



Bruksela, dnia 29 maja 2018 r.

KANCELARIA SENATU

Przedstawiciel Kancelarii Senatu
przy Unii Europejskiej

Sprawozdanie nr 30 / 2018

Sprawozdanie nt. debaty w PE i przyjęcia tekstu ws. zmiany dyrektywy o pracownikach delegowanych

Strasburg, 29 maja 2018 r.

Parlament Europejski przyjął w dniu 29 maja br. uzgodniony w trilogach tekst zmiany dyrektywy o pracownikach delegowanych wraz z poprawką, która mówi o przyjęciu do wiadomości oświadczenia KE ws. art. 3 ust 7.

W trakcie debaty poprzedzającej głosowanie wyraźnie było widać podziały narodowe (nie grupowe). Posłowie z Europy Środkowej, w tym wszyscy polscy posłowie, którzy zabrali głos – **Dobromir Sośnierz** (NI), **Danuta Jazłowiecka** (EPP), **Czesław Hoc** (ECR) i **Zdzisław Krasnodębski** (ECR), bardzo negatywnie ocenili wynik negocjacji, podkreślali m.in. brak rozwiązań faktycznych problemów, jakim są firmy skrzynki, biurokratyczne obciążenia szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorstw, protekcyjny charakter zmian. Komisarz Thyssen, sprawozdawczyni oraz posłowie z Europy Zachodniej entuzjastycznie zachwalali wynik prac, choć były także głosy, że projekt nie idzie wystarczająco daleko w walce z dumpingiem socjalnym.

Główne założenia przyjętej dyrektywy:

- Przepisy państwa przyjmującego dotyczące wynagrodzenia obejmą pracowników delegowanych
- Delegowanie może trwać do 12 miesięcy z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy
- Pracownicy delegowani będą skuteczniej chronieni przed oszustwami i wyzyskiem

Pracownicy delegowania czasowo do pracy w innym państwie UE otrzymają takie same wynagrodzenia za tą samą pracę w tym samym miejscu, zgodnie z aktualizacją przepisów przyjętą we wtorek.

Aktualizacja przepisów, która przyjęta została 456 głosami za, przy 147 głosach przeciw, przy 49 wstrzymujących się od głosu, ma zapewnić lepszą ochronę delegowanych pracowników oraz uczciwą konkurencję.

1. Przebieg debaty

Sprawozdawczyni **Elisabeth Morin-Chartier** (EPP, Francja) powiedziała: „Głosowanie to jest jednym z fundamentów kadencji 2014-2019. Odzwierciedla ono rzeczywistość społeczną, gospodarczą i polityczną Unii Europejskiej. Wyznacza drogę w kierunku bardziej socjalnej Europy, w której przedsiębiorstwa konkurują ze sobą w sposób bardziej sprawiedliwy, a pracownicy mają lepsze prawa. Głosując za przyjęciem tej umowy, Parlament Europejski zapewnia pracownikom lepsze prawa i niezbędną ochronę”. Dodała, że od 27 miesięcy marzyła o finalizacji prac. Chcą wdrożyć w życie sprawiedliwość europejską - równa płaca za tą samą pracę w tym samym miejscu jej wykonywania. Osiągnięte porozumienia oparte jest na dialogu i na wzajemnym szacunku. Uwzględnione zostały opinie wszystkich sprawozdawców cieni. Były ogromne rozbieżności między Wschodem i Zachodem. 11 państw członkowskich nie chciało otwierać tej dyrektywy. Wszystko to wymagało znalezienia równowagi. Dumping społeczny i nieuczciwa konkurencja nie jest naszym celem. Wyraziła nadzieję na ostateczne przyjęcie porozumienia.

Sprawozdawczyni **Agnes Jongerius** (S&D, Holandia) powiedziała: „Europa wybiera równe wynagrodzenie za taką samą pracę w tym samym miejscu. I to jest wielkie osiągnięcie. Koledzy z pracy przestają konkurować, jest to ważny krok w kierunku stworzenia Europy socjalnej, która chroni pracowników i powstrzymuje przedsiębiorstwa przed wyścigiem w dół. Europa, która nie idzie na skróty i która dba o wszystkich ludzi pracy”. Podkreśliła, że jest to głosowanie nad przekonaniem, że wszyscy pracownicy zasługują na równe traktowanie. Dzięki tej nowej dyrektywie położymy kres w cięciach uposażenia i nieludzkim praktykom np. jeśli chodzi o zakwaterowanie pracowników. Trzeba zaprzestać równać w dół, jeśli chodzi o poziom płac i system ubezpieczeń społecznych. Na co innego zasługują nasi pracownicy i nasze firmy. Prawa pracownicze są tu chronione. Rynek pracy będzie bardziej sprawiedliwy. Dokonamy skoku jakościowego w kierunku Europy socjalnej.

