

V Bruseli 24. októbra 2017
(OR. en)

13612/17

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

SOC 677
EMPL 518
COMPET 698
MI 744
CODEC 1668
JUSTCIV 252

POZNÁMKA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	13153/17
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

Delegáciám v prílohe zasielame znenie všeobecného smerovania k uvedenej smernici, na ktorom sa dohodla Rada EPSCO na svojom 3 569. zasadnutí, ktoré sa konalo 23. októbra 2017.

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 13153/17), ktoré sa odsúhlasili na zasadnutí Rady, sú vyznačené **tučným podčiarknutým písmom** a vypustenia sú označené symbolom [...].

[...]

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 výboru¹,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

¹ 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/ES²** 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.

² **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 12 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 12 mesiacov. Akékoľvek ustanovenie uplatniteľné na pracovníkov vyslaných na obdobie presahujúce 12 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. 883/2004³ a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009⁴.**

³ **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).**

⁴ **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) **Z dôvodu** vysoko mobilného charakteru práce v medzinárodnej cestnej doprave vyvoláva vykonávanie **tejto smernice v tomto odvetví** určité právne otázky a ťažkosti, [...] **ktoré sa budú riešiť v rámci balíka v oblasti mobility pomocou osobitných pravidiel pre cestnú dopravu, ktorými sa posilní aj boj proti podvodom a zneužívaniu.**
- (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/EÚ⁵** 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 nedeklarovanej⁶ 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.

⁵ 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).

⁶ 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/ES⁷ 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 prenajímal 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.**

⁷ 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 dokumentom⁸ 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:

⁸ 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 12 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.**

Na základe oznámenia poskytovateľa služieb obsahujúceho odôvodnenie členský štát, v ktorom sa poskytuje služba, predĺži obdobie, ktoré má uplynúť do začiatku uplatňovania ustanovení tohto odseku, na 18 mesiacov.

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 období 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. Členské štáty stanovujú, 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 prenajatých agentúrami dočasného zamestnávania zriadenými v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.

Členské 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 **3 rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice prijímú 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 4 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 upravujú členské štáty.

- 2-a) **(nové) Táto smernica sa uplatňuje na odvetvie cestnej dopravy odo dňa nadobudnutia účinnosti legislatívneho aktu, ktorým sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o presadzovanie požiadaviek a stanovenie osobitných pravidiel vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ o vysielaní vodičov v odvetví cestnej dopravy.**

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú 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*
