

Brusel 9. června 2017
(OR. en)

9882/17

Interinstitucionální spis:
2016/0070 (COD)

SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136

ZPRÁVA

Odesílatel:	Předsednictví
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Č. předchozího dokumentu:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
Č. dok. Komise:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb – zpráva o pokroku

I. ÚVOD

Dne 8. března 2016 přijala Komise návrh, kterým se mění směrnice 96/71/ES¹ o vysílání pracovníků. Tento návrh je cílenou revizí, která má zajistit rovné podmínky pro poskytovatele služeb a současně chránit vyslané pracovníky. Dvacet let stará směrnice již totiž podle Komise řádně nezohledňuje vývoj, k němuž od roku 1996 došlo, ani současnou situaci na trzích práce, jako například podstatně zvýšené mzdové rozdíly mezi členskými státy.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1–6.

Pracovní skupina pro sociální otázky zahájila projednávání návrhu během nizozemského předsednictví; zpráva o pokroku těchto jednání je uvedena v dokumentech 9309/16 + ADD1. Na základě této přípravné práce a v návaznosti na pět hlavních otázek, jež byly v návrhu určeny, pokračovalo slovenské předsednictví v upřesňování daných hlavních otázek a konceptů směrnice a v diskusi o různých formulačních řešeních. Zpráva o pokroku, kterou vypracovalo SK, je uvedena v dokumentu 14368/16. Pokrok, jehož bylo dosaženo na pěti zasedáních Pracovní skupiny pro sociální otázky během maltského předsednictví, je shrnut níže v části II.

Proti návrhu Komise na revizi předmětné směrnice již od počátku jednání vystupuje skupina členských států, která se domnívá, že ve fázi provádění směrnice o prosazování z roku 2014 je tento návrh předčasný. Jiná skupina členských států tuto iniciativu naopak uvítala jako dobrý základ pro zdokonalení stávajících zastaralých pravidel týkajících se vysílání pracovníků. Třetí skupina se domnívá, že před zaujetím konečného postoje na vnitrostátní úrovni je opodstatněná potřeba provést hlubší analýzu a vést podrobnější diskusi.

Navrhovaný právní základ, tj. čl. 53 odst. 1 a článek 62 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), vyžaduje, aby Rada jednala řádným legislativním postupem spolu s Evropským parlamentem.

Evropský parlament dosud nepřijal postoj v prvním čtení.

Evropský hospodářský a sociální výbor vydal na zasedání dne 14. prosince 2016 stanovisko k návrhu, které si Komise vyžádala na nepovinném základě.

Výbor regionů vydal stanovisko z vlastní iniciativy na zasedání dne 7. prosince 2016.

II. PRÁCE RADY BĚHEM MALTSKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

Po úvodních diskusích, jež dále vyjasnily hlavní otázky a koncepty této směrnice, zúžilo maltské předsednictví jejich možná řešení a přešlo k jednání o jediném znění, které návrh Komise pozměňuje v různých aspektech. Na následných zasedáních pracovní skupiny byla provedena analýza různých kompromisních znění celého návrhu, jež předsednictví prezentovalo.

Diskuse se soustředily na hlavní otázky, které již určila předchozí předsednictví, a dále na odvětví dopravy a na možnost odkladu uplatňování směrnice.

1) Odměňování [čl. 3 odst. 1]

Návrh Komise nahrazuje v čl. 3 odst. 1 písm. c) v kontextu „tvrdých“ ustanovení, která se vztahují na vyslané pracovníky v hostitelských členských státech, pojem „*minimální mzda*“ pojmem „*odměna*“, čímž rozšiřuje použitelnost pravidel a právních předpisů týkajících se odměňování, jež jsou stanoveny ve vnitrostátních právních předpisech nebo ve všeobecně použitelných kolektivních smlouvách, i na vyslané pracovníky.

Předsednictví navrhuje návrh Komise zachovat, ale doplnit ho tak, aby jasně připomínal, že odměna je vymezena podle vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí. Souběžně s touto změnou předsednictví rovněž navrhuje nové body odůvodnění, které upřesňují vztah mezi odměnou a stávajícím konceptem minimální mzdy (bod odůvodnění 12a) a výpočet odměny ve smyslu této směrnice (bod odůvodnění 12b) a zjednodušují bod odůvodnění odkazující na pravomoc členských států při určování pravidel odměňování (12. bod odůvodnění).

