

ДИРЕКТИВИ

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2018/957 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 28 юни 2018 година

за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 53, параграф 1 и член 62 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта за законодателен акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет ⁽¹⁾,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите ⁽²⁾

в съответствие с обикновената законодателна процедура ⁽³⁾,

като имат предвид, че:

- (1) Свободното движение на работници, свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги са основни принципи на вътрешния пазар, залегнали в Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Прилагането и изпълнението на тези принципи е доразвито от Съюза и има за цел гарантиране на равнопоставени условия за предприятията и зачитане на правата на работниците.
- (2) Свободното предоставяне на услуги включва правото на предприятията да предоставят услуги на територията на друга държава членка и да командирова временно свои работници за тази цел на територията на тази държава членка. В съответствие с член 56 от ДФЕС се забраняват ограниченията на свободното предоставяне на услуги в рамките на Съюза по отношение на гражданите на държавите членки, които са се установили в държава членка, различна от тази, в която се намира лицето, за което са предназначени услугите.
- (3) В съответствие с член 3 от Договора за Европейския съюз, Съюзът трябва да насърчава социалната справедливост и закрила. Съгласно член 9 ДФЕС, при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът взема предвид изискванията, свързани с насърчаването на висока степен на заетост, с осигуряването на адекватна социална закрила, с борбата срещу социалното изключване, както и с постигането на високо равнище на образование, обучение и опазване на човешкото здраве.
- (4) Повече от двадесет години след нейното приемане стана необходимо да се направи оценка дали Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁴⁾ все още постига правилния баланс между нуждата от насърчаване на свободното предоставяне на услуги и гарантирането на равнопоставени условия, от една страна, и нуждата от защита на правата на командированите работници, от друга страна. За да се гарантира еднакво прилагане на правилата и да се постигне истинско социално сближаване, успоредно с преразглеждането на Директива 96/71/ЕО следва да бъде даден приоритет на прилагането и изпълнението на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ ОВ С 75, 10.3.2017 г., стр. 81.

⁽²⁾ ОВ С 185, 9.6.2017 г., стр. 75.

⁽³⁾ Позиция на Европейския парламент от 29 май 2018 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 21 юни 2018 г.

⁽⁴⁾ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

⁽⁵⁾ Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).

