EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 25.9.2019
COM(2019) 426 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU IN EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU

o uporabi in izvajanju Direktive 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI)

{SWD(2019) 337 final}

1. UVOD

1.1. Direktiva

Prosto gibanje delavcev, svoboda ustanavljanja in svoboda opravljanja storitev so temeljna načela notranjega trga v Evropski uniji, zapisana v Pogodbi o delovanju Evropske unije (PDEU). Z Direktivo 96/71/ES[1] o napotitvi delavcev na delo (kakor je bila spremenjena z Direktivo (EU) 2018/957[2][3]) (v nadaljnjem besedilu: direktiva o napotitvi delavcev na delo) se izvajajo navedena načela, da bi se zagotovili enaki konkurenčni pogoji za podjetja in spoštovanje pravic delavcev.

Direktiva 2014/67/EU[4] o izvrševanju (v nadaljnjem besedilu: Direktiva) vzpostavlja skupni okvir sklopa ustreznih določb, ukrepov in nadzornih mehanizmov, potrebnih za boljše in enotnejše izvajanje, uporabo in izvrševanje Direktive 96/71/ES v praksi.

1.2. Poročilo

V skladu s členom 24 Direktive mora Komisija pregledati uporabo in izvajanje Direktive ter najpozneje 18. junija 2019 predložiti poročilo in po potrebi predlagati potrebne spremembe. V skladu s tem členom je zlasti treba oceniti določbe Direktive, navedene v členu 4 (v zvezi z ugotavljanjem, ali je napotitev prava, ter preprečevanjem zlorab in izogibanja), členu 6 (v zvezi z medsebojno pomočjo), členu 9 (v zvezi z upravnimi zahtevami in nadzornimi ukrepi), členu 12 (v zvezi z odgovornostjo podizvajalcev) in poglavju VI (v zvezi s čezmejnim izvrševanjem upravnih denarnih kazni in/ali glob), pa tudi ustreznost razpoložljivih podatkov in uporabo dvostranskih sporazumov ali dogovorov v zvezi z informacijskim sistemom za notranji trg. V poročilu so poleg teh vprašanj obravnavane tudi druge določbe Direktive. Obravnavana je tudi učinkovitost ukrepov, ki so jih sprejele države članice, v praksi, če to dovoljujejo razpoložljive informacije. Poleg tega je v njem proučeno, ali je potrebna sprememba Direktive.

Poročilo temelji na informacijah o nacionalnih ukrepih za prenos Direktive, ki so jih države članice sporočile Komisiji v skladu s členom 23(2) Direktive[5]. Komisija se je posvetovala tudi s člani (nacionalnimi strokovnjaki) in opazovalci (strokovnjaki držav evropskega prostotrgovinskega območja in evropskih socialnih partnerjev) Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo[6], tako da jim je poslala vprašalnik (v nadaljnjem besedilu: vprašalnik) in predhodni osnutek poročila. Komisija je uporabila tudi informacije o ukrepih za prenos, ki jih je zbral Evropski strokovni center na področju politike delovnega prava, zaposlovanja in trga dela. Poleg tega so bile upoštevane informacije, na katere so Komisijo opozorili poslanci Evropskega parlamenta, pritožbe in dopisi državljanov ter informacije, ki jih je Komisija dobila prek stikov z različnimi zainteresiranimi stranmi.

[1] Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1).
[2] Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 173, 9.7.2018, str. 16).
[3] Spremembe, uvedene z Direktivo (EU) 2018/957, se uporabljajo šele od 30. julija 2020.
[4] Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (UL L 159, 28.5.2014, str. 11).
[5] Sklici na nacionalne zakone, s katerimi se Direktiva prenaša v nacionalno zakonodajo, so na voljo na spletišču Eur-Lex na naslovu: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/NIM/?qid=1547558891458&uri=CELEX%3A32014L0067.
[6] Ustanovljen s Sklepom Komisije 2009/17/ES z dne 19. decembra 2008 o ustanovitvi Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo (UL L 8, 13.1.2009, str. 26).

Poročilu je priložen delovni dokument služb Komisije, vključno z več prilogami. Prilogi I in II se nanašata na ukrepe držav članic za prenos člena 9 oziroma 12. Priloga III vsebuje statistične podatke iz informacijskega sistema za notranji trg v zvezi z uporabo modula za napotitev in modula, povezanega z upravnim sodelovanjem na področju čezmejnega izvrševanja kazni in glob. Priloga IV vsebuje poročilo o zbiranju podatkov iz nacionalnih orodij za izjave za leto 2017, ki ga je pripravila Mreža strokovnjakov za statistiko na področju prostega gibanja delavcev, koordinacije sistemov socialne varnosti ter goljufij in napak (Network Statistics FMSSFE).

2. POSTOPEK PRENOSA V NACIONALNO ZAKONODAJO

Države članice so morale v skladu s členom 23(1) prenesti Direktivo v nacionalno zakonodajo do 18. junija 2016.

Da bi Komisija pomagala državam članicam pri prenosu, je ustanovila strokovno skupino za prenos Direktive 2014/67/EU o izvrševanju direktive o napotitvi delavcev na delo, ki se je med decembrom 2014 in majem 2016 sestala devetkrat. Poleg tega je Odbor strokovnjakov za napotitev delavcev na delo na več sestankih razpravljal o izvajanju in uporabi Direktive v praksi.

Direktivo so zdaj prenesle vse države članice.

V ta namen so vse države članice razen Nemčije, ki je menila, da je njena zakonodaja usklajena z Direktivo, sprejele nove zakone ali upravne akte ali spremenile obstoječe akte. Do roka za prenos, tj. 18. junija 2016, so zakoni za prenos Direktive začeli veljati v desetih državah članicah (na Danskem, Finskem, v Franciji, na Madžarskem, Malti, Nizozemskem, Poljskem, Slovaškem, v Sloveniji in Združenem kraljestvu). Pozneje leta 2016 in po izteku roka je ustrezna zakonodaja začela veljati še v šestih državah članicah (v Belgiji, Estoniji, Grčiji, na Irskem, v Italiji, Latviji). Leta 2017 je nova zakonodaja začela veljati v Avstriji, Bolgariji, na Hrvaškem, Češkem, Cipru, v Litvi, Luksemburgu, na Portugalskem, v Romuniji, Španiji in na Švedskem.

3. IZVAJANJE DIREKTIVE

3.1. Predmet urejanja in opredelitev pojmov (člena 1 in 2)

V členu 1 so določeni področje uporabe in cilji Direktive ter njeno razmerje z direktivo o napotitvi delavcev na delo. Čeprav te določbe ni treba izrecno prenesti v nacionalno zakonodajo, je treba z nacionalnim pravom zagotoviti, da področje uporabe izvedbenih določb vključuje primere napotitve, kot so opredeljeni v navedeni direktivi, zlasti členih 1 do 3.

Zato številne države članice niso izrecno opredelile področja uporabe izvedbene zakonodaje, ampak so ga pojasnile v okviru drugih določb nacionalnega prava in s sklicevanjem nanje. Države članice, ki so izrecno opredelile področje uporabe s sklicevanjem na direktivo o napotitvi delavcev na delo, so Bolgarija, Ciper, Estonija, Finska, Grčija, Italija, Latvija, Malta, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška in Španija.

Vse države članice uporabljajo nacionalne določbe, uvedene na podlagi prenosa Direktive, za napotene delavce. Vendar nekatere od njih uporabljajo te določbe širše, in sicer za osebe, ki niso napoteni delavci v smislu direktive o napotitvi delavcev na delo, ali za dejavnosti, ki ne vključujejo opravljanja storitev. To velja za Avstrijo, katere zakonodaja zajema vse primere delavcev, ki jih delodajalec pošlje na delo v Avstrijo. Tudi določbe madžarskega zakonika o delovnih razmerjih nakazujejo na tako široko uporabo, čeprav ta ni izrecno navedena. V skladu z nizozemskimi in

slovenskimi predpisi se ta zakonodaja delno uporablja tudi za samozaposlene ponudnike čezmejnih storitev.

Organizacije delodajalcev v dveh državah članicah (Avstriji in Franciji) so opozorile, da bi bilo treba ukrepe za prenos Direktive uporabljati samo za primere, ki jih je mogoče šteti za napotitev v skladu z direktivo o napotitvi delavcev na delo. Na splošno so sindikati menili, da je mogoče in popolnoma v skladu s pristojnostmi držav članic, da se določbe iz Direktive uporabljajo tudi za druge kategorije delavcev, ki ne veljajo za napotene v skladu z direktivo o napotitvi delavcev na delo.

3.2. Pristojni organi in uradi za sodelovanje (člen 3)

V členu 3 Direktive se obravnava imenovanje pristojnih organov in uradov za sodelovanje v državah članicah za namene Direktive.

Obveznost imenovanja pristojnih organov in uradov za sodelovanje, prek katerih se izvaja upravno sodelovanje in/ali izmenjava informacij v zvezi z napotitvijo delavcev, izhaja še iz prenosa člena 4 direktive o napotitvi delavcev na delo. Zato so vse države članice imenovale organe in uradnike za sodelovanje, ki so pristojni za vprašanja, povezana z napotitvijo delavcev.

Večina držav članic se je odločila za neposreden prenos člena 3 Direktive. Organi so bili neposredno določeni z zakonom ali jih je imenovala vlada ali drug organ.

Seznam pristojnih organov in uradov za sodelovanje je na voljo na spletišču Tvoja Evropa[7].

3.3. Ugotavljanje, ali je napotitev prava, ter preprečevanje zlorab in izogibanja (člen 4)

V členu 4 Direktive sta določena dva neizčrpna seznama elementov, ki jih lahko države članice uporabijo pri celotni oceni za ugotavljanje, ali podjetje dejansko opravlja večji del svoje dejavnosti v državi članici sedeža (člen 4(2)) in ali napoteni delavec začasno opravlja delo v državi članici, ki ni država, v kateri običajno dela (člen 4(3)). Ti elementi bi morali pristojnim organom pomagati pri izvajanju preverjanj in nadzora ter v primeru utemeljenega suma, da delavec ne izpolnjuje pogojev za napotenega delavca. Opozoriti je treba, da neupoštevanje enega ali več od teh elementov ne izključuje opredelitve okoliščin kot napotitve (člen 4(4)), kar pomeni, da se ne bi smelo zahtevati, da so pri vsaki napotitvi izpolnjeni vsi elementi.