Jedna skupina delegací podporuje návrh předsednictví, aby byl zachován pojem „odměna“. Jiná skupina delegací uvedený návrh zatím nemůže akceptovat, neboť se domnívá, že tento koncept je ještě třeba dále vyjasnit a že je nezbytné dále prozkoumat možné alternativy, jako například uplatňování minimální mzdy během prvních měsíců vyslání (přesnou délku musí být určena). Některé jiné delegace mají za to, že je nadále opodstatněné zajistit lepší porozumění tomuto konceptu, přičemž podle návrhu některých z nich je zapotřebí doplňující formulace týkající se výpočtu odměny.

Jako doplněk k „tvrdým“ ustanovením v čl. 3 odst. 1 předsednictví navrhuje začlenit podmínky společného ubytování pracovníků [čl. 3 odst. 1 písm. ga) a bod odůvodnění 7a], aby bylo zaručeno, že se na vyslané i domácí pracovníky vztahují stejné podmínky. Jedna skupina delegací se domnívá, že tento koncept je nadále nepřesný, vyžaduje další upřesnění a byl by v praxi obtížně kontrolovatelný. Na základě návrhu předsednictví by měly být rovněž zahrnuty příspěvky na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů, a to v případech, kdy pracovník musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce a z tohoto místa v hostitelském členském státě nebo pokud je z tohoto pracoviště zaměstnavatelem dočasně vyslán na jiné pracoviště v hostitelském členském státě [čl. 3 odst. 1 písm. gb) a bod odůvodnění 7b]. Několik delegací tento návrh podpořilo, zatímco skupina jiných delegací byla proti tomuto návrhu.

2) Dlouhodobé vysílání

Návrh Komise obsahuje v novém článku 2a pravidlo, které stanoví, že pokud je předpokládaná nebo skutečná doba vyslání delší než dvacet čtyři měsíců, považuje se za zemi obvyklého výkonu práce hostitelský členský stát. Záměrem Komise není změnit nařízení Řím I, ale zavést právní jistotu při jeho použití v konkrétní situaci, kterou je vyslání.

Po provedení analýzy technických řešení a zmapování podpory pro jednotlivé varianty předložené předcházejícím předsednictvím navrhuje maltské předsednictví převzít pozměněné znění finského návrhu: po uplynutí 24 měsíců musejí být vyslaným pracovníkům přiznány veškeré platné pracovní podmínky stanovené v právních předpisech a kolektivních smlouvách v hostitelském členském státě, s výslovným vyloučením postupů, formalit a podmínek uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování.

Jedna skupina delegací tuto předsednictvím vypracovanou formulaci podporuje. Jiná skupina delegací se domnívá, že seznam dalších pracovněprávních předpisů, jež by se uplatnily po 24 měsících, by byl transparentnější a právně jasnější (pozitivní seznam) než seznam výjimek, který navrhlo předsednictví (negativní seznam). Některé delegace mají za to, že pokud by se pracovalo se seznamem výjimek, měla by být zavedena výjimka pro doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.

Předmětem intenzivních jednání bylo i několik dalších otázek týkajících se dlouhodobého vysílání. Předsednictví se snažilo upřesnit pojem „předpokládaná doba vysílání“ zavedením prvků vymezujících způsob, jakým by tato předpokládaná doba byla určena. S ohledem na skutečnost, že různé delegace nadále trvají na tom, že tento koncept zůstává nejasný a v praxi obtížně uplatnitelný, navrhuje předsednictví jeho vypuštění.

Předsednictví rovněž navrhuje vypustit pojem „doby nepřítomnosti“, pokud jde skutečnou dobu vysílání, který byl z obdobných důvodů různými delegacemi zpochybněn. Co se týče pojmu „stejná činnost na stejném místě“, předsednictví se snažilo o jeho vyjasnění pomocí ustanovení upřesňujícího způsob určení a pomocí jiného ustanovení vysvětlujícího vztah k době vysílání.

Ve vztahu k celkové době vysílání v případě nahrazení Komise navrhla používat pravidlo pro obvyklé místo výkonu práce pouze u vyslaných pracovníků se skutečnou dobou vysílání nejméně šest měsíců. S ohledem na připomínky vznesené některými delegacemi a na změnu přístupu ve srovnání s návrhem Komise navrhuje předsednictví tuto výjimku vypustit.

