

31996L0071

21.1.1997

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 18/1

**SMERNICA 96/71/ES EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY
zo 16. decembra 1996
o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva a najmä na jej články 57 ods. 2 a 66,

so zreteľom na návrh Komisie ⁽¹⁾,

so zreteľom na názor Hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽²⁾,

v súlade s postupom zakotveným v článku 189b zmluvy ⁽³⁾,

- (1) keďže v zmysle článku 3 písm. c) zmluvy odstránenie prekážok voľného pohybu osôb a služieb medzi členskými štátmi je jedným z cieľov spoločenstva;
- (2) keďže v súvislosti s poskytovaním služieb zmluva nepripúšťa akékoľvek obmedzovanie na základe štátnej príslušnosti alebo bydliska, s účinnosťou od skončenia prechodného obdobia;
- (3) keďže vykonávanie vnútorného trhu ponúka dynamické prostredie pre nadnárodné poskytovanie služieb, ktoré vedie stále väčší počet podnikov k dočasnému vysielaniu pracovníkov na výkon práce na území iného členského štátu, než v ktorom sú obvykle zamestnaní;
- (4) keďže poskytovanie služieb môže mať formu buď práce vykonávanej podnikom vo vlastnej réžii a pod vlastným

riadením na základe zmluvy uzatvorenej medzi týmto podnikom a stranou, pre ktorú sú uvedené služby určené, alebo formu prenajatia pracovníkov inému podniku v rámci verejnoprávnej či súkromnoprávnej zmluvy;

- (5) keďže každá taká podpora nadnárodného poskytovania služieb si vyžaduje primerané konkurenčné prostredie a opatrenia zaručujúce rešpektovanie práv pracovníkov;
- (6) keďže zavádzanie nadnárodných pracovnoprávnych vzťahov prináša problémy do rozhodného práva v oblasti pracovnoprávnych vzťahov; keďže je v záujme strán ustanoviť podmienky a náležitosti upravujúce takéto pracovnoprávne vzťahy;
- (7) keďže Rímsky dohovor z 19. júna 1980 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky ⁽⁴⁾, podpísaný 12 členskými štátmi, vstúpil vo väčšine členských štátov dňa 1. apríla 1991 do platnosti;
- (8) keďže článok 3 tohto dohovoru vo všeobecnosti umožňuje pre zúčastnené strany voľbu práva; keďže pokiaľ sa nevyužije táto voľba, zmluva sa v zmysle článku 6 ods. 2 má riadiť právom tej krajiny, v ktorej zamestnanec zvyčajne vykonáva svoju prácu v rámci plnenia zmluvy, a to aj ak je dočasne zamestnaný v inej krajine, alebo ak pracovník zvyčajne nevykonáva prácu v niektorej krajine, potom právom krajiny sídla podniku, v ktorom pracuje, s výnimkou, že

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 225, 30.8.1991, s. 6 a Ú. v. ES C 187, 9.7.1993, s. 5.

⁽²⁾ Ú. v. ES C 49, 24.2.1992, s. 41.

⁽³⁾ Názor Európskeho parlamentu z 10. februára 1993 (Ú. v. ES C 72, 15.3.1993, s. 78), všeobecné stanovisko Rady z 3. júna 1966 (Ú. v. ES C 220, 29.7.1966, s. 1) a rozhodnutie Európskeho parlamentu z 18. septembra 1996 (doteraz neuvverejnené v úradnom vestníku). Rozhodnutie Rady z 24. septembra 1996.

⁽⁴⁾ Ú. v. ES L 266, 9.10.1980, s. 1.