Komisarz **Marianne Thyssen** podkreślała, że to bardzo ważne porozumienie. Dyrektywa o delegowaniu jest w samym sercu wspólnego rynku. Wspólny rynek to nie tylko towary i

usługi, ale też europejscy pracownicy. Rynek ten musi być sprawiedliwy. Przewodniczący Juncker na początku kadencji zobowiązał się przygotować nową dyrektywę. Tekst, który dziś będzie przyjmowany poprawia zasady z 1996 r. Pracownicy będą tak samo wynagradzani za pracę w tym samym miejscu. Ta dyrektywa chroni prawa pracowników, ale nie dyskryminuje przedsiębiorców świadczących usługi za granicą, nie jest protekcyjnista, ma za zadanie chronić obywateli i cieszy się dużym poparciem państw członkowskich.

W imieniu komisji IMCO **Richard Sulik** (ECR, Słowacja) podkreślił, że dzisiaj widać wyraźnie, że wszystkie deklaracje o znoszeniu barier to niedzielne przemówienia. Ta sama praca za tą samą pracę brzmi dobrze, ale to unieważnia pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej.

W imieniu komisji JURI **Jean-Marie Cavada** (ALDE, Francja) powiedział, że to świetne porozumienie, pierwszy krok w celu zniesienia nierówności. To nie jest tylko społeczne porozumienie. Przyjmując to porozumienie unieszkodliwiamy ekstremistów, którzy działają przeciwko UE.

Wystąpienia w imieniu grup politycznych:

David Casa (EPP, Malta) wyraził swoje zadowolenie z wyniku negocjacji. Ta dyrektywa przyczyni się do bardziej swobodnego rynku pracy. Przepisy ułatwią życie pracowników i funkcjonowanie rynku.

Marita Ulvskog (S&D, Szwecja) powiedziała, że przyjmując porozumienie podejmujemy wspaniałą decyzję, ważny krok w budowaniu naszego rynku pracy. Wynagrodzenia powinny być zgodne z przepisami i praktyką, gdzie praca jest wykonywana.

Anthea McIntyre (ECR, Wielka Brytania) powiedziała, że jej grupa uważa, że powinniśmy czekać na prawdziwą implementację dyrektywy wdrażającej. Musimy wypracować rozwiązanie zrównoważone, ale tego się nie udało osiągnąć w trilogach. To jest bardzo niekorzystne dla naszych firm, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw. Ta propozycja, utrudniając delegowanie pracowników, może przelożyć się na zwiększenie pracy nielegalnej.

Martina Dlabajova (ALDE, Czechy) podkreśliła, że przegląd dyrektywy o delegowaniu pracowników pozwolił nam wrócić do kwestii różnic w uposażeniu pracowników. Zasada równej pracy za równą pracę nie rozwiązuje problemu. Czy chcemy zachować swobodę przepływu usług? Czy mobilność nie będzie działać w jednym kierunku? Musimy przeanalizować skutki naszych decyzji dla wszystkich.

Terry Reintke (Zieloni, Niemcy) powiedziała, że zanim ocenimy wyniki powinniśmy wyobrazić sobie, że jesteśmy pracodawcami albo pracownikami. Różnice w płacach są chyba nie do przyjęcia. Sytuacja wymaga sprawiedliwych standardów minimalnych. Potrzeby jest społeczny wymiar pracy w Europie.

Rina Ronja Kari (GUE/NGL, Dania) powiedziała, że nowa dyrektywa nie rozwiązuje problemu dumpingu społecznego. Rynek, na którym wynagrodzenia negocjowane są swobodnie między pracodawcami a pracownikami nie zapewnia równości.

Laura Agea (EFDD, Włochy) zauważyła, że w Europie mieliśmy do czynienia ze zbyt dużą liczbą oszustów a ta dyrektywa pomoże temu zaradzić.

Dominique Martin (ENF, Francja) zaznaczyła, że celem projektu jest ograniczenie dumpingu społecznego. „Ilu pracowników przyjedzie ze Wschodu o tyle mniej pracy dla Francuzów. Potencjał nadużyć jest ogromny. Delegowani pracownicy ze Wschodu zawsze będą tańsi niż lokalni” – zakończyła wypowiedź.