3.3.1. Elementi za ugotavljanje, ali podjetje dejansko opravlja večji del svoje dejavnosti

Večina držav članic je določila seznam elementov, enakih tistim iz Direktive. Avstrija, Nemčija, Irska, Nizozemska, Švedska in Združeno kraljestvo niso izrecno prenesli tega dela člena. Osem držav članic (Bolgarija, Hrvaška, Italija, Romunija, Slovenija, Avstrija, Španija in Grčija) je uvedlo druge elemente ali ohranilo druge obstoječe elemente, kot so:

- trajanje dejanske napotitve (Bolgarija);
- trajanje in pogostost dejavnosti delodajalca na nacionalnem ozemlju ter ali se opravlja občasno ali stalno (Hrvaška);

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_sl.htm.

- vsak drugi element, uporaben za celotno oceno (Italija);

- glavna dejavnost podjetja v kraju, kjer ima dovoljenje za poslovanje, ter predmet pogodbe o opravljanju storitev; pogodbe o zaposlitvi/druge oblike zaposlitve, ki jih je podjetje sklenilo s svojimi zaposlenimi (Romunija);

- ali ima delodajalec ustrezne prostore, kjer se storitev opravlja; zaposlitev upravnega osebja, ki opravlja delo na sedežu ali v prostorih delodajalca; ali delodajalec oglašuje dejavnost in ali je v zadnjih šestih mesecih prišlo do spremembe dejavnosti delodajalca (Slovenija);

- za presojo, ali delovno razmerje, čezmejna napotitev ali posredovanje dela delavcem obstaja, je pomembna dejanska ekonomska narava dejavnosti in ne oblika dejstev (Avstrija); za napotitev ni treba skleniti pogodbe o opravljanju storitev med delodajalcem, ki nima sedeža v Avstriji, in prejemnikom storitve, ki posluje v Avstriji;

- identifikacija podjetja, ki napoti delavce (Španija);

- čas ustanovitve podjetja in podjetje, ki dejansko izplačuje plače napotenim delavcem (Grčija).

3.3.2. Elementi za presojo, ali napoteni delavec začasno opravlja delo v državi članici, ki ni država, v kateri običajno dela

Večina držav članic, razen Avstrije, Danske, Nemčije, Irske, Švedske in Združenega kraljestva, je prenesla seznam elementov iz člena 4(3), predvsem z določitvijo seznama elementov, enakih tistim iz Direktive. Hrvaška, Latvija, Italija, Luksemburg, Grčija in Slovenija so določile dodatne elemente:

- datum zaposlitve, imetje potrdila o prenosnem dokumentu A1 (ali vloga za navedeno potrdilo), ali je delodajalec poslal delavce v državo članico v zadnjih 12 mesecih ter katere naloge je delavec opravljal en mesec pred napotitvijo v državo članico in kje (Hrvaška);

- vsak drugi element, uporaben za celotno oceno, in potrdilo v zvezi z veljavno zakonodajo o socialni varnosti (Italija);

- za presojo, ali napoteni delavec opravlja delo v državi članici, ki ni država, v kateri običajno dela, bi moral državni inšpektorat za delo vnaprej preveriti, ali obstaja resnično delovno razmerje (Latvija);

- namen delavca, da se vrne v matično državo (Luksemburg, na podlagi sodne prakse);

- predhodna obdobja zavarovanja napotenega delavca na podlagi zaposlitve ali samozaposlitve (Slovenija);

- datum konca napotitve in ali bo pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje med napotenim delavcem in ponudnikom storitve veljalo po koncu napotitve (Grčija).

Večina držav članic je izrecno prenesla člen 4(4) in pojasnila, da zgoraj navedena merila niso izčrpna.

3.4. Izboljšan dostop do informacij (člen 5)

V členu 5 so določene obveznosti držav članic glede dostopa do informacij in vzpostavitve enotnega uradnega nacionalnega spletnega mesta (v nadaljnjem besedilu: spletno mesto).

Kar zadeva prenos člena 5(2), nacionalna zakonodaja večine držav članic (Avstrije, Belgije, Češke, Danske, Estonije, Finske, Nemčije, Grčije, Madžarske, Irske, Litve, Luksemburga, Malte, Nizozemske, Španije in Združenega kraljestva) ne določa meril, ki jih je treba uporabiti za informacije, zagotovljene na spletnem mestu.

Ne glede na to so vse države članice vzpostavile spletna mesta, ki večinoma izpolnjujejo pogoje, določene v Direktivi, vključno z jezikovnimi zahtevami, tj. večina spletnih mest je na voljo v nacionalnih jezikih države članice gostiteljice in angleščini, veliko pa tudi v drugih ustreznih jezikih.

Kar zadeva predstavitev informacij v zvezi s pogoji za zaposlitev na podlagi zakonodaje, so države članice uporabile različne možnosti. V nekaterih primerih so prepisale nacionalna zakonodajna ali upravna besedila, v drugih pa zagotovile povzetke ali preglede v preprostem jeziku in/ali vprašanja in odgovore.

Če obstajajo kolektivne pogodbe, ki se uporabljajo v skladu s členom 3(8) direktive o napotitvi delavcev na delo (člen 5(4)), države članice informacije v zvezi s pogoji za zaposlitev, ki se za napotene delavce uporabljajo na podlagi kolektivnih pogodb, predstavljajo na spletnih mestih v različnih oblikah. Te so lahko v obliki: (1) celotnega besedila kolektivne pogodbe (Avstrija, Hrvaška, Luksemburg, Latvija in Švedska); (2) povzetka kolektivne pogodbe, predstavljenega na spletnem mestu (Avstrija, Belgija, Nemčija, Luksemburg in Estonija); (3) povezave na kolektivno pogodbo, navedene na spletnem mestu (Belgija, Bolgarija, Hrvaška, Finska, Irska, Estonija in Nizozemska), ter (4) povezave na podatkovno zbirko o kolektivnih pogodbah, navedene na nacionalnih spletnih mestih (Belgija, Španija, Finska, Madžarska, Italija, Portugalska, Slovaška, Slovenija in Nizozemska).

V okviru prizadevanja Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo Komisija, države članice in socialni partnerji na evropski ravni pregledajo spletna mesta ter predstavijo svoja mnenja in ugotovitve, vključno z dobrimi praksami, ter predložijo predloge za izboljšave. Ta dejavnost še poteka. Predhodni rezultati kažejo, da je bila večina spletnih mest vzpostavljenih v skladu s členom 5 Direktive, pri čemer številne presegajo določbe člena, kar zadeva obseg predstavljenih informacij in vključenih jezikov.

Socialni partnerji na evropski ravni so dostop do informacij opredelili kot enega najpomembnejših elementov za zagotavljanje pravic napotenih delavcev in pravne varnosti za podjetja. Delodajalci so navedli, da bi predloga za enotno spletno mesto pomenila precejšnje izboljšanje v zvezi z jasnostjo in dostopnostjo informacij. Sindikati so navedli, da je pomembno, da spletna mesta vključujejo tudi informacije o kontaktih ustreznih socialnih partnerjev.

Enotna nacionalna uradna spletna mesta vseh držav članic so dostopna na spletnem mestu Tvoja Evropa[8].

3.5. Upravno sodelovanje (člena 6 in 7)

Člena 6 in 7 Direktive se nanašata na upravno sodelovanje med državami članicami, ki bi se moralo izvajati brez nepotrebnega odlašanja za lažje izvajanje in uporabo Direktive in direktive o napotitvi delavcev na delo ter njuno izvrševanje v praksi. Poleg tega so v členu 6 določeni roki za odgovarjanje na prošnje: v dveh delovnih dneh v nujnih primerih in 25 delovnih dneh za druge prošnje. V členu 7 je dodatno določena vloga države članice gostiteljice in matične države članice pri upravnem sodelovanju.

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_sl.htm#national-websites.

Večina držav članic je izrecno prenesla člena 6 in 7 ali uporablja predhodno obstoječo zakonodajo. Združeno kraljestvo, Belgija, Francija, Luksemburg in Nizozemska izpolnjujejo člena 6 in 7 v celoti ali nekatere od njunih vidikov z upravno prakso ter nimajo vzpostavljene zadevne zakonodaje.

V skladu s členom 6(3) lahko države članice tudi pošiljajo in vročajo dokumente. Ta določba ni obvezna, vendar jo večina držav članic uporablja v praksi, da lahko uradi za sodelovanje v državah članicah gostiteljicah dostavljajo dokumente ponudnikom storitev v matičnih državah članicah, na splošno pa praksa dobro deluje tudi v državah članicah, ki določbe niso prenesle.

Ker upravno sodelovanje v zvezi z napotitvijo delavcev poteka predvsem v obliki pošiljanja utemeljenih prošenj pristojnih organov za informacije in odgovarjanja nanje prek informacijskega sistema za notranji trg, statistika njegove uporabe zagotavlja kvantitativen pregled nad uporabo upravnega sodelovanja v praksi.

V zvezi s prošnjami za informacije na podlagi upravnega sodelovanja so države članice izpostavile nekatere težave. V nekaterih primerih organi zaprošenih držav članic trdijo, da niso pristojni za odgovarjanje na nekatera vprašanja, in/ali ne odgovorijo oziroma predložijo nepopoln odgovor. V nekaterih primerih organi zaradi kratkih rokov ne morejo izvesti inšpekcijskega pregleda. Zaradi tega ne odgovorijo na prošnje ali je odgovor le delen.

V zvezi z roki iz člena 6(6) večina držav članic meni, da so ustrezni, čeprav v nekaterih primerih prekratki – na primer, če je treba dokumente pridobiti od drugih organov ali opraviti inšpekcijske preglede za pridobitev potrebnih informacij. Statistika v zvezi z informacijskim sistemom za notranji trg (glej Prilogo III k delovnemu dokumentu služb Komisije) kaže, da pri približno eni tretjini prošenj odgovor ni poslan v roku.