- (5) Наличието на достатъчни и точни статистически данни в областта на командироването на работници е от изключително значение, по-специално що се отнася до броя на командированите работници в определени сектори на заетост и по държави членки. Държавите членки и Комисията следва да събират и следят такива данни.
- (6) Принципът на равното третиране и забраната на всякаква дискриминация на основание националност са залегнали в правото на Съюза още с учредителните договори. Принципът на равното заплащане е въведен чрез вторичното законодателство не само по отношение на жените и мъжете, но и по отношение на работниците със срочни договори и сравнимите с тях постоянни работници, както и по отношение на работниците на непълно и пълно работно време и по отношение на работниците, наети чрез агенции за временна заетост, и сравнимите с тях работници на предприятието ползвател. Тези принципи включват забраната на всякакви мерки, които могат да представляват пряка или непряка дискриминация въз основа на националността. При прилагането на тези принципи трябва да се взема предвид приложимата съдебна практика на Съда на Европейския съюз.
- (7) Компетентните органи и служби, в съответствие с националното право и/или практика, следва да могат да проверяват дали условията за настаняване на командированите работници, предоставяни пряко или непряко от работодателя, отговарят на националните правила в държавата членка, на чиято територия работниците са командировани (приемащата държава членка), които се прилагат и за командированите работници.
- (8) Командированите работници, които се изпращат временно на друго място на работа, различно от обичайното място на работа в приемащата държава членка, в която са били командировани, следва да получават най-малко същите добавки или възстановяване на разходи за покриване на пътните разходи, разходите за храна и квартирните разходи, които се прилагат за местните работници в тази държава членка при работа далече от дома по професионални причини. Същото следва да се прилага и по отношение на разходи, извършени от командировани работници, когато се изисква да пътуват до или от обичайното си място на работа в приемащата държава членка. Дублирането на плащането на пътните разходи, разходите за храна и квартирните разходи следва да се избягва.
- (9) Командироването има временен характер. Командированите работници обикновено се завръщат в държавата членка, от която са командировани, след приключване на работата, за която са били командировани. Същевременно с оглед на голямата продължителност на някои командирования и като се отчита връзката между пазара на труда на приемащата държава членка и работниците, командировани за такива продължителни периоди, в случай на командироване за повече от 12 месеца приемащите държави членки следва да правят необходимото предприятията, които командирова работници на тяхна територия, да гарантират на тези работници допълнителни ред и условия на работа, които се прилагат задължително за работниците в държавата членка, в която се извършва работата. Този период следва да бъде удължаван, когато доставчикът на услуги предостави мотивирано уведомление.
- (10) Осигуряването на по-голяма закрила на работниците е необходимо, за да се запази свободното предоставяне на услуги на справедлива основа както в краткосрочен, така и в дългосрочен план, по-специално чрез предотвратяване на нарушаването на правата, гарантирани от Договорите. Същевременно правилата, осигуряващи такава закрила на работниците, не могат да засягат правото на предприятията, командироващи работници на територията на друга държава членка, да се позовават на свободното предоставяне на услуги включително и в случаи, когато командироването надвишава 12 месеца или когато е приложимо 18 месеца. Поради това всяка разпоредба, приложима за командировани работници в рамките на командироване, надвишавашо 12 месеца или когато е приложимо 18 месеца, трябва да е съвместима с тази свобода. Съгласно установената съдебна практика ограниченията на свободното предоставяне на услуги са допустими единствено ако са оправдани от императивни съображения от обществен интерес и ако са пропорционални и необходими.
- (11) Когато командироването надвишава 12 месеца или когато е приложимо 18 месеца, допълнителните ред и условия на работа, които трябва да бъдат осигурени от предприятието, командироващо работници на територията на друга държава членка, следва да се прилагат и за работници, които са командировани да заместят други командировани работници, изпълняващи същата задача на същото място, за да се гарантира, че такова заместване не се използва за заобикаляне на иначе приложимите правила.
- (12) В Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁾ е залегнал принципът, че основните условия на труд и заетост, приложими към работниците, наети чрез агенции за временна заетост, следва да бъдат най-малкото тези, които биха се прилагали за тези работници, ако те бяха наети от предприятието ползвател за заемане на същото работно място. Този принцип следва да се прилага и за работниците, наети чрез агенции за временна заетост и командировани на територията на друга държава членка. В случаите, когато се прилага този принцип, предприятието ползвател следва да уведоми агенцията за временна заетост относно условията на труд и възнаграждението, които прилага по отношение на своите работници. При определени условия държавите членки могат да предвидят дерогация от принципите на равно третиране и равно заплащане съгласно член 5, параграфи 2 и 3 от Директива 2008/104/ЕО. При прилагането на такава дерогация агенциите за временна заетост не се нуждаят от информация за условията на труд на предприятието ползвател и съответно изискването за информация не следва да се прилага.

