť podnik vysielajúci pracovníkov do iného členského štátu, by sa mal vzťahovať aj na pracovníkov, ktorí sú vyslaní s cieľom nahradiť iných vyslaných pracovníkov, aby sa zabezpečilo, že tieto náhrady sa nevyužívajú na obchádzanie inak platných pravidiel.**
- (9b) **Rovnako ako v prípade smernice 96/71/ES, ani touto smernicou by nemalo byť dotknuté uplatňovanie nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004⁴ a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009⁵.**

⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁵ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 284, 30.10.2009, s. 1).

- (10) **Vzhľadom na** vysoko mobilný charakter práce v medzinárodnej cestnej doprave, vykonávanie **smernice 96/71/ES** vyvoláva určité právne otázky a ťažkosti najmä v prípade nedostatočného spojenia s príslušným členským štátom. Najvhodnejšie by bolo, keby sa **tieto** výzvy riešili pomocou právnych predpisov špecifických pre dané odvetvie spolu s inými iniciatívami **Únie** zameranými na zlepšenie fungovania vnútorného trhu cestnej dopravy.
- (11) V konkurenčnom vnútornom trhu poskytovatelia služieb nesúťažia len na základe nákladov práce, ale aj na **základe** faktorov, ako sú produktivita a efektívnosť, či kvalita a inovácia ich tovaru a služieb.
- (11a) **Touto smernicou by nemal byť nijakým spôsobom ovplyvnený výkon základných práv uznaných v členských štátoch alebo na úrovni Únie vrátane práva na štrajk alebo slobody štrajkovať alebo prijímať iné opatrenia patriace do rozsahu pôsobnosti osobitných systémov pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Touto smernicou by nemalo byť dotknuté ani právo vyjednávať, uzatvárať a uplatňovať kolektívne zmluvy ani právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.**
- (12) Je v kompetencii členských štátov stanovovať pravidlá o odmeňovaní v súlade s ich právnymi predpismi a/**alebo** praxou. [...]
- (12a) **Pojem „odmeňovanie“ by mal okrem iného zahŕňať, všetky prvky týkajúce sa minimálnych mzdových taríf, ktoré vypracoval Súdny dvor Európskej únie.**

- (12b) [...] Pri porovnaní odmeny vyplatenej vyslanému pracovníkovi a odmeny splatnej v súlade s právnymi predpismi a/alebo praxou členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, by sa mala zohľadniť hrubá výška odmeny. Mala by sa porovnať celková hrubá výška odmeny, a nie jednotlivé prvky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými, ako sa ustanovuje v článku 3 ods. 1 [...]. S cieľom zabezpečiť transparentnosť a pomôcť príslušným orgánom pri vykonávaní overení a kontrol je však potrebné, aby sa mohli prvky, ktoré sú súčasťou odmeňovania, určiť dostatočne podrobne podľa vnútroštátneho práva a praxe vysielajúceho členského štátu. Ako sa stanovuje v článku 3 ods. 7 smernice 96/71/ES, osobitné príplatky súvisiace s vyslaním by sa mali považovať za súčasť odmeny. Tieto príplatky by sa mali preto zohľadniť pri porovnaní, pokiaľ sa netýkajú výdavkov skutočne vynaložených v súvislosti s vyslaním, ako sú výdavky na cestovanie, stravovanie a ubytovanie.
- (12c) (nové) Osobitné príplatky súvisiace s vyslaním často slúžia na viaceré účely. Pokiaľ je ich účelom náhrada výdavkov vynaložených v súvislosti s vyslaním, ako sú napríklad výdavky na cestovanie, stravovanie a ubytovanie, v smernici 96/71/ES sa stanovuje, že sa nepovažujú za súčasť odmeny. V súvislosti s významom osobitných príplatkov súvisiacich s vyslaním by sa malo vyhnúť neistote, pokiaľ ide o to, ktoré časti osobitných príplatkov súvisiacich s vyslaním sa priradia k náhrade výdavkov. Takéto príplatky by sa mali považovať za vyplatené ako náhrada výdavkov, pokiaľ nie je v podmienkach vyplývajúcich zo zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, kolektívnych zmlúv alebo zmluvných dohôd, ktoré sa vzťahujú na zamestnanecký vzťah, vymedzené, ktoré časti príplatkov sa pridelujú na náhradu výdavkov.