Předsednictví rovněž navrhuje, aby povinnost uveřejnit složky odměny na jedné oficiální celostátní webové adrese uvedené v článku 5 směrnice 2014/67/EU, jak navrhuje Komise, byla doplněna povinností uveřejnit rovněž veškeré podmínky uvedené v čl. 3 odst. 1 písm. -a), pokud jde o dlouhodobé vysílání pracovníků.

3) Kolektivní smlouvy

[vypuštění textu v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci druhé odrážce a vypuštění čl. 3 odst. 10 druhé odrážky]

Komise navrhla, aby se vnitrostátní právní předpisy a všeobecně použitelné kolektivní smlouvy vztahovaly na vyslané pracovníky ve všech hospodářských odvětvích. Podle stávající směrnice 96/71/ES jsou povinné pouze pro odvětví stavebnictví a dobrovolné pro jiná odvětví.

Předsednictví je toho názoru, že se nejedná o kontroverzní otázku, a navrhuje zachovat návrh Komise, přestože bere na vědomí, že několik delegací dává přednost tomu, aby byly místo všech odvětví zahrnuta pouze ta, v nichž k vysílání pracovníků dochází ve významné míře a pravidelně.

4) Subdodávky [nový čl. 3 odst. 1a]

Návrh Komise zavádí nové ustanovení o subdodávkách. Toto ustanovení stanoví, že členské státy vyžadující po podnicích, aby subdodávky zadávaly pouze podnikům, které pracovníkům zaručí určité podmínky odměňování včetně těch, jež vyplývají z kolektivních smluv nemajících všeobecnou použitelnost, mohou také stanovit, že se tato povinnost vztahuje i na podniky vysílající pracovníky na jejich území.

Předsednictví navrhuje toto ustanovení vypustit, což by znamenalo, že se v případě subdodávek použijí obecná pravidla. Velká skupina delegací návrh předsednictví podporuje, neboť se domnívá, že se z právního hlediska jedná o správnější řešení a že pokud by toto ustanovení bylo zahrnuto, mělo by na podniky, a zejména na malé a střední podniky, negativní dopad. Jiná skupina delegací podporuje zachování varianty, aby členské státy mohly zajistit, že zahraniční podniky v subdodavatelských řetězcích budou vázány veškerými pravidly pro odměňování, včetně pravidel stanovených kolektivními smlouvami na úrovni podniků.

5) Zaměstnanci agentur práce [nový čl. 3 odst. 1b a vypuštění čl. 3 odst. 9]

Návrh Komise zavádí povinné uplatňování podmínek podle článku 5 směrnice 2008/104/ES² (směrnice o agenturním zaměstnávání) na vyslané pracovníky, čímž uplatňuje zásadu rovného zacházení mezi zaměstnanci agentur práce a srovnatelnými pracovníky uživatelů.

Předsednictví navrhuje zachovat návrh Komise, ale současně rozšířit nový čl. 3 odst. 1b vložením druhého pododstavce, který by zajistil, že uživatelé poskytnou agenturám práce informace o svých pracovních podmínkách, pokud se na základě článku 5 směrnice 2008/104/ES stanou pro vyslané pracovníky povinně použitelné. Tento krok by byl spojen se změnou čl. 3 odst. 9 směrnice 96/71/ES, který Komise navrhla zrušit, v tom smyslu, že zásada rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce by mohla být na nepovinném základě uplatňována rovněž ve vztahu k jiným podmínkám než těm, které jsou zahrnuty v článku 5 směrnice 2008/104/ES.

Předsednictví se domnívá, že ohledně tohoto znění panuje široká shoda, avšak bere na vědomí, že několik delegací dává přednost plnému povinnému rovnému zacházení mezi zaměstnanci agentury práce a místními zaměstnanci.

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9–14.

6) Doprava [10. bod odůvodnění]

Komise nenavrhla žádnou změnu oblasti působnosti směrnice z roku 1996. Její návrh obsahuje bod odůvodnění poukazující na skutečnost, že problémy spojené s prováděním směrnice o vysílání pracovníků v odvětví mezinárodní silniční dopravy by bylo nejlepší řešit prostřednictvím odvětvových právních předpisů. Nedávno pak Komise předložila návrhy v tomto směru³.