- pokiaľ z okolností nevyplýva, že zmluva má bližšiu súvislosť s inou krajinou, má sa riadiť právom tejto inej krajiny;
- (9) keďže podľa článku 6 ods. 1 dohovoru voľba rozhodného práva stranami nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu priznávajú záväzné pravidlá práva, ktoré by v zmysle odseku 2 tohto článku platili, ak by sa voľba rozhodného práva nevykonala;
- (10) keďže článok 7 dohovoru za určitých podmienok ukladá, že súbežne s právom vyhláseným za rozhodné sa môže uplatniť aj kogentné právo inej krajiny, najmä právo členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný;
- (11) keďže podľa prednostného princípu práva spoločenstva v zmysle článku 20 dohovoru tento dohovor neovplyvňuje uplatňovanie tých pravidiel o voľbe práva vo vzťahu k zmluvným záväzkom, ktoré sú alebo budú obsiahnuté v aktoch orgánov Európskych spoločenstiev alebo vo vnútroštátnych zákonoch, ktoré boli vzhľadom na tieto akty zosúladené;
- (12) keďže právo spoločenstva nezabraňuje členským štátom uplatniť svoje právne predpisy alebo kolektívne zmluvy uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zamestnancami voči každému zamestnancovi, ktorý aj dočasne pracuje na ich území, a to aj v prípade, keď jeho zamestnávateľ má sídlo v inom členskom štáte, a keďže právo spoločenstva nezaakazuje členským štátom vhodným spôsobom zabezpečiť dodržiavanie týchto pravidiel;
- (13) keďže právne systémy členských štátov musia byť koordinované, aby sa vytvorilo jadro záväzných pravidiel o minimálnej požadovanej ochrane, ktoré majú dodržiavať zamestnávatelia vysielajúci pracovníkov na dočasnú prácu na území členského štátu, v ktorom poskytujú služby; keďže takúto koordináciu možno docieľiť iba prostredníctvom práva spoločenstva;
- (14) keďže je žiaduce, aby poskytovatelia služieb dodržovali určitý „základ“ jasne definovaných princípov bez ohľadu na trvanie vyslania pracovníkov;
- (15) keďže by sa malo zakotviť, aby v určitých jasne definovaných prípadoch montáže a/alebo inštalácie tovaru neplatili ustanovenia o minimálnych mzdových tarifách a minimálnej ročnej dĺžke platenej dovolenky;
- (16) keďže v otázke minimálnych mzdových taríf a minimálnej ročnej dĺžky platenej dovolenky je žiaduce uplatňovať určitú mieru pružnosti; keďže ak trvanie vyslania nepresahuje jeden mesiac, môžu sa členské štáty za určitých podmienok odchýliť od ustanovení o minimálnych mzdových tarifách alebo zabezpečiť možnosť takejto odchýlky v kolektívnych dohodách; keďže ak ide o nevýznamný objem prác, môžu sa členské štáty odchýliť od ustanovení o minimálnych mzdových tarifách a minimálnej dĺžke platenej dovolenky;
- (17) keďže záväzné pravidlá o minimálnej ochrane platné v hostiteľskej krajine nesmú brániť uplatneniu podmienok zamestnania a pracovných podmienok, ktoré sú pre daných pracovníkov výhodnejšie.
- (18) keďže je potrebné dodržať zásadu, že podniky so sídlom mimo spoločenstva nesmú získať výhodnejšie podmienky, než podniky so sídlom na území členského štátu;
- (19) keďže táto smernica bez porušenia iných ustanovení práva spoločenstva neukladá povinnosť právneho uznania existencie podnikov poskytujúcich dočasné zamestnanie a nezabraňuje členským štátom uplatňovať ich právne predpisy, týkajúce sa prenajímania pracovníkov a podnikov poskytujúcich dočasné zamestnanie, na podniky so sídlami mimo ich územia, ale realizujúcimi svoju činnosť na ich území v rámci poskytovania služieb;
- (20) keďže táto smernica sa netýka dohôd medzi spoločenstvom a tretími krajinami alebo zákonov členských štátov, týkajúcich sa prístupu poskytovateľov služieb z tretích krajín na ich územie; keďže táto smernica nemá vplyv ani na vnútroštátne predpisy týkajúce sa vstupu, pobytu alebo prístupu k zamestnaniu pracovníkov z tretích krajín;
- (21) keďže nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva ⁽¹⁾, ustanovuje opatrenia týkajúce sa dávok a príspevkov sociálneho zabezpečenia;
- (22) keďže smernica platí bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia právnych noriem členských štátov týkajúce sa kolektívneho konania na ochranu obchodných a profesijných záujmov;
- (23) keďže príslušné orgány rôznych členských štátov musia vzájomne spolupracovať pri uplatňovaní tejto smernice, keďže členské štáty sú povinné zabezpečiť primerané opravné prostriedky v prípade nedodržiavania tejto smernice;

(1) Ú. v. ES L 149, 5.7.1971, s. 2. Zvláštne vydanie 1971 (II), s. 416. Nariadenie novelizované nariadením (ES) č. 3096/95 (Ú. v. ES L 335, 30.12.1995, s. 10).

(24) keďže je potrebné túto smernicu primerane uplatňovať a v súvislosti s tým zabezpečiť úzku spoluprácu medzi Komisiou a členskými štátmi;

(25) keďže najneskôr do piatich rokov od prijatia tejto smernice musí Komisia preskúmať podrobné pravidlá vykonávania tejto smernice a podľa potreby navrhnuť jej zmeny,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Rozsah

1. Táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov, v súlade s odsekom 3, na územie členského štátu.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na podniky obchodného morského loistva, pokiaľ ide o ich pracovníkov vysielaných na more.