Wystąpienia polskich posłów:

Eurodeputowana **Danuta Jazłowiecka** (EPP) powiedziała podczas debaty, że nie ma gorszych rozwiązań psujących rynek wewnętrzny, niż rewizja dyrektywy o delegowaniu pracowników. „W całej Europie, szczególnie dziś, brakuje rąk do pracy, stąd też pracownicy są delegowani do krajów, gdzie na lokalnym rynku brakuje wykwalifikowanych pracowników, bądź miejscowi nie są zainteresowani danym rodzajem pracy. Skracając delegowanie do 12 miesięcy, obciążając firmy wszystkimi formami układów zbiorowych, niszczymy rynek wewnętrzny. Rewizja miała służyć wyeliminowaniu nieuczciwych firm, stosujących tzw. social dumping, a w dokumencie nie ma tych rozwiązań” - zaznaczyła europosłanka. Jej zdaniem przepisy dyrektywy obciążą firmy niepotrzebną biurokracją. „W rewizji mamy chaos, multum biurokracji, którą obciążymy wszystkie firmy delegujące z Niemiec, Francji, Polski, Holandii, Belgii, czy też Bułgarii. To małe i średnie firmy z tych właśnie krajów będą upadać przez nałożoną na nie biurokrację; uczciwe firmy, bo na firmy - tzw. skrzynki pocztowe nie znaleźliśmy rozwiązań, te nadal będą kwitły. Tylko przejrzyste prawo zdobędzie akceptację rynku” – wskazywała eurodeputowana Jazłowiecka.

Eurodeputowany **Czesław Hoc** (ECR) wskazał, że choć nieco złagodzone pierwotne przepisy dyrektywy, to końcowy wynik nadal odczytuje „jako uderzenie w przedsiębiorczość państw Europy Środkowo-Wschodniej, a szczególnie w Polskę, która ma największą flotę

transportową w Europie i dość liczną grupę pracowników delegowanych”. W ocenie eurodeputowanego Hoca proponowane zmiany nie służą integracji i konkurencyjności europejskiej gospodarki i mogą w konsekwencji doprowadzić do upadku mikro i małych przedsiębiorstw tej branży oraz spadku konkurencyjności całej gospodarki UE. „Nasz projekt europejski opiera się o zasady wspólnego rynku, swobody świadczenia usług, swobody przemieszczania się pracowników, a nie o zasady protekcjonizmu silniejszych państw” - powiedział Hoc.

Eurodeputowany **Zdzisław Krasnodębski** (ECR) podkreślił z kolei, że zrewidowany tekst dyrektywy nie gwarantuje właściwej równowagi między ochroną praw pracowniczych a swobodą świadczeń usług. „Zamiast być narzędziem chroniącym pracowników, stanie się w rzeczywistości narzędziem chroniącym gospodarki bogatszych państw członkowskich przed bardziej konkurencyjnymi przedsiębiorstwami głównie z Europy Środkowo-Wschodniej, ale także z Portugalii i Hiszpanii” - powiedział wiceprzewodniczący PE. Zauważył, że za zmianami opowiadają się szczególnie te państwa członkowskie, które na co dzień chętnie posługują się retoryką europejską. „I tutaj też słyszeliśmy dużo o dumpingu społecznym, ale wszyscy widzimy, jak wygląda rzeczywisty podział - ta dyrektywa zamiast łączyć, dzieli Europę. Dzieli Europę Środkowo-Wschodnią od krajów zachodnich i widzimy ochronę interesów, a nie ochronę pracowników” - ocenił.

2. Przyjęcie nowelizacji dyrektywy

„Z zadowoleniem przyjmuję ostatnie głosowanie plenarne PE w sprawie pracowników delegowanych. Dzisiejszy wynik i znaczna większość pokazują, że duch kompromisu i wspólne działania mogą doprowadzić do uczciwego porozumienia dla wszystkich. Pracownicy delegowani otrzymają równe wynagrodzenie za taką samą pracę w tym samym miejscu” - napisała na Twitterze po głosowaniu unijna komisarz ds. zatrudnienia **Marianne Thyssen**.

Założenia dyrektywy

- **Równe wynagrodzenia**

Zgodnie z uzgodnionym tekstem wszystkie zasady wynagradzania obowiązujące w kraju przyjmującym muszą mieć zastosowanie do pracowników delegowanych. Oprócz przepisów państwa członkowskie mogą stosować reprezentatywne regionalne lub sektorowe układy zbiorowe. Do tej pory miało to miejsce jedynie w sektorze budownictwa.