Jedna skupina delegací se domnívá, že mezinárodní silniční doprava by vzhledem ke zvláštnostem tohoto odvětví a vysoké mobilitě těchto pracovníků měla být z oblasti působnosti směrnice o vysílání pracovníků výslovně vyloučena a upravena prostřednictvím odvětvových právních předpisů. Jiná skupina delegací je toho názoru, že toto odvětví by mělo do oblasti působnosti této směrnice spadat i nadále, s případnými odvětvovými právními předpisy pouze pro upřesnění nebo lepší provádění.

Předsednictví má za to, že touto záležitostí je třeba se dále zabývat, zejména s ohledem na nedávné návrhy Komise týkající se silniční dopravy.

7) Provedení ve vnitrostátním právu, uplatňování a přezkum [článek 2]

Předsednictví navrhuje změnit navržené ustanovení o provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování. Navrhuje, aby opatření členských států za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu byla přijata a zveřejněna do tří let od vstupu směrnice v platnost a aby se směrnice začala uplatňovat tři roky od vstupu v platnost. Komise by pak uplatňování a provádění směrnice přezkoumala do osmi let od jejího vstupu v platnost.

³ Silniční balíček, který Komise představila dne 31. května 2017 (*Evropa v pohybu*), obsahující návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2006/22/ES, pokud jde o požadavky na vynucování, a kterou se stanoví specifická pravidla ve vztahu ke směrnici 96/71/ES a směrnici 2014/67/EU pro vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy.

Některé delegace se vyjádřily v tom smyslu, že jsou těmto změnám příznivě nakloněny. Jiné delegace považují za důležité, aby byla tato otázka posouzena s ohledem na celkovou konečnou dohodu. Podle několika delegací není nutné, aby se opatření k provedení směrnice ve vnitrostátním právu použila v celé Unii od téhož dne.

Přesný harmonogram je nadále předmětem jednání, přičemž některé delegace požadují delší lhůtu na provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování všech opatření pro zajištění souladu se směrnicí, zatímco jiné by upřednostnily lhůtu kratší.

III. VÝHRADY

Nejnovější kompromisní návrh předsednictví je obsažen v příloze této zprávy. Změny oproti návrhu Komise (dokument 6987/16) jsou vyznačeny **tučně**, vypuštěný text je označen symbolem [...].

V tomto stadiu se předpokládá, že všechny delegace mají k nejnovějšímu kompromisnímu návrhu předsednictví obecnou výhradu přezkumu.

DK, HU, NL, MT, RO a UK si ponechaly výhradu parlamentního přezkumu.

PL, HU a SE mají jazykové výhrady.

Předsednictví chápe, že i ty části znění směrnice, u nichž byla zaznamenána široká shoda, závisejí na celkové dohodě zahrnující celý návrh.

IV. ZÁVĚRY

Maltské předsednictví vyvinulo značné úsilí o dosažení celkového kompromisu, včetně vyřešení všech hlavních bodů jednání. Přestože se názory delegací na některé klíčové otázky nadále rozcházejí, je předsednictví toho názoru, že jejich postoje se sblížily a dosažení dohody je na dosah.

Některé otázky, které u různých skupin delegací nadále vyvolávají obavy, jako je například odměňování nebo rozšíření seznamu „tvrdých“ ustanovení, budou ještě vyžadovat další odbornou práci a politické diskuse.

Předsednictví se domnívá, že výsledek jeho činnosti představuje dobrý základ pro budoucí jednání a zásadní krok k tomu, aby mohlo být v rámci Rady dosaženo obecného přístupu k návrhu.

[...]

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

ze dne ...,

kterou se mění směrnice 96/71/ES [...] o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 53 odst. 1 a článek 62 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁴,

v souladu s řádným legislativním postupem,

⁴ Úř. věst. C 75, 10.3.2017, s. 81.