Sindikati so v izpolnjenem vprašalniku Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo poudarili pomen zagotavljanja upoštevanja rokov iz člena 6(6). Poudarili so, da je za sposobnost spopadanja z zlorabami pomembno hitro prejemanje zanesljivih in celovitih informacij. Poleg tega so poudarili potrebo po tem, da države članice zagotovijo ustrezne vire za upravno sodelovanje.

Statistika informacijskega sistema za notranji trg v zvezi s pošiljanjem in prejemanjem prošenj

V letu 2018 je bilo prek informacijskega sistema za notranji trg opravljenih skupno 4 789 izmenjav informacij o napotitvi delavcev. Večino tega obsegajo prošnje za informacije (2 785) in prošnje za dokumente (1 089). Druge vrste izmenjav so bile manj pogoste: prošnje za izdajo uradnega obvestila o odločbi, ki nalaga upravno kazen ali globo (568), prošnje za izterjavo kazni ali globe (201), nujne prošnje (130) ter sporočila o nepravilnostih (16).

Raven sodelovanja se od leta 2017 stalno zvišuje, pri čemer se je skupno število izmenjav informacij med četrtim četrtletjem leta 2017 in četrtim četrtletjem leta 2018 povečalo z 873 na 1 214. Zlasti število nujnih prošenj se je med četrtim četrtletjem leta 2017 in četrtim četrtletjem leta 2018 povečalo z 22 na 50.

Leta 2018 je največ prošenj za informacije poslala Belgija, sledili pa sta Avstrija in Francija. Poleg tega je Belgija poslala največ nujnih prošenj, medtem ko je Avstrija poslala največ prošenj za dokumente, izdajo uradnega obvestila o odločbi in izterjavo kazni ali globe. Največ sporočil o nepravilnostih je poslala Slovaška.

Skupno je največ prošenj v letu 2018 prejela Slovenija, vendar je Poljska prejela največ prošenj za informacije, sledili pa sta Portugalska in Slovenija. Romunija je prejela največ *nujnih* prošenj, sledili pa sta Poljska in Portugalska. Slovenija je prejela največ prošenj za dokumente, uradnih obvestil o odločbi in prošenj za izterjavo kazni ali globe, medtem ko je Nemčija prejela največ sporočil o nepravilnostih.

Leta 2018 je bil povprečni čas za odgovor na nujne prošnje, pri katerih bi morale biti potrebne informacije na voljo v registru, deset koledarskih dni, medtem ko je rok, določen v Direktivi, le dva delovna dneva.

Leta 2018 je bil povprečni čas za odgovor na prošnje za informacije (ki niso nujne) 43 dni, medtem ko je zakonski rok za odgovor na te prošnje 35 dni (25 delovnih dni). V nekaterih primerih države članice, ki prejmejo veliko prošenj, odgovarjajo hitreje od tistih, ki prejmejo manj prošenj.

Glej Prilogo III k delovnemu dokumentu služb Komisije za pregled statistike.

3.6. **Upravne zahteve in nadzorni ukrepi (člen 9)**

V skladu z Direktivo lahko države članice uvedejo upravne zahteve in nadzorne ukrepe, potrebne za zagotavljanje učinkovitega spremljanja skladnosti z Direktivo in direktivo o napotitvi delavcev na delo, če so te zahteve in ukrepi upravičeni in sorazmerni v skladu s pravom Unije. Uvedba teh ukrepov ni obvezna za države članice. Predloženi seznam možnih ukrepov je neizčrpen. Vendar se lahko druge upravne zahteve in nadzorni ukrepi uvedejo le, če so upravičeni in sorazmerni.

Pregled ukrepov, ki so jih sprejele države članice na podlagi člena 9, je na voljo v Prilogi I k delovnemu dokumentu služb Komisije.

3.6.1. Člen 9(1)(a) – preprosta izjava

V skladu s to določbo lahko države članice zahtevajo, naj ponudnik storitev s sedežem v drugi državi članici predloži „preprosto izjavo“, v kateri navede potrebne ustrezne informacije, da se omogočijo dejanske kontrole na delovnem mestu, vključno z: (i) identiteto ponudnika storitev; (ii) predvidenim številom jasno določljivih napotenih delavcev; (iii) kontaktnimi osebami iz točk (e) in (f) člena 9(1); (iv) predvidenim trajanjem ter začetnim in končnim datumom napotitve; (v) naslovom ali naslovi delovnega mesta ter (vi) naravo storitev, ki upravičujejo napotitev.

Vse države članice, razen Združenega kraljestva (z izjemo Gibraltarja), zahtevajo, da ponudnik storitev predloži tako izjavo, preden začne opravljati dejavnosti na njihovem ozemlju. V večini držav članic je treba predložiti izjavo kadar koli pred začetkom opravljanja storitev, vključno z istim dnem (Avstrija, Belgija, Bolgarija, Hrvaška, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska). V nekaterih državah članicah (Italija, Litva, Romunija) pa je treba izjavo predložiti predhodni dan (kar pomeni dan pred dnevom začetka opravljanja storitev). Ker se izjava lahko zahteva „najpozneje do začetka opravljanja storitev“, vsaka zahteva za predložitev izjave v določenem roku (na primer nekaj ur ali dni) pred napotitvijo presega to, kar je izrecno dovoljeno na podlagi Direktive.

V primeru sprememb informacij, navedenih v izjavi, je treba v skladu z zakoni Avstrije, Finske in Nemčije take spremembe sporočiti nemudoma, druge države članice pa uporabljajo natančen časovni okvir za to obvestilo: prvi delovni dan po spremembi (Danska), tri dni (Hrvaška in Švedska), pet dni (Italija in Romunija), sedem dni (Poljska), deset dni (Češka) oziroma petnajst dni (Ciper in Grčija) po spremembah. V Italiji spremembe „bistvenih informacij“ (identifikacijska oznaka in država sedeža ponudnika storitev, identifikacijske oznake napotenih delavcev itd.) niso dovoljene; v takih primerih je treba znova predložiti izjavo pred začetkom opravljanja storitev. V Grčiji je treba informacije v primeru spremembe delovnega časa predložiti najpozneje na dan spremembe.

3.6.1.1. Informacije v zvezi s ponudnikom storitev/delodajalcem

Države članice zahtevajo vsaj informacije o imenu in naslovu ponudnika storitev, po navadi pa tudi nekatere dodatne kontaktne podatke, kot je telefonska številka in/ali elektronski naslov. Poleg teh

zahtev 12 držav članic (Avstrija, Češka, Danska, Estonija, Finska, Grčija, Madžarska, Italija, Latvija, Poljska, Slovaška in Španija) zahteva, naj delodajalec, ki napoti delavce, sporoči svojo identifikacijsko številko za DDV, matično številko podjetja ali podoben podatek, na Cipru pa mora podjetje navesti svojo pravno obliko. Devet držav članic (Avstrija, Hrvaška, Ciper, Estonija, Finska, Nemčija, Grčija, Madžarska in Litva) je predpisalo informacije o vrsti poslovne dejavnosti, tj. poslovni sektor, v katerem podjetje deluje.

3.6.1.2. Informacije v zvezi z napotenimi delavci

Osnovne informacije o delavcih po navadi vključujejo imena in naslove delavcev, na Češkem in v Nemčiji tudi njihov datum rojstva, v 13 državah članicah (v Avstriji, na Hrvaškem, Danskem, Finskem, v Franciji, Grčiji, Italiji, Litvi, Luksemburgu, na Malti, Poljskem, Slovaškem in v Sloveniji) pa datum rojstva in državljanstvo. V Španiji je treba navesti osebne in poklicne podatke. Finska in Madžarska zahtevata navedbo števila napotenih delavcev, Madžarska pa zahteva tudi imena napotenih delavcev.

Dodatne zahteve so bile uvedene v 13 državah članicah: osem držav članic (Hrvaška, Češka, Danska, Finska, Grčija, Italija, Litva in Portugalska) zahteva številko potnega lista ali identifikacijsko številko; Češka, Danska in Grčija zahtevajo podatke o spolu delavcev; Avstrija, Finska in Švedska zahtevajo njihovo številko socialnega zavarovanja; Slovenija zahteva naslov začasnega prebivališča v Sloveniji; Francija zahteva podatke o socialnovarstvenem statusu, Danska informacije o socialni varnosti, Nizozemska pa predložitev dokumentov o plačilu prispevkov za socialno varnost v matični državi. Avstrija, Hrvaška, Finska in Latvija za državljane tretjih držav, napotene na njihovo ozemlje, zahtevajo predložitev delovnega dovoljenja in/ali dovoljenja za prebivanje. Luksemburg in Litva zahtevata tudi podatke o poklicu delavca.

3.6.1.3. Informacije v zvezi s kontaktnimi osebami

V členu 9(1) je navedeno, da lahko države članice zahtevajo, naj ponudnik storitev navede osebo za stike z organi v državi gostiteljici. Države članice sicer lahko zahtevajo prisotnost te kontaktne osebe v državi članici gostiteljici, vendar ne smejo naložiti nesorazmernih zahtev. Poleg tega lahko države članice zahtevajo, da se imenuje druga kontaktna oseba, ki bo delovala kot predstavnik, prek katerega lahko socialni partnerji zahtevajo, da ponudnik sodeluje pri kolektivnih pogajanjih. Od navedene kontaktne osebe se v nasprotju z osebo za stike z organi ne more zahtevati prisotnost v državi članici gostiteljici, vendar pa mora biti na voljo, če je za to razumno in upravičeno zaprošena.

Vse države članice, ki so uporabile določbe v členu 9(1)(e) in/ali (f), zahtevajo še, naj se te osebe navedejo v preprosti izjavi. V skladu s tem vse države članice, razen Češke, Litve in Združenega kraljestva, zahtevajo, da se v izjavi navedejo informacije o kontaktni osebi za stike s pristojnimi organi. Bolgarija, Ciper, Danska, Madžarska, Italija, Latvija, Malta, Portugalska in Španija zahtevajo, da se v izjavi navedejo informacije o osebi za stik v zvezi s kolektivnimi pogajanji.

Poleg tega enajst držav članic (Avstrija, Hrvaška, Ciper, Estonija, Finska, Grčija, Madžarska, Italija, Luksemburg, Slovenija in Švedska) zahteva informacije o kontaktni osebi, ki je na splošno upravičena za zastopanje delodajalca; v skladu z nizozemskimi predpisi je treba navesti osebo, pristojno za izplačila plač. Praviloma je treba za vse te tri vrste kontaktnih oseb navesti njihovo ime in naslov, v nekaterih primerih pa tudi dodatne kontaktne informacije.