- **Poprawa warunków pracy**

Koszty związane z podróżą, wyżywieniem i zakwaterowaniem powinny być opłacane przez pracodawcę, a nie powinny być potrącane z wynagrodzenia pracownika. Pracodawcy będą również musieli zapewnić godne warunki zakwaterowania pracowników delegowanych, zgodne z przepisami krajowymi.

- **Delegowanie: ile może trwać**

Czas trwania delegowania ustalono na 12 miesięcy z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy na podstawie „uzasadnionej notyfikacji” przedstawionej przez przedsiębiorcę władzom państwa przyjmującego. Po upływie tego terminu pracownik nadal mógłby przebywać i pracować w państwie członkowskim, do którego został oddelegowany, ale zacząłby podlegać warunkom zgodnym z przepisami prawa pracy państwa przyjmującego.

Dla polskich przedsiębiorców wysyłających pracowników do krajów zachodnich będzie to oznaczało wyższe koszty. Obecne przepisy wymagają bowiem, by pracownik delegowany otrzymywał przynajmniej pensję minimalną kraju przyjmującego, ale wszystkie składki socjalne odprowadzał w państwie, które go wysyła. Zmiany przepisów w tej sprawie przewidują wypłatę wynagrodzenia na takich samych zasadach, jak w przypadku pracownika lokalnego.

- **Ochrona przed oszustwami**

W przypadku delegowania służącego jedynie obejściu przepisów, państwa członkowskie powinny współpracować, zapewniając delegowanym pracownikom ochronę, zgodną z warunkami zawartymi w dyrektywie o pracownikach delegowanych.

- **Międzynarodowy transport drogowy**

Nowe elementy zaktualizowanej dyrektywy będą miały zastosowanie do sektora transportowego, po wejściu w życie przepisów sektorowych, zawartych w pakiecie mobilności. Do tego czasu dyrektywa w wersji z 1996 r. nadal ma zastosowanie.

- **Inne**

Ograniczenie okresu delegowania pracowników do 12 miesięcy to nie jedyne utrudnienia dla firm zawarte w nowelizacji. Kolejne to objęcie firm delegujących pracowników układami zbiorowymi zawieranymi na każdym poziomie: regionalnym, sektorowym czy nawet

na poziomie firm. Teraz firmy wysyłające pracowników były objęte jedynie powszechnie stosowanymi układami zbiorowymi, uznanymi za oficjalne na poziomie narodowym.

Regulacje zakładają, że pracodawcy będą też musieli wypłacać wysłanym za granicę wszystkie dodatki i bonusy, jakie otrzymują lokalni pracownicy.

- **Kolejne kroki**

21 czerwca przepisy o delegowaniu mają być ostatecznie przegłosowane przez ministrów do spraw zatrudnienia na posiedzeniu Rady UE w Luksemburgu. Po zatwierdzeniu regulacje mają wejść w życie w połowie 2020 r., bowiem państwa członkowskie będą miały dwa lata na transpozycję przepisów do prawa krajowego i wprowadzenie ich w życie.

- **Informacje dodatkowe**

Pracownik delegowany to pracownik oddelegowany przez pracodawcę do czasowego wykonywania pracy w innym państwie członkowskim UE. W 2016 r. w UE było 2,3 mln delegowanych pracowników. W latach 2010-2016 liczba osób delegowanych wzrosła o 69 %.

3. Opinia

Dyrektywę krytykuje **Stefan Schwarz**, prezes Inicjatywy Mobilności Pracy, polskiego think tanku zajmującego się tematyką swobodnego przepływu pracowników i usług na rynku unijnym.

Podkreślił, że: „Wyniki dzisiejszego głosowania w Parlamencie Europejskim nie były zaskoczeniem. Wczoraj niespodziewanie głosowanie zostało przełożone z końca czerwca na dzisiaj. To pokazuje, jak ogromna jest determinacja francuskich i belgijskich polityków, którzy od lat wzrastającą aktywność pracowników i firm usługowych z biedniejszych państw uznawali za zagrożenie dla ich lokalnych rynków”.

Jego zdaniem efektem dyrektywy będzie „powolny proces eliminowania polskich usługodawców z unijnego rynku”.

„Socjalnym priorytetem miała **być równa płaca za tę samą pracę**. Szef KE **Jean-Claude Juncker** zmodyfikował ten cel dodając zastrzeżenie **„w tym samym miejscu”**. To całkowicie odwróciło sens tej słusznej idei. Teraz w krajach bogatych wynagrodzenia będą mogły rosnąć, a w krajach biednych pozostać dalej niskie” - zaznaczył pan Schwarz.