⁽¹⁾ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

- (13) Практиката показва, че работници, наети чрез предприятие за временна работа или агенция за посредническа дейност по наемане на работа за работа в предприятието ползвател, понякога биват изпращани на територията на друга държава членка в рамките на транснационалното предоставяне на услуги. Закрилата на тези работници следва да бъде гарантирана. Държавите членки следва да гарантират, че предприятието ползвател информира предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа относно командированите работници, които временно работят на територията на държава членка, различна от държавата членка, в която те обичайно работят за предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, за да се даде възможност на работодателя да приложи, по целесъобразност, реда и условията на работа, които са по-благоприятни за командирования работник.
- (14) Както и в случая с Директива 96/71/ЕО, настоящата директива следва да не засяга прилагането на регламенти (ЕО) № 883/2004 ⁽¹⁾ и (ЕО) № 987/2009 ⁽²⁾ на Европейския парламент и на Съвета.
- (15) Поради изключително мобилното естество на работата в международния автомобилен транспорт прилагането на настоящата директива за този сектор поражда специфични правни въпроси и трудности, които трябва да бъдат отчетени в рамките на пакета за мобилност чрез специални правила за автомобилния транспорт, които освен това ще засилят борбата с измамите и злоупотребите.
- (16) В условията на действително интегриран и конкурентен вътрешен пазар предприятията се конкурират въз основа на фактори като производителност, ефективност, равнището на образование и умения на работната сила, както и качеството на своите стоки и услуги и тяхната степен на иновативност.
- (17) В компетентностите на държавите членки е да определят правила относно възнагражденията в съответствие с националното право и/или практика. Определянето на работните заплати е от изключителната компетентност на държавите членки и социалните партньори. Следва да се обръща специално внимание на това да не бъдат накърнявани националните системи за определяне на възнагражденията или свободата на участващите страни.
- (18) Когато се сравняват възнаграждението, платено на командирован работник, и възнаграждението, дължимо в съответствие с националното право и/или практиката на приемащата държава членка, следва да се взема предвид брутният размер на възнаграждението. Следва да бъдат сравнени общите брутни размери на възнаграждението, а не съставните елементи на възнаграждението, определени за задължителни, както е предвидено в настоящата директива. С цел да се гарантира прозрачност и да се подпомогнат компетентните органи и служби при извършването на проверки и контрол, е необходимо обаче съставните елементи на възнаграждението да могат да бъдат достатъчно подробно идентифицирани съгласно националното право и/или практика на държавата членка, от която работникът е командирован. Освен ако специфичните добавки, свързани с командироването, не се отнасят за разходи, които фактически са били направени във връзка с командироването, като пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи, те следва да се смятат за част от възнаграждението и следва да бъдат взети предвид при сравнението на общите брутни размери на възнаграждението.
- (19) Специфичните добавки, свързани с командироването, често имат няколко цели. Доколкото тяхната цел е възстановяването на разходите, направени във връзка с командироването, като пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи, те не следва да се считат за част от възнаграждението. Правилата относно възстановяването на тези разходи се определят от държавите членки в съответствие с тяхното национално право и/или практика. Работодателят следва да възстановява такива разходи на командированите работници в съответствие с националното право и/или практика, приложими към трудовото правоотношение.
- (20) С оглед на значението на специфичните добавки, свързани с командироването, следва да се избягва несигурността относно това кои елементи на тези добавки се отпускат за възстановяване на разходи, направени във връзка с командироването. Цялата добавка следва да се счита за изплатена като възстановяване на разходи, освен ако в реда и условията на работа, произтичащи от закони, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения или договорни споразумения, които се отнасят за трудовото правоотношение, се посочва кои елементи на добавката се отпускат за възстановяване на разходи, направени във връзка с командироването и кои са част от възнаграждението.
- (21) Съставните елементи на възнаграждението и другите ред и условия на работа съгласно националното право или колективни трудови договори, посочени в настоящата директива, следва да бъдат ясни и прозрачни за всички предприятия и командировани работници. Тъй като прозрачността и достъпът до информация са от решаващо значение за правната сигурност и правоприлагането, е оправдано, предвид член 5 от Директива 2014/67/ЕС, да се разшири задължението на държавите членки да публикуват информацията за реда и условията на работа на единния официален национален уебсайт така че да обхване задължителните съставни елементи на възнагражденията, както и допълнителните ред и условия на работа, приложими за командироване, надхвърлящо 12 месеца или когато

⁽¹⁾ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

⁽²⁾ Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1).

е приложимо 18 месеца, съгласно настоящата директива. Всяка държава членка следва да гарантира, че информацията, предоставена на единния официален национален уебсайт съдържа точна информация и се актуализира редовно. Всяка санкция, наложена на предприятие за неспазване на реда и условията на работа, които трябва да се гарантират на командированите работници, следва да бъде пропорционална и при определянето на санкцията следва да се вземе предвид по-специално дали информацията на единния официален национален уебсайт относно реда и условията на работа е предоставена в съответствие с член 5 от Директива 2014/67/ЕС, при зачитане на автономността на социалните партньори.