3.6.1.4. Informacije v zvezi z delom, ki se opravlja

Skoraj vse države članice, ki zahtevajo predložitev izjave, zahtevajo tudi informacije v zvezi s členom 9(1)(a)(iv) in (v): predvideno trajanje ter začetni in končni datum napotitve ter naslov ali naslove delovnega mesta. Podobno obveznost navedbe vrste ali narave dela ustreza členu 9(1)(a)(vi) Direktive v zvezi z naravo storitev. Tudi te informacije zahtevajo vse države, ki zahtevajo izjavo,

razen Grčije in Irske. V Španiji zakon vsebuje sklic na „poklicne podatke“, ki lahko nakazuje na obveznost navedbe vrste dela/storitev.

Poleg teh zahtev države članice zahtevajo, da se v izjavi navedejo tudi dodatne informacije, ki niso povezane s členom 9(1)(a), temveč z drugimi določbami navedenega člena. Take zahteve so dovoljene, če so upravičene in sorazmerne. Navedba lokacije dokumentov, ki jih je treba hraniti in predložiti organom na zahtevo, je predpisana v zakonodaji sedmih držav članic (v Avstriji, na Hrvaškem, v Nemčiji, na Madžarskem, v Litvi, na Poljskem in v Sloveniji). Pet držav članic (Avstrija, Bolgarija, Hrvaška, Francija in Grčija) zahteva informacije v zvezi z delovnim časom in plačami; Belgija zahteva vsaj vključitev urnika dela in informacije o tem, ali so pogodbe začasne; Italija zahteva podrobnosti o plačah v primeru napotitve v prometnem sektorju. V skladu z zakonom Litve je treba zagotoviti „jamstva“ za delavce na več področjih, med drugim, na primer, v zvezi z vprašanji zdravja in varnosti.

3.6.1.5. Informacije o prejemniku storitev

Več držav članic zahteva še, da se v preprosti izjavi navedejo informacije v zvezi s prejemnikom storitev, ki niso navedene v členu 9(1)(a). V večini primerov zahtevajo, da se v izjavi navedejo osnovne informacije (ime, naslov, kontaktni podatki) o pogodbenem partnerju delodajalca, ki napoti delavce. V Nemčiji in na Poljskem je to obvezno samo v primeru napotitve na podlagi pogodb o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela; v tem primeru je treba navesti podjetje uporabnika. V nasprotju s tem skupno 15 držav članic (Avstrija, Belgija, Hrvaška, Danska (ne v primeru posameznikov), Estonija, Finska, Francija, Grčija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Nizozemska, Slovenija in Španija) zahteva navedbo prejemnika storitev v vseh primerih napotitve. Osem od teh držav (Ciper, Estonija, Finska, Italija, Francija, Grčija, Litva in Slovenija) zahteva tudi informacije o vrsti poslovne dejavnosti prejemnika storitev, Avstrija pa navedbo veljavne kolektivne pogodbe. Avstrija, Grčija in Italija zahtevajo navedbo identifikacijske številke za DDV prejemnika storitev, Avstrija pa poleg tega še dovoljenje za opravljanje trgovinske dejavnosti, Estonija pa njegovo registrsko oznako. Italija zahteva tudi informacije o pravnih zastopnikih prejemnika storitev.

V nekaterih državah članicah obveznosti glede izjave v zvezi z napotenimi delavci veljajo za prejemnika storitev. To velja za Češko, kjer mora izjavo predložiti prejemnik storitev. Na Danskem mora prejemnik storitev obvestiti danski pristojni organ, če ni prejel dokumentacije, ki dokazuje, da je ponudnik storitev sporočil informacije danskemu pristojnemu organu, ali če so informacije nepopolne ali napačne.

3.6.2. Člen 9(1)(b) do (d) – zahteve glede dokumentacije

V skladu s členom 9(1)(b) lahko države članice zahtevajo, da se nekateri dokumenti v zvezi s pogodbo o zaposlitvi hranijo ali dajo na voljo v tiskani ali elektronski obliki. To ne pomeni, da se lahko zahteva, da se taki dokumenti predložijo skupaj s preprosto izjavo.

Vse države članice (razen Združenega kraljestva) zahtevajo dokumentacijo, ki večinoma ustreza postavkam, izrecno navedenim v členu 9(1)(b) („pogodb[a] o zaposlitvi ali enakovred[en] dokument[…] […] plačilni[…] list[i], evidenc[e] prisotnosti, v katerih so razvidni začetek, konec in trajanje dnevnega delovnega časa, ter dokazila o izplačanih plačah“).

Poleg tega šest držav članic zahteva, da so na delovnem mestu na voljo izvodi dokumentov o identiteti in/ali statusu delavcev: taki dokumenti so praviloma potni listi ali osebne izkaznice (Avstrija, Hrvaška, Latvija, Luksemburg), potrdila o prenosnem dokumentu A1 (Avstrija, Italija, Luksemburg, Slovenija), delovna dovoljenja in/ali dovoljenja za prebivanje državljanov tretjih držav (Avstrija, Hrvaška, Latvija, Luksemburg in Španija).

Luksemburg zahteva izvode zdravniških potrdil o zmožnosti za delo, v primeru pogodbe o delu s krajšim delovnim časom ali zaposlitvi za določen čas pa tudi potrdilo o skladnosti, ki ga izda pristojni nadzorni organ. Hrvaška in Litva zahtevata druge dokaze, potrebne za nadzor.

Večina držav članic je prenesla člen 9(1)(b) v nacionalno zakonodajo, pri čemer je določila, da morajo biti dokumenti na voljo v tiskani ali elektronski obliki na delovnem mestu, na katerega je delavec napoten.

V devetih državah (v Avstriji, na Cipru, Češkem, Danskem, Finskem, v Litvi, Luksemburgu, na Nizozemskem in Slovaškem) obveznost glede hrambe dokumentov uradno preneha veljati ob koncu obdobja napotitve.

V Luksemburgu je treba vse dokumente predložiti elektronsko pred napotitvijo, namesto da bi se hranili ali dali na voljo na dostopnem in jasno določenem mestu na njegovem ozemlju.

V skladu z Direktivo je mogoče zahtevati, da se na prošnjo organov države članice gostiteljice dokumenti predložijo po obdobju napotitve v razumnem časovnem obdobju (člen 9(1)(c)). Večina držav članic zahteva, da so dokumenti na voljo določeno obdobje po koncu obdobja napotitve, razen Malte, kjer trajanje ni določeno, in Litve, kjer morajo biti dokumenti na voljo, vendar se lahko hranijo v državi članici pošiljateljici. To obdobje traja eno leto v Belgiji, Bolgariji in na Portugalskem, dve leti v osmih državah članicah (na Finskem, v Franciji, Nemčiji, Grčiji, Italiji, Latviji, na Poljskem in v Sloveniji), tri leta na Madžarskem, Irskem in v Romuniji, pet let na Hrvaškem in sedem let v Estoniji.

3.6.3. Zahteve glede jezika in prevajanja

V skladu z besedilom člena 9(1)(a) in (d) lahko države članice predpišejo jezik za izjavo in dokumentacijo – oboje lahko zahtevajo v uradnem jeziku države gostiteljice ali „jezikih, sprejetih v državi članici gostiteljici“.

Večina držav članic zahteva, da se izjava predloži v njihovih uradnih jezikih (enem od uradnih jezikov). V Avstriji, na Hrvaškem, Danskem, v Estoniji, na Madžarskem, Poljskem in Švedskem je mogoče poleg uradnega jezika predložiti izjavo v angleščini. V Avstriji je izjavo mogoče predložiti v češčini, angleščini, španščini, hrvaščini, italijanščini, madžarščini, poljščini, romunščini, slovaščini in slovenščini. Na Švedskem je mogoče uporabiti angleščino, nemščino, poljščino, romunščino in francoščino. Na Danskem se lahko napoteni delavci registrirajo v angleščini, nemščini in poljščini. Izjavo v drugih jezikih je mogoče predložiti v številnih državah članicah, ki uporabljajo elektronske sisteme za izjavo.

Hramba dokumentov brez prevoda je sprejemljiva v 12 državah članicah, pri čemer lahko v devetih od njih (Belgiji, na Hrvaškem, Danskem, v Estoniji, na Madžarskem, v Litvi, na Poljskem, Slovaškem in v Sloveniji) organi v posameznih primerih zahtevajo prevod v svoj uradni jezik (ali v angleščino v Belgiji in na Finskem). V Avstriji je mogoče uporabiti angleščino za pogodbo o zaposlitvi, medtem ko je na Cipru in Švedskem mogoče hraniti dokumente v uradnem jeziku ali angleščini. Nizozemska nima predpisa, s katerim bi zahtevala prevajanje dokumentov.

3.6.4. Druge upravne zahteve in nadzorni ukrepi

Nekatere države članice so vzpostavile ukrepe za identifikacijo napotenih delavcev, kot so izkaznica za delavce v gradbeništvu (*Carte d'identification professionnelle du BTP*) v Franciji, *ConstruBadge* v Belgiji in identifikacijska izkaznica v Luksemburgu.

Splošna ocena

Večina držav članic uporablja večino ali vse upravne ukrepe, navedene v členu 9(1). Čeprav bi to lahko pomenilo, da se za ponudnike storitev v vseh državah članicah uporabljajo zelo podobne obveznosti, so konkretne zahteve, ki so jih uvedle države članice, zlasti v zvezi s postopkom obveščanja, dokumentacijo in zahtevami glede prevajanja, precej raznolike.

Vse države članice menijo, da so uvedene upravne zahteve in nadzorni ukrepi koristni za lažje spremljanje skladnosti z obveznostmi, določenimi v Direktivi in direktivi o napotitvi delavcev na delo.