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb jsou základní zásady vnitřního trhu [...], které jsou zakotveny ve Smlouvě o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“). Uplatňování těchto zásad Unie dále rozvíjí **s cílem** zaručit rovné podmínky pro podniky a dodržování práv pracovníků.
- (2) Do volného pohybu služeb patří právo podniků poskytovat služby v jiném členském státě, do něhož mohou dočasně vyslat vlastní pracovníky, aby tam [...] poskytovali služby.
- (3) Podle článku 3 *Smlouvy o Evropské unii* má Unie podporovat sociální spravedlnost a ochranu. **Podle článku 9 TFEU, [...] má Unie při vymezování a provádění svých politik a činností přihlížet k požadavkům spojeným s podporou** vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany a **bojem proti** sociálnímu vyloučení.
- (4) Téměř dvacet let po přijetí směrnice o vysílání pracovníků *se projevila* nutnost posoudit, *zda směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES*⁵ i nadále představuje správnou rovnováhu mezi potřebou podporovat volný pohyb služeb a chránit práva vyslaných pracovníků.
- (5) Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti jsou v právu *Unie* zakotveny již zakládajícími smlouvami. Zásada stejné odměny za stejnou práci byla zavedena sekundárními právními předpisy nejen mezi ženami a muži, ale i mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými stálými zaměstnanci, mezi pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek **a mezi** zaměstnanci agentury práce a srovnatelnými zaměstnanci uživatele.

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1).

(6) [...]

(7) [...]

(7a) Ochrana vyslaných pracovníků je účinnější, pokud jsou základní ochranná pravidla rozšířena tak, aby zahrnovala podmínky společného ubytování pro pracovníky, které jsou zavedeny v hostitelské zemi, neboť tyto pracovníci [...] musejí po omezenou dobu pracovat na území jiného členského státu, než ve kterém pracují obvykle. Ověřování těchto podmínek by měly provádět příslušné vnitrostátní orgány v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí.

(7b) Vyslání pracovníci, kteří jsou dočasně vysláni z obvyklého místa výkonu práce na území členského státu, do něhož byli vysláni, na jiné místo výkonu práce, by měli obdržet přinejmenším stejné příspěvky na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů, jaké platí pro místní pracovníky v daném členském státě.

(8) Vysílání je dočasné povahy a vyslaný pracovník se po dokončení práce, kvůli které [...] byl vyslán, obvykle vrací do země původu. S ohledem na dlouhou dobu trvání některých vyslání a při uznání vazby mezi trhem práce hostitelské země a pracovníků vyslaných na tak dlouhou dobu je však nezbytné stanovit, že v případě vyslání na dobu delší než 24 měsíců by hostitelské země měly zajistit, aby podniky vysílající pracovníky na jejich území zaručily dodatečný soubor podmínek, které jsou povinně použitelné na pracovníky v členském státě, ve kterém je práce vykonávána.

- (9) **Zajištění větší ochrany pracovníků je nezbytné pro zabezpečení volného pohybu služeb na spravedlivém základě v krátkodobém i dlouhodobém horizontu, zejména zabráněním porušování práv zaručených Smlouvami. Pravidly zajišťujícími tuto ochranu pracovníků však nemůže být dotčeno právo podniků vysílajících pracovníky na území jiného členského státu dovolávat se volného pohybu služeb i v případech, kdy doba vyslání překročí 24 měsíců. Veškerá ustanovení vztahující se na pracovníky vysílané na dobu překračující 24 měsíců proto musí být slučitelná s tímto právem.** Podle ustálené judikatury jsou omezení volného pohybu služeb přípustná pouze tehdy, jsou-li odůvodněna naléhavými důvody obecného zájmu a jsou-li přiměřená a nezbytná.
- (9a) **Dodatečný soubor podmínek, který musí zaručit podniky vysílající pracovníky do jiného členského státu, by se měl vztahovat rovněž na pracovníky, kteří jsou vysláni za účelem nahrazení jiných vyslaných pracovníků, aby bylo zajištěno, že toto nahrazení nebude využito k obcházení jinak platných pravidel. [...]**
- (9b) [...]
- (9c) **Stejně jako v případě směrnice 96/71/ES by touto směrnicí nemělo být dotčeno uplatňování nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004⁶ a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009⁷.**

⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁷ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1).