- (22) В Директива 2014/67/ЕС се съдържат редица разпоредби с цел да се гарантира, че всички предприятия са въвели и спазват правилата относно командироването на работници. Член 4 от посочената директива урежда фактическите елементи, които могат да бъдат взети предвид при цялостната оценка на конкретни ситуации, за да се установят действителните случаи на командироване и да бъдат предотвратявани нарушенията и заобикалянето на правилата.
- (23) Преди началото на командироването работодателите следва да вземат подходящи мерки за предоставяне на съществена информация на работниците относно реда и условията на работа във връзка с тяхното командироване в съответствие с Директива 91/533/ЕИО на Съвета ⁽¹⁾.
- (24) Настоящата директива установява балансирана рамка, що се отнася до свободното предоставяне на услуги и необходимостта от закрила на правата на командированите работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието на националните колективни трудови правоотношения. Настоящата директива не накърнява прилагането на реда и условията на работа, които са по-благоприятни за командированите работници.
- (25) С цел прекратяване на злоупотреби при ситуации на възлагане на подизпълнители и с оглед на защитата на правата на командированите работници, държавите членки следва да вземат подходящи мерки в съответствие с член 12 от Директива 2014/67/ЕС, за да се гарантира отговорността на подизпълнителите.
- (26) За да се осигури правилното прилагане на Директива 96/71/ЕО, е необходимо да се засили координацията между компетентните органи и/или служби на държавите членки и сътрудничеството на равнището на Съюза в областта на борбата с измамите.
- (27) В контекста на борбата с измамите, свързани с командироването на работници, европейската платформа с цел да се засили сътрудничеството за противодействие на недеklarирания труд („платформата“), създадена с Решение (ЕС) 2016/344 на Европейския парламент и на Съвета ⁽²⁾, следва, в съответствие със своя мандат, да участва в наблюдението и оценката на случаи на измама, да подобрява изпълнението и ефективността на административното сътрудничество между държавите членки, да разработва механизми за предупреждение и да оказва помощ и подкрепа за засилено административно сътрудничество и обмен на информация между компетентните органи или служби. Във връзка с това платформата трябва да работи в тясно сътрудничество с Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, създаден с Решение 2009/17/ЕО на Комисията ⁽³⁾.
- (28) Транснационалният характер на някои случаи на измами или злоупотреби, свързани с командироването на работници, оправдава конкретни мерки, насочени към укрепване на транснационалното измерение на инспекциите, разследванията и обмена на информация между компетентните органи или служби на съответните държави членки. За тази цел, в рамките на административното сътрудничество, предвидено в директиви 96/71/ЕО и 2014/67/ЕС, по-специално член 7, параграф 4 от Директива 2014/67/ЕС, компетентните органи или служби следва да разполагат с необходимите средства за сигнализиране при подобни случаи и обмен на информация, чиято цел е предотвратяване и борба с измамите и злоупотребите.
- (29) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи от 28 септември 2011 г. ⁽⁴⁾ държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят счита, че предоставянето на такива документи е обосновано.

⁽¹⁾ Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1994 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (ОВ L 288, 18.10.1991 г., стр. 32).

⁽²⁾ Решение (ЕС) 2016/344 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2016 г. за създаването на европейска платформа с цел да се засили сътрудничеството за противодействие на недеklarирания труд (ОВ L 65, 11.3.2016 г., стр. 12).

⁽³⁾ Решение 2009/17/ЕО на Комисията от 19 декември 2008 г. за създаване на Комитет от експерти по въпросите на командироването на работници (ОВ L 8, 13.1.2009 г., стр. 26).

⁽⁴⁾ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

(30) Поради това Директива 96/71/ЕО следва да бъде съответно изменена,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Изменения на Директива 96/71/ЕО

Директива 96/71/ЕО се изменя, както следва:

1) Член 1 се изменя, както следва:

а) заглавието се заменя с „Предмет и приложно поле“;

б) вмъкват се следните параграфи:

„1. Настоящата директива осигурява закрила на командированите работници по време на тяхното командироване в контекста на свободното предоставяне на услуги, като установява задължителни разпоредби по отношение на условията на труд и защитата на здравето и безопасността на работниците, които трябва да бъдат спазвани.

–1а. Настоящата директива не засяга по какъвто и да било начин упражняването на основни права, признати от държавите членки и на равнището на Съюза, включително правото или свободата да се стачкува или да се предприемат други действия, обхванати от специфичните системи на колективни трудови правоотношения в държавите членки в съответствие с националното право и/или практика. Също така тя не засяга правото да се договарят, сключват и изпълняват колективни трудови договори или да се предприемат колективни действия в съответствие с националното право и/или практика.“;

в) параграф 3 се изменя, както следва:

і) буква в) се заменя със следното:

„в) в качеството на предприятие за временна работа или агенция за посредническа дейност по наемане на работа, предлагат за наемане работник на предприятие ползвател, установено или извършващо дейност на територията на държава членка, при условие че съществува трудово правоотношение между предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа и работника за периода на командироване.“;

іі) добавят се следните алинеи:

„Когато работник, нает от предприятие за временна работа или агенция за посредническа дейност по наемане на работа за работа в предприятие ползвател, както е посочено в буква в), трябва да работи в рамките на транснационалното предлагане на услуги по смисъла на буква а), б) или в) за предприятието ползвател на територията на държава членка, различна от държавата членка, в която работникът обичайно работи за предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, или за предприятието ползвател, работникът се счита за командирован на територията на тази държава членка от предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, с които работникът е в трудово правоотношение. Предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа се счита за предприятие по смисъла на параграф 1 и спазва изцяло приложимите разпоредби на настоящата директива и на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета (*).