Države članice menijo, da je koristna zlasti preprosta izjava, saj inšpekcijskim službam zagotavlja „vidnost“ napotenega delavca ter s tem olajšuje spremljanje delovnih pogojev in odkrivanje goljufij. Poleg tega se z obvestilom zagotovijo informacije, potrebne za ciljno usmerjanje nadzora v sektorje/regije/podjetja, kjer je vpliv največji, na podlagi ocene tveganja. Isti cilj izpolnjujejo tudi dokumenti, ki jih lahko zahtevajo inšpekcijske službe. Imenovanje osebe za stike je pozitivno vplivalo na prejemanje zgoraj navedenih dokumentov in vzpostavljanje stika s predstavnikom delodajalca.

Številne države članice so sprejele še ukrepe za omejitev upravnega bremena, ki bi ga lahko povzročali zgoraj navedeni ukrepi. Ti ukrepi se po navadi nanašajo na kratkotrajne napotitve ali napotitve v določenih sektorjih ali poklicih. Belgija, Danska, Nemčija, Francija, Italija, Luksemburg, Madžarska, Malta, Avstrija, Poljska, Slovenija, Slovaška, Finska in Švedska so uvedle spletno/elektronsko orodje za izjave o napotitvi.

V Belgiji so nujna popravila in vzdrževalna dela za stroje ali opremo, ki jo isti delodajalec dostavi podjetju, v katerem opravlja popravila/vzdrževanje, izvzeta iz zahteve za izjavo „Limosa“ (obvezna izjava za delavce in samozaposlene, ki so napoteni na delo/delajo v Belgiji), če se tako delo opravlja največ 5 dni na mesec.

V Nemčiji je obvestilo obvezno samo za gradbeništvo in panoge, povezane z gradbeništvom, storitve čiščenja zgradb in storitve oskrbe.

Sindikati ugotavljajo, da so ustrezne in učinkovite upravne zahteve in nadzorni ukrepi izjemno pomembni za spremljanje skladnosti z obveznostmi iz direktive o napotitvi delavcev na delo. Poleg tega ugotavljajo, da bi bilo pomembno, da bi se na ravni EU opredelile nekatere obvezne upravne zahteve in nadzorni ukrepi, vključno z obveznostjo prijave napotitve pred njenim začetkom in uvedbo elektronskega registra napotenih delavcev, s čimer bi se lahko izboljšalo spremljanje skladnosti z veljavnimi pravili. V zvezi s konkretnimi ukrepi, ki so bili sprejeti, so sindikati opozorili, da bi bilo treba v primeru, ko je treba v skladu z nacionalno zakonodajo za prenos Direktive imenovati kontaktno osebe za potrebe kolektivnih pogajanj, te informacije sporočiti tudi sindikatom.

Po drugi strani so delodajalci izrazili pomisleke zaradi praktičnih težav pri napotitvi delavcev, ki jih je povzročila uvedba ukrepov na podlagi člena 9, zlasti zaradi večjega upravnega bremena.

V skladu s členom 9(2) Direktive lahko države članice uvedejo druge upravne zahteve in nadzorne ukrepe, če so upravičeni in sorazmerni. Zgoraj opisani ukrepi za prenos jasno kažejo, da je večina držav članic sprejela številne ukrepe, ki spadajo v okvir tega člena.

3.7. **Inšpekcijski pregledi (člen 10)**

Člen 10 se nanaša na inšpekcijske preglede v primeru napotitev, pri čemer je določeno, da bi morali temeljiti na oceni tveganja ter ne smejo biti diskriminacijski in/ali nesorazmerni.

Večina držav članic se je odločila za neposreden prenos člena 10. Vendar pa številne države članice (Belgija, Bolgarija, Češka, Estonija, Luksemburg, Nizozemska in Švedska) menijo, da je obstoječa zakonodaja skladna s členom 10 na podlagi splošnih določb, s katerimi so določene pristojnosti organov za delovne inšpekcije. Združeno kraljestvo je navedlo, da skladnost temelji na praksi organov.

Kar zadeva sklic na oceno tveganja v smislu člena 10(1), imajo številne države članice (Bolgarija, Ciper, Danska, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Malta, Portugalska, Romunija in Slovenija) vzpostavljene predpise, v skladu s katerimi je tako oceno tveganja treba opraviti pri izbiri subjektov, v zvezi s katerimi se opravi inšpekcijski pregled. Razen na Cipru, Danskem in Irskem so s takimi predpisi določena tudi merila, ki jih je treba uporabiti pri oceni tveganja, pri čemer so številna merila precej podobna tistim iz člena 10(1).

Nekatere druge države so navedle, da njihovi nacionalni sistemi ne vsebujejo pravne zahteve za tako oceno tveganja, ampak se ta izvaja v okviru splošne prakse organov, pristojnih za inšpekcijske preglede. To velja za Češko, Nemčijo, Španijo in Švedsko.

Sindikati menijo, da so nadzor in inšpekcijski pregledi še vedno nezadostni, čeprav je stanje v posameznih državah članicah različno. Poudarjajo, da je pomembno, da države članice vzpostavijo ustrezne mehanizme, nadzor in inšpekcijske preglede za zagotovitev skladnosti s pravili in za preprečevanje čezmejnih zlorab.

Čeprav so učinkoviti postopki spremljanja ključni za izvrševanje Direktive in direktive o napotitvi delavcev na delo, Komisija meni, da bi morali inšpekcijski pregledi temeljiti predvsem na oceni tveganja, ki jo opravijo pristojni organi. Poleg tega morajo države članice zagotoviti, da inšpekcijski pregledi in nadzor skladnosti niso diskriminacijski in/ali nesorazmerni. To pomeni, da morajo biti ustrezni za doseganje določenih ciljev in ne smejo omejevati čezmejnega opravljanja storitev bolj, kot je potrebno[9].

3.8. **Varstvo pravic – lažja vložitev pritožb – zamujena plačila (člen 11)**

V skladu s členom 11 morajo imeti države članice vzpostavljene učinkovite mehanizme, prek katerih lahko napoteni delavci neposredno vložijo pritožbe proti svojim delodajalcem ter začnejo sodne ali upravne postopke, poleg tega pa so v členu določeni standardi za izvrševanje, pri čemer se zahtevajo zlasti postopki za zaposlene, pa tudi sindikate in tretje strani, na podlagi katerih je mogoče uveljavljati varstvo pravic napotenih delavcev pred sodnimi in upravnimi organi v državi gostiteljici.

Vse države članice[10] napotenim delavcem zagotavljajo možnost, da v primeru kršitve njihovih pravic s strani delodajalca na pristojni organ za delovne inšpekcije naslovijo pritožbo.

Vse države članice napotenim delavcem zagotavljajo dostop do svojega pravosodnega sistema v zvezi s terjatvami, povezanimi z obdobjem napotitve, pri čemer v nobeni državi konec obdobja napotitve ali vrnitev v matično državo ne izključuje terjatev napotenih delavcev v državi članici gostiteljici.

[9] Glej sodbo z dne 27. marca 1990 v zadevi C-113/89, Rush Portuguesa, točka 17, sodbo z dne 21. oktobra 2004 v zadevi C-445/03, Komisija proti Luksemburgu, točka 40, ter sodbo z dne 19. januarja 2006 v zadevi C-244/04, Komisija proti Nemčiji, točka 36.

[10] Razen Združenega kraljestva, ki nima organa za delovno inšpekcijo ali podobnega organa.

Sindikati in tretje strani imajo v večini držav članic, vendar ne v vseh, načeloma možnost, da začnejo sodne postopke. Zlasti v Sloveniji možnost neposrednega sodelovanja teh strani v sodnih postopkih ni določena, medtem ko je v petih državah članicah (v Bolgariji, na Finskem, Madžarskem, v Litvi in Luksemburgu) ta možnost predvidena samo za sindikate, ne pa tudi za druge organizacije. Čeprav malteški zakon ne vsebuje izrecnega sklica na sindikate, obstaja možnost vložitve tožbe s strani organizacije ali drugega pravnega subjekta, ki ima legitimni interes za zagotavljanje skladnosti zakona s temi predpisi. V Italiji sindikati sicer nimajo pravice, da bi neposredno začeli postopek pred sodiščem v imenu posameznega delavca, vendar pa lahko podpirajo napotene delavce.

Poleg tega morajo biti v mnogih državah članicah, razen v Avstriji, Estoniji, Grčiji, na Slovaškem, v Španiji in Združenem kraljestvu, za sodelovanje sindikatov in tretjih strani izpolnjeni dodatni pogoji, kot je zahteva, da je zaposleni član zadevne organizacije ali da se zadevna kršitev nanaša na kolektivno pogodbo, katere podpisnik je sindikat.

Države članice za sodelovanje tretjih strani v postopkih navadno zahtevajo dokaz legitimnega interesa v obravnavani zadevi, npr. s sklicem na namen organizacije glede na njene statute. To je zakonsko določeno na Hrvaškem, Češkem, v Latviji, na Malti, Poljskem, Portugalskem in v Romuniji.

V praksi na Finskem, Danskem, Nizozemskem in Švedskem sodne postopke pogosto začnejo sindikati v imenu napotenih delavcev.

Enajst držav članic (Belgija, Bolgarija, Hrvaška, Ciper, Danska, Grčija, Malta, Poljska, Portugalska, Romunija in Švedska) je neposredno preneslo člen 11(5) v svoje nacionalno pravo z uvedbo izrecne zaščite napotenih delavcev pred povračilnimi ukrepi delodajalca. V 12 državah članicah (v Avstriji, na Češkem, v Estoniji, Franciji, Nemčiji, na Madžarskem, v Italiji, Latviji, Luksemburgu, Sloveniji, Španiji in Združenem kraljestvu) ni bilo potrebe po tem, saj se splošna načela zaščite pred viktimizacijo uporabljajo tudi za napotene delavce.

Na Finskem, Irskem in Slovaškem se tako načelo uporablja samo na področjih, za katera je to izrecno določeno. Nizozemska nima določb, s katerimi bi bila predvidena zaščita pred povračilnimi ukrepi, razen na področjih, na katerih je zaščita pred viktimizacijo obvezna v skladu s pravom EU in je bila vključena v določbe za prenos prava EU. V Litvi so zaposleni izrecno zaščiteni pred „povračilnimi ukrepi“ v smislu zahtevkov za nadomestilo za kršitev gospodarskih interesov delodajalca.