3. Táto smernica platí vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1 prijímajú niektoré z nasledujúcich nadnárodných opatrení:

- vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

4. Podnikom založeným v inom ako členskom štáte nesmú byť poskytnuté výhodnejšie podmienky, než podnikom zriadeným v členskom štáte.

Článok 2

Definície

1. Na účely tejto smernice „vyslaný pracovník“ znamená pracovníka, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje.

2. Na účely tejto smernice platí definícia pracovníka, používaná v zmysle práva toho členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný.

Článok 3

Vzťahy a podmienky zamestnania

1. Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky, platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené:

— 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, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v prílohe:

- maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;
- minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;
- minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia;
- podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie;
- zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci;
- ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých;
- rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.

Na účely tejto smernice je termín „minimálne mzdové tarify“ v odseku 1 písm. c) definovaný podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.

2. V prípade počítačovej montáže a/alebo prvej inštalácie tovaru, ktorá je integrálnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a je potrebná na uvedenie dodaného tovaru do užívania a vykonávaná školenými pracovníkmi a/alebo odborníkmi dodávateľského podniku, sa prvý pododsek odseku 1 písm. b) a c) nepoužije, ak doba ich vyslania nepresahuje osem dní.

Toto ustanovenie však neplatí pre oblasť stavebných prác uvedeníých v prílohe.

3. Členské štáty sa môžu, po porade so zamestnávateľmi a pracovníkmi a v súlade s obvyklými zvyklosťami a praxou jednotlivých členských štátov, rozhodnúť nepoužiť prvý pododsek odseku 1 písm. c) v prípadoch podľa článku 1 ods. 3 písm. a) a b), ak doba vyslania nepresahuje jeden mesiac.

4. Členské štáty môžu v súlade s vnútroštátnymi právnymi normami a/alebo praxou stanoviť možnosť poskytovania výnimiek z prvého pododseku odseku 1 písm. c) v prípadoch uvádzaných v článku 1 ods. 3 písm. a) a b) a z rozhodnutia členského štátu v zmysle odseku 3 tohto článku, a to prostredníctvom kolektívnych zmlúv v zmysle odseku 8 tohto článku, týkajúcich sa jedného alebo viacerých oblastí činnosti, v ktorých doba vyslania nepresahuje 1 mesiac.

5. Členské štáty môžu stanoviť možnosť výnimky z ustanovení prvého pododseku odseku 1 písm. b) a c) v prípadoch podľa článku 1 ods. 3 písm. a) a b) na základe skutočnosti, že ide o nevýznamné množstvo práce.

Členské štáty, ktoré využijú možnosť podľa prvého pododseku, ustanovia kritériá, ktoré musí práca spĺňať, aby bola uznaná ako „nevýznamná“.

6. Doba vyslania sa vypočíta podľa referenčného obdobia jedného roku od začiatku vyslania.

Na účely takého výpočtu sa započítajú aj všetky predchádzajúce obdobia, v ktorých bolo príslušné pracovné miesto zastávané vyslaným pracovníkom.

7. Odseky 1 až 6 nebudú brániť uplatneniu pracovných podmienok výhodnejších pre pracovníka.

Prídavky, ktoré sa špecificky vzťahujú na vysielanie, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy jedine ak sa vyplácajú ako náhrada skutočne vynaložených nákladov spojených s vyslaním, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.

8. „Kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sa vyhlásili za všeobecne uplatniteľné“ znamenajú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle.

Ak neexistuje systém na vyhlásenie kolektívnych zmlúv alebo arbitrážnych nálezov za všeobecne aplikovateľné v zmysle prvého písmena, členské štáty sa podľa vlastného rozhodnutia môžu opierať o:

— kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sú všeobecne uplatniteľné na všetky podobné podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle, a/alebo

— o kolektívne zmluvy, ktoré uzatvorili najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a organizácie zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú uplatňované na celom území príslušného štátu,

za predpokladu, že ich uplatnenie na podniky, uvádzané v článku 1 ods. 1, zabezpečí rovnosť zaobchádzania v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1 tohto článku medzi danými podnikmi a inými podnikmi, uvádzanými v tomto pododseku, ktoré sú v podobnej situácii.