Предприятието ползвател уведомява предприятието за временна работа или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, които са наели работника, своевременно преди започването на работата, посочена във втора алинея.

(*) Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).“

2) Член 3 се изменя, както следва:

а) параграф 1 се заменя със следното:

„1. Държавите членки гарантират, независимо от приложимото за трудовото правоотношение право, че предприятията, посочени в член 1, параграф 1, осигуряват на работниците, които са командировани на тяхна територия, на основата на равно третиране, ред и условия на работа, включващи следните елементи, които са определени в държавата членка, в която се извършва работата:

— от закони, подзаконови или административни разпоредби, и/или

- от колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими или се прилагат в съответствие с параграф 8.
- а) максимална продължителност на работата и минимална продължителност на почивката;
- б) минимален платен годишен отпуск;
- в) възнаграждение, включително ставки за извънреден труд; настоящата буква не се отнася за допълнителни професионални пенсионни схеми;
- г) условия за наемане на работници, в частност от предприятия за временна работа;
- д) здраве, безопасност и хигиена на работното място;
- е) защитни мерки по отношение на реда и условията на работа на бременни жени или кърмачки, деца и младежи;
- ж) равно третиране на мъжете и жените и други разпоредби за недискриминация;
- з) условия за настаняване на работниците, предоставяно от работодателя на работници, изпратени извън обичайното място на работа;
- и) добавки или възстановяване на разходи за покриване на пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи на работниците, изпратени далеч от дома по професионални причини;

Буква и) се прилага изключително за пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи, направени от командировани работници, когато от тях се изисква да пътуват до и от обичайното им работно място в държавата членка, на чиято територия са командировани, или когато са временно изпратени от своя работодател от обичайното им място на работа на друго място на работа.

За целите на настоящата директива понятието „възнаграждение“ се определя от националното право и/или практика на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът, и означава всички съставни елементи на възнаграждението, които са задължителни по силата на национални закони, подзаконови или административни разпоредби или на колективни трудови договори или арбитражни решения, които в тази държава членка са били обявени за общоприложими или се прилагат в съответствие с параграф 8.

Без да се засяга член 5 от Директива 2014/67/ЕС, държавите членки публикуват информацията за реда и условията на работа, в съответствие с националното право и/или практика, без ненужно забавяне и по прозрачен начин, на единния официален национален уебсайт, посочен в същия член, включително съставните елементи на възнаграждението, посочени в трета алинея от настоящия параграф и реда и условията на работа в съответствие с параграф 1а от настоящия член.

Държавите членки гарантират, че информацията, предоставяна на единния официален национален уебсайт, е точна и актуална. Комисията публикува на своя уебсайт адресите на единните официални национални уебсайтове.

Когато, в противоречие с Директива 2014/67/ЕС, в информацията на единния официален национален уебсайт не се посочва кои ред и условия на работа трябва да се прилагат, това обстоятелство се взема предвид, в съответствие с националното право и/или практика, при определяне на санкциите в случай на нарушение на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, доколкото е необходимо да се гарантира тяхната пропорционалност.“;

- б) вмъкват се следните параграфи:

„1а. Когато действителната продължителност на дадено командироване надхвърля 12 месеца, държавите членки гарантират, независимо от приложимото за трудовото правоотношение право, че предприятията, посочени в член 1, параграф 1, осигуряват на работниците, командировани на тяхна територия, на основата на равно третиране, в допълнение към реда и условията на работа, посочени в параграф 1 от настоящия член, всички приложими ред и условия на работа, които са установени в държавата членка, в която се извършва работата:

— от закони, подзаконови или административни разпоредби, и/или

— от колективни трудови договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими или се прилагат в съответствие с параграф 8.

Първа алинея от настоящия параграф не се прилага за следните елементи:

- а) процедурите, формалностите и условията за сключването и прекратяването на трудовия договор, включително клаузите за неконкуриране;
- б) допълнителните професионални пенсионни схеми.