3.9. **Odgovornost podizvajalcev (člen 12)**

Za preprečevanje goljufij in zlorab lahko države članice v skladu s členom 12 sprejmejo ukrepe, da bi zagotovile, da se lahko v podizvajalskih verigah napoteni delavec poleg odgovornosti delodajalca ali namesto nje sklicuje na odgovornost pogodbenika, katerega neposredni podizvajalec je delodajalec. Čeprav morajo države članice odgovornost podizvajalcev uvesti v gradbenem sektorju in zajeti vsaj neporavnane neto prejemke v vrednosti minimalnih urnih postavk (člen 12(1)), jo lahko uvedejo tudi za kateri koli drug sektor, pa tudi za druge stopnje poleg neposrednega pogodbenika ter v širšem obsegu od minimalnih urnih postavk (člen 12(2) in (4)). Namesto takega sistema odgovornosti podizvajalcev lahko države članice sprejmejo druge ustrezne izvršilne ukrepe (člen 12(6)). Vse te ukrepe je treba sprejeti na nediskriminatorni in sorazmerni osnovi.

Pregled ukrepov, ki so jih sprejele države članice na podlagi člena 12, je na voljo v Prilogi II k delovnemu dokumentu služb Komisije. Glede na izpolnjene vprašalnike, poslane Odboru strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, se pravila v zvezi z odgovornostjo v mnogih državah članicah v praksi še ne uporabljajo pogosto, saj relevantnih primerov ni. Več držav članic (Belgija, Bolgarija, Hrvaška, Danska, Nemčija, Finska, Italija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska in Francija) pa je navedlo, da se je zaradi uvedbe teh pravil povečalo učinkovito varstvo pravic delavcev v podizvajalskih verigah. Delodajalci na splošno menijo, da se z uvedbo odgovornosti podizvajalcev ali alternativnih ukrepov učinkovitost varstva pravic delavcev v podizvajalskih verigah ni povečala. Po mnenju sindikatov je v primerih, ko so države članice ohranile ali uvedle polno odgovornost

podizvajalcev in omejitev možne dolžine podizvajalske verige, to pozitivno vplivalo na varstvo pravic napotenih delavcev v verigi.

3.9.1. Minimalna zahteva za gradbeni sektor

Vse države članice (razen Danske in Finske, ki sta sprejeli „druge ustrezne izvršilne ukrepe“ v skladu s členom 12(6)) so izvedle minimalno zahtevo, v skladu s katero je treba zagotoviti, da so neposredni pogodbeniki („prva stopnja“) v gradbenem sektorju na splošno odgovorni v primeru, ko delodajalec (podizvajalec) ne plača plač, ki ustrezajo vsaj veljavni minimalni plači, in prispevkov za socialno varnost.

Devet držav članic (Hrvaška, Estonija, Finska, Irska, Litva, Poljska, Romunija, Švedska in Združeno kraljestvo) je to odgovornost omejilo na gradbeni sektor. Vse druge države članice so sistem odgovornosti podizvajalcev razširile na druge sektorje. Enajst držav članic (Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Italija, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Portugalska, Slovaška in Španija) se je odločilo, da bodo sistem uporabile za vse gospodarske sektorje.

3.9.2. Širša uporaba v smislu obsega in vrste

Medtem ko je večina držav članic odgovornost omejila na neposrednega pogodbenika, jih je deset (Avstrija, Nemčija, Grčija, Italija, Litva, Luksemburg, Nizozemska, Slovenija, Španija in Švedska) določilo možnost, da se neizplačana plačila terjajo tudi od strani, ki niso v neposrednem pogodbenem razmerju z delodajalcem, ki napoti delavce. Vendar se v Avstriji to uporablja samo, kadar je bilo več stopenj uporabljenih za izogibanje pravnim obveznostim, Litva in Švedska pa sta odgovornost omejili na glavnega pogodbenika pri gradbenem projektu.

Najpogosteje imajo delavci pravico, da od pogodbenika zahtevajo skupni znesek plač (tj. tudi pogodbeno določenih plač, ki presegajo minimalno plačo) ali vsaj nadomestilo za nadure. Prva možnost se uporablja v 13 državah članicah (v Avstriji, Belgiji, Estoniji, Franciji, na Irskem, v Italiji, Luksemburgu, na Malti, Nizozemskem, Poljskem, v Sloveniji, Španiji in na Švedskem), druga pa v treh (na Hrvaškem, Češkem in Slovaškem). Francija je vključila tudi nastanitev, ki jo zagotovi delodajalec, medtem ko je Luksemburg odgovornost razširil na vse denarne terjatve, nastale na podlagi delovnega razmerja, če se nanašajo na delo v okviru storitev, ki jih delodajalec opravlja za pogodbenika.

Hkrati so vse države razen Avstrije omejile odgovornost pogodbenika na znesek, ki je določen v pogodbi, sklenjeni s podizvajalcem.

3.9.3. Skrbno ravnanje

Na podlagi Direktive je mogoče uvesti izjemo, v skladu s katero so pogodbeniki, ki izpolnjujejo specifične standarde „skrbnega ravnanja“ v zvezi s podizvajalcem, oproščeni odgovornosti (člen 12(5)).

Možnost obrambe s sklicevanjem na skrbno ravnanje je uvedlo 16 držav članic. V večini primerov se to nanaša na celotno oceno skrbnosti pogodbenika v posameznem primeru (Ciper, Češka, Estonija, Grčija, Irska, Nizozemska, Poljska in Združeno kraljestvo).

Dvanajst držav članic (Avstrija, Belgija, Hrvaška, Češka, Francija, Madžarska, Luksemburg, Nizozemska, Poljska, Romunija, Slovaška in Španija) je zakonsko določilo izrecna merila za obveznosti pogodbenika glede nadzora in/ali spodbujanja skladnosti podizvajalca, pri čemer stopnja podrobnosti sega od zelo splošne navedbe na Poljskem do obsežnega seznama meril na Hrvaškem. V skladu z italijanskim pravom se skrbno ravnanje zahteva samo v sektorju cestnega prevoza.

3.9.4. Drugi ustrezni izvršilni ukrepi v skladu s členom 12(6)

Kot je navedeno zgoraj, sta Danska in Finska edini državi, ki nista uvedli sistema odgovornosti podizvajalcev. Na Danskem nadomestni sistem za prenos člena 12(6) temelji na ustanovitvi sklada trga dela za napotene delavce. Če imajo delavci, napoteni na Dansko in zajeti z dansko kolektivno pogodbo, težave s prejemanjem plače od delodajalca, lahko neizplačane plače prejmejo iz navedenega sklada. Če se napotenemu delavcu plače izplačajo iz sklada, kot je navedeno zgoraj, morata delodajalec in danski prejemnik storitev skladu plačati izredni prispevek. Sklad si prizadeva izterjati plačo, ki je bila izplačana delavcem iz sklada, od njihovega delodajalca v njegovi matični državi. Sklad se financira s prispevki vseh delodajalcev (danskih in tujih), ki opravljajo storitve na Danskem.

Če na Finskem napoteni delavec ni dobil izplačanega minimalnega plačila, lahko o tem obvesti zadevnega gradbinca ali glavnega pogodbenika. Po prejemu obvestila gradbinec ali glavni pogodbenik od podjetja, ki je delavca napotilo, nemudoma zahteva, naj predloži poročilo o plačah, izplačanih napotenemu delavcu. Gradbinec ali glavni pogodbenik delavcu nemudoma pošlje zahtevek za informacije in poročilo, ki ga je predložilo podjetje, ki je delavca napotilo. Na zahtevo delavca se zahtevek za informacije in poročilo nemudoma predložita organu za varnost in zdravje pri delu. Gradbinec ali glavni pogodbenik zahtevek za informacije in poročilo hrani dve leti po zaključku dela. Neizpolnjevanje teh obveznosti lahko privede do sankcije, ne pa tudi do odgovornosti pogodbenika za neplačane terjatve iz naslova plač.

3.9.5. Uporaba določb o odgovornosti samo za ponudnike čezmejnih storitev

Države članice ne smejo vzpostaviti sistema odgovornosti podizvajalcev, ki bi se uporabljal samo za ponudnike čezmejnih storitev, saj bi to pomenilo neposredno diskriminacijo teh ponudnikov. Tak sistem bi lahko končne stranke in pogodbenike odvračal od sklepanja izvajalskih ali podizvajalskih pogodb s podjetji s sedežem v drugih državah članicah.

Zdi se, da 16 držav članic (Avstrija, Bolgarija, Hrvaška, Češka, Estonija, Madžarska, Irska, Latvija, Litva, Malta, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija in Združeno kraljestvo) določbe o odgovornosti podizvajalcev uporablja samo za tuje ponudnike storitev, medtem ko ostale države članice te ali primerljive določbe enako uporabljajo tako za domače kot za tuje ponudnike storitev.

Poleg tega se zdi, da se v Avstriji, Estoniji, na Madžarskem in v Italiji nacionalno pravo o pravilih v zvezi z odgovornostjo uporablja za vsak primer (ne samo v primeru oddajanja del podizvajalcem), ko delodajalec sklene pogodbo s ponudnikom storitev, ki ima sedež v drugi državi članici.

3.10. **Čezmejno izvrševanje upravnih denarnih kazni in/ali glob (poglavje VI)**

V členih 13 do 19 Direktive se obravnava čezmejno izvrševanje upravnih denarnih kazni in (ali) glob. Zlasti je s temi določbami določeno, da mora o odločbi o naložitvi kazni ponudniku storitev, ki jo je sprejel pristojni organ ene države članice, naslovnika uradno obvestiti pristojni organ države članice, v kateri je ponudnik zdaj, pri čemer mora zadnjenavedeni pristojni organ kazen tudi izterjati.

Večina držav je izrecno prenesla člene 13 do 19. Nemčija, Danska, Irska in Združeno kraljestvo so izjemoma sporočili, da je skladnost zagotovljena na podlagi prakse organov, ne pa z novimi pravnimi določbami. Nizozemska in Slovenija sta izvedli delni prenos (Nizozemska ni prenesla členov 13, 14 in 18, Slovenija pa člena 18).