(13) Prvky odmeňovania a **iné podmienky zamestnania** v zmysle vnútroštátneho práva alebo všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv by mali byť jasné a transparentné pre všetkých poskytovateľov služieb a **vyslaných pracovníkov. Okrem požiadaviek podľa článku 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ⁶** je preto odôvodnené uložiť členským štátom povinnosť uverejňovať podstatné znaky odmeňovania a **dodatočný súbor podmienok uplatniteľných na dlhodobé vyslanie** na jedinej webovej lokalite stanovenej v **tomto článku**. [...] Primeranosť sankcií voči poskytovateľovi služieb za nedodržanie podmienok zamestnania, ktoré sa majú zabezpečiť pre vyslaných pracovníkov, by mohla zohľadňovať najmä to, či sa informácie o podmienkach zamestnávania uverejnené na jedinej národnej webovej stránke poskytujú v súlade s článkom 5 smernice 2014/67/EÚ, vrátane dodržania autonómie sociálnych partnerov. [...]

(14) [...]

14a) [...]

(14b nové) V súvislosti s bojom proti podvodom súvisiacim s vysielaním by sa európska platforma na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej⁷ práce vytvorená rozhodnutím (EÚ) 2016/344 mala v rámci svojho mandátu zúčastňovať na monitorovaní a hodnotení prípadov podvodov, ktoré by sa mali v prípade potreby anonymizovať, mala by zlepšovať vykonávanie a účinnosť administratívnej spolupráce medzi členskými štátmi, rozvíjať mechanizmy varovania a po podporovať posilnenú administratívnu spoluprácu a výmenu informácií medzi styčnými úradmi. Platforma by pri tom mala pracovať v tesnej spolupráci s Výbor odborníkov pre vysielanie pracovníkov.

⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11).

⁷ Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344 z 9. marca 2016 o zriadení európskej platformy na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce (Ú. v. EÚ L 65, 11.3.2016, s. 12).

(14c nové) Nadnárodný charakter niektorých situácií podvodu alebo zneužívania, ktoré sa týkajú vysielania, odôvodňuje konkrétne opatrenia zamerané na posilnenie nadnárodného rozmeru inšpekcií, vyšetrovaní a výmeny informácií medzi príslušnými orgánmi dotknutých členských štátov. Na tento účel by v rámci administratívnej spolupráce stanovenej v smernici 96/71 a v smernici 2014/67/EÚ, najmä v článku 7 ods. 4, príslušné vnútroštátne orgány mali mať prostriedky potrebné na upozornenie na takéto situácie a výmenu informácií s cieľom predchádzať a potláčať tieto podvody. Európska platforma je v rámci svojho mandátu relevantným rámcom na uľahčenie výmeny informácií a spolupráce medzi členskými štátmi.

(15) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES⁸ o dočasnej agentúrnej práci sa vyjadruje zásada, že základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania uplatniteľné na dočasných agentúrnych zamestnancov by mali byť minimálne také podmienky, aké by sa uplatňovali na takých pracovníkov, ak by ich prenajímал užívateľský podnik na obsadenie toho istého pracovného miesta. Táto zásada by sa mala uplatňovať aj na dočasných agentúrnych zamestnancov vyslaných do iného členského štátu. **Ak sa uplatní táto zásada, užívateľský podnik by mal informovať agentúru dočasného zamestnávania o pracovných podmienkach a odmeňovaní, ktoré uplatňuje na svojich zamestnancov. Členské štáty môžu za určitých podmienok zabezpečiť výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania / rovnakej odmeny podľa článku 5 ods. 2 a článku 5 ods. 3 smernici o dočasnej agentúrnej práci. Ak sa takáto výnimka uplatní, agentúra dočasného zamestnávania nepotrebuje žiadne informácie o pracovných podmienkach užívateľského podniku, požiadavka na poskytnutie informácií sa preto neuplatňuje. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby užívateľský podnik informoval agentúru dočasného zamestnávania o vyslaných pracovníkoch, ktorí dočasne pracujú v inom členskom štáte, ako je členský štát, do ktorého boli vyslaní, aby mohol zamestnávateľ podľa potreby uplatniť podmienky zamestnania, ktoré sú výhodnejšie pre daného vyslaného pracovníka.**