Когато доставчикът на услуги предостави мотивирано уведомление, държавата членка, в която се предоставя услугата, удължава на 18 месеца периода, посочен в първа алинея.

Когато предприятие, посочено в член 1, параграф 1, заменя командирован работник с друг командирован работник, изпълняващ същата задача на същото място, продължителността на командироването за целите на настоящия параграф е общата продължителност на периодите на командироване на съответните отделни командировани работници.

Понятието „същата задача на същото място“, посочено в четвъртата алинея от настоящия параграф, се определя като се вземат предвид, наред с останалото, естеството на предоставяната услуга, извършваната работа и адресът(ите) на работното място.

16. Държавите членки предвиждат, че предприятията, посочени в член 1, параграф 3, буква в), гарантират на командированите работници реда и условията на работа, които се прилагат съгласно член 5 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета (*) към работниците, наети чрез агенции за временна заетост, установени в държавата членка, в която се извършва работата.

Предприятието ползвател уведомява предприятията, посочени в член 1, параграф 3, буква в), относно реда и условията на работа, които прилага по отношение на условията на труд и възнаграждението, в степента, изисквана по първа алинея от настоящия параграф.

(*) Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).“;

- в) параграф 7 се заменя със следното:

„7. Параграфи 1—6 не засягат прилагането на реда и условията на работа, които са по-благоприятни за работниците.

Специфичните добавки, свързани с командироването, се смятат за част от възнаграждението, освен ако са изплатени като възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с командироването, като пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи. Без да се засяга параграф 1, буква з), първа алинея работодателят възстановява на командированите работниците такива разходи в съответствие с националното право и/или практика, приложими към трудовото правоотношение.

Когато в реда и условията на работа, приложими за трудовото правоотношение, не се посочва дали и кои елементи на специфичната добавка, свързана с командироването, трябва да се изплатят като възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с командироването или които са част от възнаграждението, тогава цялата добавка се счита за платена като възстановяване на разходи.“;

- г) в параграф 8, втора и трета алинеи се заменят със следното:

„При отсъствие на или в допълнение към система за обявяване, че дадени колективни договори или арбитражни решения са общоприложими по смисъла на първа алинея, държавите членки, ако решат това, се основават на:

- колективни договори или арбитражни решения, които се прилагат общо по отношение на всички подобни предприятия в географския район и в съответната професия или промишлен отрасъл, и/или
- колективни договори, които са били сключени от най-представителните организации на социалните партньори на национално равнище и които се прилагат на цялата територия на държавата,

при условие че тяхното прилагане по отношение на предприятията, посочени в член 1, параграф 1, гарантира равно третиране на тези предприятия и другите предприятия, посочени в настоящата алинея, които се намират в подобно положение, по отношение на въпросите, изброени в първа алинея от параграф 1 от настоящия член, и когато е приложимо, по отношение на реда и условията на работа, които трябва да се гарантират на командированите работници в съответствие с параграф 1а от настоящия член.

Счита се, че съществува равно третиране по смисъла на настоящия член, когато националните предприятия в подобно положение:

- на въпросното място или в съответния отрасъл имат същите задължения като предприятията, посочени в член 1, параграф 1, по отношение на въпросите, изброени в първа алинея от параграф 1 от настоящия член, и когато е приложимо, по отношение на реда и условията на работа, които трябва да се гарантират на командированите работници в съответствие с параграф 1а от настоящия член, и
- от тях се изисква да изпълняват такива задължения със същия резултат.“;

д) параграфи 9 и 10 се заменят със следното:

„9. Държавите членки могат да изискват от предприятията, посочени в член 1, параграф 1, да гарантират на работниците, посочени в член 1, параграф 3, буква в), други условия, които се прилагат за работниците, наети чрез агенции за временна заетост, в държавата членка, в която се извършва работата, в допълнение на реда и условията на работа, посочени в параграф 1б) от настоящия член.