Statistika o uporabi poglavja VI iz informacijskega sistema za notranji trg

Le nekaj držav članic (Avstrija, Belgija, Finska, Italija, Romunija, Švedska, Slovaška, Slovenija in Nizozemska) je uporabilo upravno sodelovanje v okviru čezmejnega izvrševanja upravnih denarnih

kazni in/ali glob kot organ prosilec, tj. s predložitvijo prošnje za izdajo uradnega obvestila o kazni ali globi ali njeno izterjavo drugi državi članici.

Če pogledamo število držav članic (Belgija, Bolgarija, Hrvaška, Ciper, Češka, Estonija, Francija, Nemčija, Španija, Madžarska, Italija, Litva, Latvija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija in Združeno kraljestvo), ki so prejele prošnjo za izdajo uradnega obvestila o kazni ali globi ali njeno izterjavo kot zaprošeni organ, je stanje drugačno.

Na splošno države članice, ki so izpolnile vprašalnik Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, menijo, da je upravno sodelovanje pri teh vprašanjih prek informacijskega sistema za notranji trg učinkovito. Izpostavljene so bile nekatere praktične težave v zvezi s priznavanjem glob in kazni v drugih državah članicah ter razlogov za zavrnitev izterjave kazni ali globe. Strokovnjaki držav članic zdaj razpravljajo o teh vprašanjih v okviru Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo. Nekatere države članice so opozorile na povečano delovno obremenitev zaradi prošenj.

Statistika iz informacijskega sistema za notranji trg kaže, da je stopnja uporabe upravnega sodelovanja za čezmejno izvrševanje denarnih in upravnih kazni in/ali glob nizka.

Leta 2018 je bilo prek informacijskega sistema za notranji trg poslanih 568 prošenj za izdajo uradnega obvestila o odločbi, ki nalaga upravno kazen ali globo, in 201 prošnja za izterjavo take kazni ali globe. Avstrija je poslala največ prošenj za izdajo uradnega obvestila o odločbi (550) in največ prošenj za izterjavo kazni ali globe (192).

Slovenija je prejela največ prošenj za izdajo uradnega obvestila o odločbi (190), sledile pa so ji Češka (90), Romunija (67) in Madžarska (51). Poleg tega je Slovenija prejela največ prošenj za izterjavo kazni ali globe (69), sledili pa sta Madžarska (44) in Češka (21).

Glej Prilogo III k delovnemu dokumentu služb Komisije za pregled statistike.

3.11. **Kazni**

V skladu s členom 20 Direktive morajo države članice določiti kazni, ki se uporabljajo v primeru kršitev nacionalnih določb, sprejetih na podlagi Direktive. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

3.11.1. Kazni za kršitev upravnih dolžnosti v zvezi z napotitvijo delavcev

Vse države članice so uvedle sistem sankcij, ki se uporabljajo v primeru upravnih kršitev.

Avstrija, Belgija, Bolgarija, Finska, Francija, Italija, Luksemburg in Malta so opredelili morebiten razpon finančne kazni, ki se uporabi na posameznega delavca. Primerjava najvišjih glob na posameznega delavca kaže, da ta sega od 1 165 EUR na Malti do 10 000 EUR v Avstriji in na Finskem.

Belgija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Francija, Grčija, Hrvaška, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija in Združeno kraljestvo so namesto tega oziroma poleg tega opredelili razpon ali vsaj zgornjo mejo sankcij, ki se uporabljajo na posameznega delodajalca ne glede na število zadevnih delavcev. Najvišji znesek teh glob sega od 240 EUR v Litvi do 48 000 EUR v Belgiji.

V Avstriji, Bolgariji, na Danskem, v Franciji, Latviji, Litvi, Luksemburgu, na Nizozemskem in v Španiji se za ponovno kršitev naloži dodatna sankcija. S tem se lahko globa na posameznega delavca

v Avstriji poviša na največ 20 000 EUR, poleg tega pa je v Avstriji in (za agencije za zagotavljanje začasnega dela) Španiji predvidena tudi začasna ustavitev dejavnosti. Opredeljene so tudi okoliščine, v katerih se lahko dodatno poviša tudi veljavna zgornja meja – v Avstriji lahko za ponovne kršitve, ki se nanašajo na več kot tri delavce, znaša 40 000 EUR na posameznega delavca. Tri države (Avstrija, Bolgarija in Hrvaška) pa so določile sankcije za posameznika (vodjo), ki sodeluje pri kršitvi.

3.11.2. Kazni za kršitev pravic napotenih delavcev

Večina držav članic je določila kazni, ki se uporabljajo v primeru neskladnosti delodajalca z obveznostmi, ki jih ima do svojih delavcev v skladu z direktivo o napotitvi delavcev na delo.

Avstrija, Belgija, Bolgarija, Francija, Grčija, Madžarska, Latvija, Luksemburg, Malta in Španija v tem primeru upoštevajo število zadevnih delavcev. Najvišja globa sega od 1 165 EUR na Malti do 50 000 EUR (za neizplačilo dodatka za delo med prazniki) v Luksemburgu.

Belgija, Hrvaška, Ciper, Češka, Estonija, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Litva, Poljska, Portugalska (razen v nekaterih primerih), Romunija, Slovaška, Slovenija in Združeno kraljestvo so vzpostavili sistem, v okviru katerega sankcija, ki se naloži delodajalcu, ni odvisna od števila zadevnih delavcev. Najvišji znesek predvidenih glob v okviru teh sistemov sega od 300 EUR v Litvi do 500 000 EUR v Nemčiji.

V Avstriji, Belgiji, Bolgariji, na Cipru, v Franciji, Grčiji, na Madžarskem, v Latviji, Litvi, na Slovaškem in v Združenem kraljestvu se v primeru ponovnih kršitev in drugih upoštevnih okoliščin kazni povišajo, drugje, na primer v Nemčiji, pa jih je treba upoštevati pri določanju zneska posamezne kazni. V takih okoliščinah lahko najvišja globa na posameznega delavca znaša 40 000 EUR v Avstriji, najvišja možna skupna globa za podjetje pa 96 000 EUR v Belgiji. Nedenarne sankcije v takih resnih primerih vključujejo zaporno kazen na Cipru in v Grčiji, začasno ustavitev dejavnosti v Franciji ter vključitev delodajalca na seznam za „poimenovanje in izpostavitev kršiteljev“ v Združenem kraljestvu. Avstrija, Bolgarija, Hrvaška, Slovaška in Slovenija naložijo tudi globe posameznikom, ki sodelujejo pri kršitvi, kot so vodje.

Merila za odločanje o znesku glob so navadno enaka tistim iz poglavja 3.11.1.

3.11.3. Drugi ukrepi

Nacionalno pravo v Avstriji določa možnost, da se delodajalcu prepove opravljanje dela. Poleg tega sta v nacionalnem pravu predvidena „varščina“ in „zamrznitev plačil“, ki se lahko naložita v primeru suma, da je delodajalec kršil katero koli ustrezno pravilo.

Splošna ocena

Predstavniki delodajalcev so opozorili, da sankcije in stopnja glob za neizpolnitev upravnih zahtev v nekaterih državah članicah niso sorazmerne. Poleg glob se uporabljajo tudi odredbe, pri čemer se napotenim delavcem zavrne dostop do delovnega mesta in s tem ovira opravljanje storitev. Po navedbah sindikatov sankcije, kazni in globe pogosto niso dovolj učinkovite ali odvračilne. Kot trdijo, lahko nespoštovanje pravil prinese velike koristi podjetju, tveganje odkritja in globe pa je običajno majhno.

Številne države članice so pri uvedbi sistema za izjave uvedle kazni za kršitev te upravne zahteve. Te globe so občasno tako visoke kot kazni za kršitev pravic delavcev. V nekaterih primerih se globe izračunajo na podlagi števila zadevnih napotenih delavcev in ob upoštevanju predhodnih kršitev, zaradi česar se lahko naložijo višje globe.

Čeprav se Direktiva še ni uporabljala *ratione temporis* za zadevo, se zdi vredno opozoriti na sodbo z dne 13. novembra 2018 v zadevi C-33/17, *Čepelnik*[11], v kateri je Sodišče Evropske unije odločilo, da je treba člen 56 Pogodbe o delovanju EU razlagati tako, da nasprotuje ureditvi države članice, v skladu s katero lahko pristojni organi naročniku del, ki ima sedež v tej državi članici, odredijo ustavitev plačil njegovemu sopogodbeniku, ki ima sedež v drugi državi članici. Poleg tega nasprotuje obveznosti plačila varščine v višini še neplačanega zneska plačila za delo za zavarovanje plačila morebitne globe, ki bi bila lahko temu sopogodbeniku naložena v primeru ugotovljene kršitve delovnega prava prvonavedene države članice.

Sorazmernost kazni, določenih v avstrijskem pravu, je tudi v središču zadeve C-64/18, *Maksimovic*[12].

4. PODATKI V ZVEZI S POSTOPKOM NAPOTITVE

V zvezi z razpoložljivostjo celovitih in zanesljivih podatkov o postopku napotitve še vedno obstajajo nekatere pomanjkljivosti, vendar je izvajanje Direktive prineslo nekatere izboljšave.

Glavni vir primerljivih informacij o številu napotitev in napotenih delavcev je tako imenovani „prenosni dokument A1“ na področju koordinacije sistemov socialne varnosti. Ta obrazec predloži pristojna država članica na zahtevo delodajalca ali zadevne osebe, na podlagi tega pa se predpostavlja, da je imetnik ustrezno vključen v sistem socialne varnosti države članice, ki je izdala potrdilo. Nacionalne uprave za socialno varnost so odgovorne za zbiranje nacionalnih podatkov v zvezi z izdanimi in prejetimi dokumenti ter za obveščanje Komisije, ki pripravi letno primerjalno poročilo v okviru Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti.