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

- (16) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 k vysvetľujúcim dokumentom⁹ sa členské štáty zaviazali v odôvodnených prípadoch priložiť k oznámeniu o ich opatreniach na transpozíciu jeden alebo viaceré dokumenty vysvetľujúce vzťah medzi zložkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych nástrojov na transpozíciu. S ohľadom na túto smernicu sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Zmeny smernice 96/71/ES

Smernica 96/71/ES [...] sa mení takto:

1) [...]

2) Článok 3 sa mení takto:

a) Odsek 1 sa nahrádza takto:

1. Členské štáty zabezpečia, **aby bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje** na pracovnoprávny vzťah, podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili pracovníkom, **ktorí sú** vyslaní na ich územie, podmienky zamestnania vzťahujúce sa na tieto oblasti, ktoré sú v členskom štáte vykonávania práce stanovené:
 - v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo
 - v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8:

⁹ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

- a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku,
- b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky,
- c) odmeňovanie vrátane sadzby za nadčasy, toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia);
- d) podmienky prenajímania pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie,
- e) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci,
- f) ochranné opatrenia, pokiaľ ide o podmienky zamestnania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladých ľudí,
- g) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné ustanovenia o nediskriminácii,
- ga) [...]
- gb) príplatky [...] alebo náhrada výdavkov na cestovanie, stravovanie a ubytovanie pre pracovníkov mimo domova z pracovných dôvodov, tento bod sa uplatňuje výlučne na výdavky na cestovanie, stravovanie a ubytovanie, ktoré vynakladá vyslaný pracovník vtedy, keď je potrebné, aby cestoval do svojho obvyklého pracoviska a zo svojho obvyklého pracoviska v členskom štáte, na ktorého územie bol vyslaný, alebo keď ho jeho zamestnávateľ dočasne vyšle z tohto pracoviska na iné pracovisko. Nevzťahuje sa na príplatky alebo úhradu výdavkov súvisiacich so skutočnosťou, že pracovník sa počas vyslania uvedeného v článku 1 ods. 3 nachádza mimo členského štátu, v ktorom bežne pracuje.**

Na účely tejto smernice sa **pojem** „odmeňovanie“ **vymedzuje vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný, a zahŕňa** všetky prvky odmeňovania, ktoré sa stali povinnými podľa vnútroštátnych zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov, ktoré boli vyhlásené za všeobecne uplatniteľné, a/alebo ak neexistuje systém na vyhlásenie kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov za všeobecne uplatniteľné, podľa iných kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov v zmysle odseku 8 druhého pododseku, v **tomto** členskom štáte [...].

Bez toho, aby bol dotknutý článok 5 smernice 2014/67/EÚ, členské štáty uverejňujú na jedinej úradnej webovej lokalite [...] uvedenej v tomto článku, informácie o:

- a) podstatných znakov odmeňovania v súlade s článkom 3 ods. 1 prvým pododsekom písm. c) a**
- b) všetkých podmienkach zamestnania v súlade s článkom 3 ods. 1(-a).**

Ak informácie na jednotnej oficiálnej vnútroštátnej webovej stránke neuvádzajú v súlade s článkom 5 smernice 2014/67/EÚ, ktoré podmienky zamestnania treba uplatniť, táto okolnosť sa môže zohľadniť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou pri určení sankcií v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice.

aa) Dopĺňa sa tento odsek:

„1-a) Ak skutočné trvanie vyslania presahuje [24] mesiacov, členské štáty zabezpečia aby, bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok sa uplatňuje na pracovnoprávny vzťah, podniky uvedené v článku 1 ods. 1 zaručili pracovníkom vyslaným na ich územie okrem podmienok zamestnania uvedených v odseku 1 tohto článku aj všetky uplatniteľné podmienky zamestnania, ktoré sú ustanovené v členskom štáte vykonávania práce:

- a) v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo**
- b) v kolektívnych zmluvách alebo arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8.**

Prvý pododsek tohto odseku sa nevzťahuje na tieto oblasti:

- a) postupy, formality a podmienky uzatvárania a ukončenia pracovnej zmluvy vrátane doložiek o zákaze konkurencie,**
- b) zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia.**

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

Na účely tohto článku sa pri vymedzení pojmu „tá istá úloha na tom istom mieste“ zohľadňuje okrem iného povaha služby, ktorá sa má poskytnúť, práca, ktorá sa má vykonať a adresa/adresy pracoviska.“

- b) [...]
- c) Dopĺňa sa tento odsek:

„1b. Ćlenské štáty stanovia, že podniky uvedené v článku 1 ods. 3 **písm. c)** zaručujú vyslaným pracovníkom podmienky, ktoré sa uplatňujú podľa článku 5 smernice 2008/104/ES [...] na dočasných pracovníkov prenájatých agentúrami dočasného zamestnávania zriadenými v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.

Ćlenské štáty zabezpečia, aby užívateľský podnik informoval podniky uvedené v článku 1 ods. 3 písm. c) o:

- 1) podmienkach, ktoré uplatňuje, pokiaľ ide o pracovné podmienky a odmeňovanie do rozsahu pôsobnosti prvého pododseku tohto odseku, a**
- 2) vyslaných pracovníkoch, ktorí dočasne vykonávajú prácu v inom členskom štáte, než v členskom štáte, do ktorého boli vyslaní.“**

- ca) **Odsek 7 sa nahrádza takto:**

„7. Odseky 1 až 6 nebránia uplatneniu pracovných podmienok výhodnejších pre pracovníka.

Osobitné príplatky súvisiace s vyslaním sa považujú za súčasť odmeny, pokiaľ sa nevyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených výdavkov spojených s vyslaním, ako sú výdavky na cestovanie, stravovanie a ubytovanie. Ak z podmienok zamestnania uplatniteľných na pracovnoprávny vzťah nevyplýva, či a ktoré prvky osobitných príplatkov súvisiacich s vyslaním sú vyplácané ako náhrada výdavkov alebo sú súčasťou odmeny, potom sa celé príplatky považujú za vyplatené ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním.

d) Odsek 9 sa **mení takto**:

„**Bez toho, aby bol dotknutý článok 3 ods. 1b**, členské štáty môžu ustanoviť, že podniky podľa článku 1 ods. 1 zaručujú pracovníkom uvedeným v článku 1 ods. 3 **písm.**

c) iné podmienky ako tie, ktoré sú uvedené v odseku 3 bode 1b, ktoré platia pre dočasných pracovníkov v tom členskom štáte, kde sa práca vykonáva.“

e) [...] Odsek 10 sa **nahrádza takto**:

„**10. Touto smernicou sa nevylučuje, aby členské štáty v súlade so zmluvou a na základe rovnosti zaobchádzania uplatňovali na vnútroštátne podniky a podniky iných štátov podmienky zamestnania vzťahujúce sa na iné oblasti, než sa uvádzajú v prvom pododseku odseku 1, pokiaľ ide o ustanovenia politiky verejného poriadku.**“

3) Prvý odsek prílohy sa mení takto:

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

Článok 2

1. Členské štáty do **2 rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice prijmú a uverejnia** zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou [...]. **Bezodkladne oznámia [...] Komisii znenie týchto ustanovení.**

[...] Tieto ustanovenia uplatňujú po uplynutí [3] rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice. Do tohto dátumu [...] sa smernica 96/71/ES uplatňuje naďalej v znení platnom pred prijatím zmien zavedených touto smernicou.

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

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.
3. **Komisia preskúma uplatňovanie a vykonávanie tejto smernice. Komisia do 8 rokov po nadobudnutí účinnosti tejto smernice predloží správu o uplatňovaní a vykonávaní tejto smernice Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a prípadne navrhne potrebné zmeny a úpravy tejto smernice.**

Článok 3

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

Článok 4

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu

Za Európsky parlament
predseda

Za Radu
predseda