10. Настоящата директива не възпрепятства държавите членки, при спазване на Договорите, да прилагат по отношение на националните предприятия и на предприятията от други държави членки, на основата на равно третиране, реда и условията на работа по въпроси, различни от посочените в параграф 1, първа алинея, в случай на разпоредби, свързани с обществения ред.“

3) В член 4 параграф 2, първа алинея се заменя със следното:

„2. Държавите членки предвиждат сътрудничество между компетентните органи и служби, включително държавни органи, които в съответствие с националното законодателство отговарят за контрола на реда и условията на работа, посочени в член 3, включително на равнището на Съюза. Това сътрудничество, в частност, включва отговори на мотивирани искания от страна на тези органи или служби за информация относно транснационалното наемане на работници и отстраняване на явни нарушения или възможни случаи на неправомерни действия, като например транснационални случаи на недеklarиран труд и фиктивна самостоятелна заетост, свързани с командироването на работници. Когато компетентният орган или служба в държавата членка, от която е командирован работникът, не притежава информацията, поискана от компетентния орган или служба на държавата членка, на чиято територия работникът е командирован, той/тя изисква тази информация от други органи или служби в тази държава членка. В случай на продължително забавяне при предоставяне на такава информация на държавата членка, на чиято територия работникът е командирован, Комисията бива информирана за това и тя предприема подходящи мерки.“

4) Член 5 се заменя със следното:

„Член 5

Наблюдение, контрол и изпълнение

Държавата членка, на чиято територия работникът е командирован и държавата членка, от която е командирован работникът, са отговорни за осъществяването на наблюдението, контрола и изпълнението на задълженията, предвидени в настоящата директива и в Директива 2014/67/ЕС, и вземат съответните мерки в случай на неспазване на настоящата директива.

Държавите членки определят правила относно приложимите санкции при нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива и предприемат всички необходими мерки за осигуряване на прилагането им. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

По-специално, държавите членки гарантират, че работниците и/или техните представители разполагат с адекватни процедури за изпълнението на задълженията по настоящата директива.

Когато вследствие на цялостна оценка, извършена от държава членка съгласно член 4 от Директива 2014/67/ЕС, бъде установено, че дадено предприятие с цел злоупотреба или измама създава впечатление, че положението на даден работник попада в обхвата на настоящата директива, тази държава членка гарантира, че съответният работник се ползва от приложимото законодателство и практиката.

Държавите членки гарантират, че настоящият член не излага съответния работник на по-неблагоприятни условия от условията, приложими за командированите работници.“

5) Уводната част на приложението се заменя със следното:

„Дейностите, посочени в член 3, параграф 2, включват всички строителни работи, отнасящи се до строителството, ремонта, поддръжката, изменението или разрушаването на сгради и в частност следните работи:“.

Член 2

Преглед

1. Комисията извършва преглед на прилагането и изпълнението на настоящата директива. До 30 юли 2023 г. Комисията представя доклад относно нейното прилагане и изпълнение на Европейския парламент, Съвета и Европейския икономически и социален комитет и, ако е целесъобразно, предлага необходимите изменения в настоящата директива и в Директива 96/71/ЕО.
2. Докладът, посочен в параграф 1, съдържа оценка на необходимостта от допълнителни мерки за гарантирането на равнопоставени условия и за закрила на работниците:
 - а) при възлагане на подизпълнители;
 - б) в контекста на член 3, параграф 3 от настоящата директива, като се има предвид развитието във връзка със законодателния акт за изменение на Директива 2006/22/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁾ по отношение на изискванията за изпълнение и за определяне на специални правила по отношение на Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на шофьори в сектора на автомобилния транспорт.

Член 3

Транспониране и прилагане

1. Държавите членки приемат и публикуват, до 30 юли 2020 г. законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно съобщават текста на тези мерки на Комисията.

Държавите членки прилагат тези мерки, считано от 30 юли 2020 г. До тази дата Директива 96/71/ЕО продължава да се прилага в редакцията на текста преди измененията, въведени с настоящата Директива.

Когато държавите членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното законодателство, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.
3. Настоящата директива се прилага за сектора на автомобилния транспорт от датата на прилагане на законодателния акт за изменение на Директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за прилагане и за определяне на специални правила по отношение на Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на шофьори в сектора на автомобилния транспорт.

Член 4

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 5

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на 28 юни 2018 година.

За Европейския парламент
Председател
A. TAJANI

За Съвета
Председател
L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Директива 2006/22/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 г. относно минималните условия за изпълнение на Регламенти (ЕИО) № 3820/85 и (ЕИО) № 3821/85 на Съвета относно социалното законодателство, свързано с дейностите по автомобилния транспорт, и за отмяна на Директива 88/559/ЕИО на Съвета (ОВ L 102, 11.4.2006 г., стр. 35).