Prednost podatkov, zbranih s tem postopkom, je, da so zanesljivi in primerljivi za vse države članice. Obstajajo pa tudi pomanjkljivosti. Prvič, dejstvo, da podatki temeljijo na opredelitvi napotitve v skladu s pravili o koordinaciji sistemov socialne varnosti, povzroča nekatera neskladja z opredelitvami iz direktive o napotitvi delavcev na delo. To velja zlasti v zvezi z vključitvijo samozaposlenih in oseb, aktivnih v dveh ali več državah članicah, v skupno število ter pomanjkanjem podatkov v zvezi z napotitvami, ki trajajo več kot dve leti, kar je vključeno v podatke na prenosnem dokumentu A1. Drugič, dejanska skladnost s pravili o koordinaciji sistemov socialne varnosti lahko vpliva na ustreznost podatkov v zvezi s kratkoročnimi, nenadnimi in ponavljajočimi se napotitvami. Nazadnje, nekatere vrzeli obstajajo v popolnosti podatkov o prejetih napotenih delavcih, zlasti v zvezi z namembno državo delavcev, napotenih v dve ali več držav članic, ki jih državam članicam ni treba zbirati v okviru postopka zbiranja podatkov na področju koordinacije sistemov socialne varnosti.

Kot je razvidno iz poglavja 3.6.1, so vse države članice (razen Združenega kraljestva) uvedle obveznost glede preproste izjave, zato je zdaj mogoče podatke na podlagi obrazca prenosnega dokumenta A1 dopolniti s podatki v zvezi z izjavami o napotitvi.

Leta 2018 so se ti podatki prvič zbirali z uporabo vprašalnika, poslanega Odboru strokovnjakov za napotitev delavcev na delo. V poročilu so predstavljeni rezultati zbiranja podatkov o številu napotenih delavcev, registriranih v sistemih držav članic gostiteljic za izjave v letu 2017. To poročilo je na voljo v Prilogi IV k delovnemu dokumentu služb Komisije.

Ta dva vira za zbiranje podatkov se lahko medsebojno dopolnjujeta in omogočita razpoložljivost natančnejših informacij, zlasti o številu napotenih delavcev in napotitev v državah članicah gostiteljicah, o sektorjih, v katerih opravljajo delo, in povprečnem trajanju obdobja napotitve.

[11] Sodba Sodišča (veliki senat) z dne 13. novembra 2018 v zadevi C-33/17, Čepelnik d.o.o. proti Michaelu Vavtiju, ECLI:EU:C:2018:896.

[12] Sodba Sodišča z dne 12. septembra 2019 v zadevi C-64/18 Maksimovic (združene zadeve C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18), ECLI:EU:C:2019:723.

5. DVOSTRANSKI SPORAZUMI

Glede na izpolnjene vprašalnike, poslane Odboru strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, ima večina držav članic (Avstrija, Belgija, Bolgarija, Češka, Nemčija, Španija, Finska, Litva, Luksemburg, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Estonija, Danska, Hrvaška, Francija, Nizozemska) dvostranske sporazume ali skupne izjave z drugimi državami članicami, ki zajemajo napotitev delavcev in povezano upravno sodelovanje različnih organov. Večina teh držav članic je sporočila, da so iz različnih razlogov uporabile te sporazume namesto informacijskega sistema za notranji trg ali poleg njega. Glede na odgovore držav članic se na Hrvaškem in Nizozemskem najprej vzpostavi dvostranski stik, da se zbere več informacij, nato pa se za izmenjavo uporabi informacijski sistem za notranji trg. V Estoniji izmenjava informacij po telefonu in elektronski pošti velja za hitrejšo.

Vendar pa veliko držav članic (Češka, Nemčija, Madžarska, Irska, Italija, Litva, Latvija, Malta, Portugalska, Švedska, Slovaška, Ciper in Nizozemska) za upravno sodelovanje uporablja samo informacijski sistem za notranji trg, ker njegova uporaba velja za priročnejšo ali ker nimajo veljavnih dvostranskih sporazumov.

6. MOREBITNE SPREMEMBE IN DRUGE IZBOLJŠAVE

Komisija v skladu s členom 24(1) Direktive ob predložitvi pregleda uporabe in izvajanja Direktive po potrebi predlaga tudi potrebne spremembe in dopolnitve. Poleg tega je v členu 24(2) Direktive izrecno navedena možnost sprememb v dveh primerih, Prvič v zvezi s seznamoma dejanskih elementov iz člena 4(2) in (3) glede celotne ocene za ugotavljanje, ali podjetje dejansko opravlja večji del svoje dejavnosti v državi članici sedeža in ali napoteni delavec začasno opravlja delo v državi članici, ki ni država, v kateri običajno dela. V zvezi s tema seznamoma bi bilo mogoče opredeliti nove elemente. Drugič v zvezi s prilagoditvijo rokov iz člena 6(6) za njihovo skrajšanje.

V zvezi s seznami dejanskih elementov iz člena 4(2) in (3) so nekatere države članice v izpolnjenih vprašalnikih na splošno navedle, da ti seznami veljajo za ustrezne, pri čemer so nekatere države članice predlagale, naj se v členu 4(2) dodajo na primer informacije v zvezi s prometom, naslovom statutarnega sedeža podjetij ali vodjo, plačilom prispevkov za socialno varnost in davkom od dohodkov pravnih oseb, veljavnim pravom in/ali kolektivno pogodbo ter podjetjem, ki usmerja in nadzoruje delavca, opredeli nadurno delo ter določi urnik dela. Vendar so ta vprašanja že zajeta s členom 4 (ali vprašanji v zvezi s členom 4 v informacijskem sistemu za notranji trg) ali členom 9(1) ali lahko spadajo pod člen 9(2), če jih države članice želijo uporabiti. Poleg tega je treba opozoriti, da seznami elementov iz člena 4 niso izčrpni. Države članice lahko v svojem nacionalnem pravu za prenos Direktive opredelijo druge/dodatne elemente, kar so nekatere od njih tudi storile.

Zato se Komisiji v tej fazi ne zdi potrebno, da bi predlagala spremembo člena 4.

Kar zadeva roke za predložitev informacij iz informacijskega sistema za notranji trg, določene v členu 6(6), države članice v izpolnjenih vprašalnikih niso predlagale, naj se skrajšajo. Statistika v zvezi z informacijskim sistemom za notranji trg kaže, da se odgovori pošljejo v roku pri približno dveh tretjinah prošenj.

Komisija zato meni, da sprememba člena 6(6) v tej fazi ne bi bila koristna. Za nadaljnje izboljšanje izvrševanja direktive o napotitvi delavcev na delo bo sprejela ukrepe za spodbujanje in olajšanje upravnega sodelovanja, zlasti prek Evropskega organa za delo.

Različne zainteresirane strani so Komisijo opozorile na nekatera področja, na katerih bi lahko bile potrebne izboljšave. Med njimi je poenostavitev sistemov upravnega nadzora, na primer z uvedbo enotnega sistema za izjave za celotno EU ali skupne predloge za spletna mesta. Ta vprašanja bi bilo

mogoče rešiti s skupnim delom v okviru Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo ali Evropskega organa za delo, ko bo začel delovati, zato ne zahtevajo spremembe Direktive.

Ob upoštevanju navedenega, kratkega obdobja veljavnosti Direktive in dejstva, da druge težave, zaradi katerih bi bile potrebne spremembe Direktive, niso bile izpostavljene, Komisija meni, da v tej fazi ni treba predlagati nobenih sprememb Direktive.

7. SKLEPI

O pravilih, ki se uporabljajo za napotitve, se je v zadnjih petih letih razpravljalo na ravni EU. Maja 2014 sta se Evropski parlament in Svet dogovorila o Direktivi 2014/67/EU o izvrševanju (v nadaljnjem besedilu: Direktiva), ki vsebuje skupni okvir sklopa določb, ukrepov in nadzornih mehanizmov, potrebnih za boljše in enotno izvajanje, uporabo in izvrševanje Direktive 96/71/ES v praksi.

Po predlogu Komisije marca 2016 sta se Evropski parlament in Svet julija 2018 dogovorila o Direktivi (EU) 2018/957 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo za boljše zagotavljanje pravic delavcev in poštene konkurence za ponudnike storitev. Spremembe, uvedene z Direktivo (EU) 2018/957, se uporabljajo šele od 30. julija 2020.

Komisija je pri pripravah za izvajanje novih pravil tesno sodelovala z vsemi ustreznimi akterji iz držav članic in socialnimi partnerji. To delo v zvezi z Direktivo (EU) 2018/957 še ni končano.

Komisija zdaj ugotavlja, da se je s prenosom Direktive v nacionalno zakonodajo vseh držav članic izboljšalo izvrševanje direktive o napotitvi delavcev na delo v državah članicah, zlasti na podlagi upravnega sodelovanja prek informacijskega sistema za notranji trg. Zaradi uvedbe upravnih zahtev in nadzornih ukrepov so države članice v boljšem položaju za spremljanje skladnosti s pravili in za zagotavljanje pravic napotenih delavcev.

Komisija bo še naprej sodelovala z državami članicami za zagotovitev, da se Direktiva pravilno prenese v nacionalno zakonodajo in uporablja, zlasti glede upravnih zahtev in nadzornih ukrepov ter odgovornosti podizvajalcev.

Poleg tega je Komisija po posvetovanju s predstavniki držav članic in organizacijami socialnih partnerjev na evropski ravni objavila praktični vodnik za napotitve, da bi zagotovila bolj usklajeno razlago in uporabo pravil o napotitvi po vsej EU. Namen tega dokumenta je pomagati delodajalcem, delavcem in nacionalnim organom pri razumevanju pravil o napotitvi delavcev na delo. Dokument se bo redno posodabljal, da se bo upošteval nov razvoj. Zlasti bo to veljalo za uporabo pravil o napotitvi za mobilne delavce v sektorju mednarodnega prometa, da bi se vključile sodna praksa Sodišča[13] in spremembe pravnega okvira[14].

Poleg tega bo Komisija še naprej vsem vključenim akterjem zagotavljala podporo skupaj z Evropskim organom za delo, ko bo ta začel delovati. Zlasti bo spodbujala sodelovanje med organi, pristojnimi za upravno sodelovanje in medsebojno pomoč, da bi zagotovila sinergije med vsemi storitvami za informacije in pomoč, olajšala skladnost z upravnimi zahtevami ter podprla postopke čezmejnega izvrševanja v zvezi s kaznimi in globami.

[13] Zlasti v združenih zadevah C-370/17 in C-37/18 ter v zadevah C-16/18 in C-815/18.

[14] Glej predlog za *lex specialis* za delavce v sektorju mednarodnega cestnega prometa, COM(2017) 278, in predlog uredbe za posodobitev pravil EU o koordinaciji sistemov socialne varnosti, COM(2016) 815.