Rovnosť zaobchádzania v zmysle tohto článku je považovaná za danú tam, kde vnútroštátne podniky v podobnej situácii:

— podliehajú v danom mieste alebo v príslušnom sektore rovnakým záväzkom ako vysielajúce podniky, a v záležitostiach uvedených v prvom pododseku odseku 1, a

— musia plniť tieto záväzky s rovnakým účinkom.

9. Členské štáty môžu ustanoviť, že podniky podľa článku 1 ods. 1 musia zaručiť pracovníkom podľa článku 1 ods. 3 písm. c) také podmienky, aké platia pre dočasných pracovníkov v tom členskom štáte, kde sa práca vykonáva.

10. Táto smernica nevyklučuje, aby členské štáty v súlade so zmluvou a na základe rovnosti zaobchádzania uplatňovali pre vnútroštátne podniky a na podniky ostatných štátov nasledujúce:

— pracovné podmienky v záležitostiach iných, než sú uvádzané v prvom pododseku odseku 1, pokiaľ ide o ustanovenia politiky verejného poriadku,

— pracovné podmienky, ktoré boli zakotvené v kolektívnych zmluvách alebo arbitrážnych nálezoch v zmysle odseku 8 a týkajú sa iných činností, než sú uvedené v prílohe.

Článok 4

Informačná spolupráca

1. Na účely vykonávania tejto smernice členské štáty v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou ustanovia jeden alebo viac styčných úradov alebo jeden či niekoľko príslušných vnútroštátnych orgánov.

2. Členské štáty ustanovia opatrenia na vzájomnú spoluprácu medzi verejnými úradmi zodpovednými podľa vnútroštátnych právnych predpisov za monitorovanie pracovných podmienok, uvedených v článku 3. Táto spolupráca bude pozostávať

predovšetkým z poskytovania odpovedí na zdôvodnené žiadosti týchto úradov o poskytnutie informácií o nadnárodnom prenajímaní pracovníkov vrátane preukázaných prípadov porušenia alebo o možných prípadoch nezákonnej nadnárodnej činnosti.

Komisia a verejné úrady podľa prvého pododseku budú úzko spolupracovať pri preskúmaní ťažkostí, ktoré by pri uplatňovaní článku 3 ods. 10 mohli vzniknúť.

Vzájomná správna pomoc sa bude poskytovať bezplatne.

3. Každý členský štát vykoná vhodné opatrenia, aby všeobecne prístupní informácie o pracovných podmienkach v zmysle článku 3.

4. Každý členský štát oboznámi ostatné členské štáty a Komisiu so styčnými úradmi alebo príslušnými orgánmi podľa odseku 1.

Článok 5

Opatrenia

Ak sa členským štátom nepodarí zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, prijímú k tomu vhodné opatrenia.

Najmä zabezpečia, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii primerané postupy na presadenie povinností v zmysle tejto smernice.

Článok 6

Súdna právomoc

V členských štátoch, na území ktorých je alebo bol vyslaný pracovník, je možné začať súdne konania na dodržiavanie práv na pracovné podmienky, zaručené v článku 3, bez dotknutia práva začať súdne konania v inom členskom štáte v zmysle

existujúcich medzinárodných dohovorov o súdnej právomoci, pokiaľ možno toto právo použiť.

Článok 7

Vykonávanie

Členské štáty prijímú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 16. decembra 1999. Okamžite o tom budú informovať Komisiu.

Kei členské štáty prijímú tieto opatrenia, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené takýmto odkazom pri ich úradnom uverejnení. Spôsob vykonania takéhoto odkazu ustanovia členské štáty.

Článok 8

Preskúmanie Komisiou

Komisia preskúma funkčnosť tejto smernice najneskôr do 16. decembra 2001, aby v prípade potreby mohla navrhnúť potrebné doplnenia.

Článok 9

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli 16. decembra 1996

Za Európsky parlament

predseda

K. HÄNSCH

Za Radu

predseda

I. YATES

PRÍLOHA

Činnosti uvedené v článku 3 ods. 1, druhá zarážka, zahŕňujú všetky stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov a osobitne týchto prác:

1. Hĺbenie (výkopy)
 2. Zemné práce (premiestňovanie zemin)
 3. Vlastné stavebné práce
 4. Montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov
 5. Interiérové alebo inštalačné práce
 6. Úpravy
 7. Renovačné práce
 8. Opravy
 9. Rozoberanie (demontáž)
 10. Demolačné práce
 11. Údržba
 12. Maliarske a čistiace práce v rámci údržby
 13. Rekonštrukcie
-