- (10) **Z důvodu** velice mobilního charakteru práce v mezinárodní silniční dopravě vyvstávají při provádění **směrnice 96/71/ES** specifické právní otázky a problémy, zejména pokud souvislost s dotčeným členským státem není dostačující. Bylo by nejvhodnější **tyto** problémy řešit prostřednictvím odvětvových právních předpisů spolu s dalšími iniciativami **Unie**, jejichž cílem je zlepšit fungování vnitřního trhu silniční dopravy.
- (11) Ve vysoce konkurenčním prostředí vnitřního trhu jsou základem hospodářské soutěže mezi poskytovateli služeb nejen náklady práce, ale i faktory, jako je produktivita a efektivita nebo kvalita a inovace jejich zboží a služeb.
- (11a) **Touto směrnicí by nemělo být dotčeno uplatňování základních práv uznávaných členskými státy a na úrovni Unie, včetně práva nebo svobody stávkovat nebo činit jiné kroky v rámci zvláštních systémů pracovních vztahů v členských státech v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Touto směrnicí by nemělo být dotčeno ani právo sjednávat, uzavírat a prosazovat kolektivní smlouvy a podnikat kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.**
- (12) Pravidla odměňování určují členské státy v souladu se svými právními předpisy **nebo** zvyklostmi. [...]
- (12a) **Pojem „odměna“ by měl zahrnovat mimo jiné všechny složky minimální mzdy stanovené Soudním dvorem Evropské unie.**

- (12b) Odměna, která má být vyplácena vyslaným pracovníkům po dobu vyslání, by měla být určena v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a ve shodě s touto směrnicí. Při porovnávání odměny vyplacené vyslanému pracovníkovi a odměny, která je splatná v souladu s těmito právními předpisy nebo zvyklostmi, by měla být brána v úvahu hrubá výše odměny. Jak je stanoveno v čl. 3 odst. 7 směrnice 96/71/ES, zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást [...] odměny. Tyto příplatky proto musí být pro účely porovnání zohledněny, pokud se netýkají výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například výdajů za cestovné, ubytování a stravu.
- (13) Složky odměny a další pracovní podmínky podle vnitrostátních právních předpisů nebo obecně použitelných kolektivních smluv by měly být jasné a srozumitelné všem poskytovatelům služeb a vyslaným pracovníkům. Kromě požadavků podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU⁸ je proto opodstatněné uložit členským státům povinnost, aby na jedné webové adrese uvedené v témže článku uveřejnily složky odměny a dodatečný soubor podmínek platných pro dlouhodobé vyslání [...].
- (14) [...]

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“) (Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11).

- (15) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES⁹ o agenturním zaměstnávání konkretizuje zásadu, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě. **Uvedená** zásada by měla platit rovněž pro zaměstnance agentur práce vysílané do jiného členského státu. **Pokud tato zásada platí, měl by uživatel agenturu práce informovat o pracovních podmínkách a odměňování, jež u svých pracovníků uplatňuje. Členské státy mohou za určitých podmínek stanovit výjimky ze zásady rovného zacházení či rovného odměňování podle čl. 5 odst. 2 a 3 směrnice o agenturním zaměstnávání. Pokud se taková výjimka použije, agentura práce tyto informace o pracovních podmínkách u uživatele nepotřebuje, a požadavek na informování by se tedy neměl uplatnit.**
- (16) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech¹⁰ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. Ve vztahu k této směrnici považuje zákonodárce předložení těchto dokumentů za odůvodněné,

⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹⁰ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

Článek 1
Změny směrnice 96/71/ES

Směrnice 96/71/ES se [...] mění takto:

1) [...]

2) Článek 3 se mění takto:

a) Odstavec 1 se nahrazuje tímto:

1. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 **bez ohledu na právo rozhodné** pro pracovní poměr zaručovaly pracovníkům, **kterí jsou** vysláni na jejich území, pracovní podmínky týkající se těchto záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:
 - právními či správními předpisy nebo
 - kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8:
 - a) maximální délku pracovní doby a minimální doby odpočinku;
 - b) minimální délku dovolené za kalendářní rok;
 - c) odměnu, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;

- d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- e) ochranu zdraví, bezpečnost a hygienu při práci;
- f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci;
- ga) podmínky společného ubytování pro pracovníky;
- gb) příspěvky na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů; tento bod se vztahuje výlučně na výdaje na cestovné, stravu a ubytování vynaložené vyslaným pracovníkem, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce a z tohoto místa v členském státě, na jehož území je vyslán, nebo pokud je z tohoto pracoviště zaměstnavatelem dočasně vyslán na jiné pracoviště.

Pro účely této směrnice je **pojem „odměna“ stanoven vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi v členském státě, na jehož území je pracovník vyslán, a rozumí se jím** veškeré povinné složky odměny stanovené vnitrostátními právními či správními předpisy, kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, nebo neexistuje-li systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné, jinými kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy ve smyslu odstavce 8 druhého pododstavce, v **uvedeném** členském státě [...].

Aniž je dotčen článek 5 směrnice 2014/67/EU, členské státy uveřejní na jedné oficiální celostátní webové adrese [...] uvedené v témže článku informace o:

(a) složkách odměny v souladu s čl. 3 odst. 1 prvním pododstavcem písm. c); a

(b) veškerých pracovních podmínkách v souladu s čl. 3 odst. 1 písm. -a).

c) [...]

aa) Doplnuje se nový odstavec, který zní:

„1(-a) Je-li [...] skutečná doba vyslání delší než 24 měsíců, členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr zaručovaly pracovníkům vyslaným na jejich území, navíc k pracovním podmínkám uvedeným v odstavci 1 tohoto článku, také veškeré platné pracovní podmínky, jež jsou v členském státě, ve kterém je práce vykonávána, stanoveny [...]:

a) právními či správními předpisy nebo

b) kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné ve smyslu odstavce 8.

První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na [...] postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování.

[...]

Jestliže podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahradí vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě [...], za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených pracovníků. [...]

Pro účely tohoto článku se pojem „stejná činnost na stejném místě“ stanoví s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práce, jež má být vykonána, a případně na adresu či adresy pracoviště.“

b) [...]

c) Doplnuje se nový odstavec, který zní:

„1b. Členské státy zajistí, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 *písm. c)* zaručovaly vyslaným pracovníkům podmínky, které se podle článku 5 směrnice 2008/104/ES [...] vztahují na pracovníky najaté agenturami práce usazenými v členském státě, v němž je práce vykonávána.

Členské státy zajistí, aby uživatel podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) informoval o podmínkách, které uplatňuje, pokud jde o pracovní podmínky a odměňování, v rozsahu stanoveném v prvním pododstavci tohoto odstavce.“

ca) [...]

cb) Odstavec 7 se nahrazuje tímto:

„7. Odstavce 1 až 6 nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější.

Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást odměny, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, například výdajů za cestovné, ubytování a stravu.“

d) Odstavec 9 se mění takto:

„Aniž je dotčen čl. 3 odst. 1b, mohou členské státy stanovit, že podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 musí zajistit svým pracovníkům uvedeným v čl. 1 odst. 3 písm. c) podmínky jiné než podmínky, jež jsou uvedeny v čl. 3 odst. 1b, které se vztahují na dočasné pracovníky v tom členském státě, ve kterém je práce vykonávána.

e) [...] Odstavec 10 *se nahrazuje tímto:*

„10. Tato směrnice nebrání tomu, aby členské státy v souladu se Smlouvou a na základě zásady rovného zacházení uplatňovaly na vnitrostátní podniky a podniky z jiných států pracovní podmínky upravující jiné otázky, než otázky uvedené v odst. 1 prvním pododstavci, a to v případě předpisů v oblasti veřejné politiky.“

3) První odstavec v příloze se mění takto:

„Činnosti zmiňované v článku 3 zahrnují veškeré stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov, a zejména tyto práce:“

Článek 2

1. Členské státy **do 3 let od vstupu této směrnice v platnost přijmou a zveřejní** právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí [...]. Znění těchto **opatření neprodleně sdělí [...] Komisi.**

[...] Členské státy budou tato opatření používat od 3 let po vstupu této směrnice v platnost. Do uvedeného data zůstává [...] směrnice 96/71/ES použitelná ve znění platném před zavedením změn na základě této směrnice.

Tato ***opatření*** přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
3. **Komise přezkoumá uplatňování a provádění této směrnice. Do 8 let od vstupu této směrnice v platnost předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o uplatňování a provádění této směrnice a popřípadě navrhne nezbytné změny nebo úpravy této směrnice.**

Článek 3

Tato směrnice vstupuje v platnost [dvacátým] dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 4

Tato směrnice je určena členským státům.

Ve Štrasburku dne

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda nebo předsedkyně