„Przegłosowana dzisiaj dyrektywa to jaskrawy przykład mentalnego muru, który odradza się między krajami biedniejszymi i bogatszymi. Pokazuje również, jak różna jest percepcja korzyści płynących ze wspólnego rynku. My chętnie kupujemy niemieckie samochody i robimy zakupy we francuskich hipermarketach. Natomiast we Francji, Belgii czy Austrii aktywność polskich czy słoweńskich firm jest traktowana jako argument do zmiany prawa na takie, które im tę aktywność uniemożliwi” - dodał.

Opracowała:
Dr Magdalena Skulimowska¹

Załączniki:

- Rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

¹ Na podstawie informacji KE, PAP, PE i debaty w PE.



TEKSTY PRZYJĘTE

Wydanie tymczasowe

P8_TA-PROV(2018)0213

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług *I**

Rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

(Zwykła procedura ustawodawcza: pierwsze czytanie)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2016)0128),
- uwzględniając art. 294 ust. 2, art. 53 ust. 1 i art. 62 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zgodnie z którymi wniosek został przedstawiony Parlamentowi przez Komisję (C8-0114/2016),
- uwzględniając art. 294 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając uzasadnione opinie przedstawione – na mocy protokołu nr 2 w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności – przez parlament Bułgarii, Czeską Izbę Poselską i Senat Republiki Czeskiej, parlament Danii, parlament Estonii, parlament Chorwacji, parlament Łotwy, parlament Litwy, parlament Węgier, Sejm i Senat Rzeczypospolitej Polskiej, Rumuńską Izbę Deputowanych i Senat Rumunii oraz Radę Narodową Republiki Słowackiej, w których stwierdzono, że projekt aktu ustawodawczego nie jest zgodny z zasadą pomocniczości,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 14 grudnia 2016 r.¹,
- uwzględniając opinię Komitetu Regionów z dnia 7 grudnia 2016 r.²,
- uwzględniając wstępne porozumienie zatwierdzone przez komisję przedmiotowo

¹ Dz.U. C 75 z 10.3.2017, s. 81.

² Dz.U. C 185 z 9.6.2017, s. 75.

właściwą na podstawie art. 69f ust. 4 Regulaminu oraz przekazane pismem z dnia 11 kwietnia 2018 r. zobowiązanie przedstawiciela Rady do zatwierdzenia stanowiska Parlamentu, zgodnie z art. 294 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

- uwzględniając art. 59 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów, jak również Komisji Prawnej (A8-0319/2017),
1. przyjmuje poniższe stanowisko w pierwszym czytaniu;
 2. przyjmuje do wiadomości oświadczenie Komisji załączone do niniejszej rezolucji;
 3. zwraca się do Komisji o ponowne przekazanie mu sprawy, jeśli zastąpi ona pierwotny wniosek, wprowadzi w nim istotne zmiany lub planuje ich wprowadzenie;
 4. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji oraz parlamentom narodowym.

P8_TC1-COD(2016)0070

Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 29 maja 2018 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/...zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

*

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 53 ust. 1 i art. 62,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą²,

* TEKST NIE BYŁ JESZCZE PRZEDMIOTEM FINALIZACJI PRAWNO-JĘZYKOWEJ.

¹ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

² Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 29 maja 2018 r.

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego ■ zapisanymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Unia stale usprawnia wykonywanie i *egzekwowanie* tych zasad *po to, by* zagwarantować przedsiębiorstwom równe warunki działania, a także zapewnić poszanowanie praw pracowniczych.
- (2) Swoboda świadczenia usług obejmuje prawo przedsiębiorstw do świadczenia usług w innym państwie członkowskim, do którego mogą one tymczasowo delegować swoich pracowników w celu świadczenia tam tych usług. ***Zgodnie z art. 56 TFUE ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii mają być zakazane w odniesieniu do obywateli państw członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w państwie członkowskim innym niż państwo odbiorcy świadczenia.***
- (3) Zgodnie z art. 3 *Traktatu o Unii Europejskiej* Unia *ma* wspierać sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną. ***Zgodnie z art. 9 TFUE Unia przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań ma brać pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem*** wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, ***zwalczaniem*** wykluczenia społecznego, ***a także wysokim poziomem kształcenia, szkolenia i ochrony zdrowia ludzkiego.***
- (4) ***Aby zapewnić prawidłowe stosowanie niniejszej dyrektywy, należy wzmocnić koordynację pomiędzy właściwymi organami lub podmiotami państw członkowskich i współpracę na szczeblu europejskim w dziedzinie zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników.***

- (5) Prawie dwadzieścia lat po przyjęciu dyrektywy **96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady**² konieczne **okazało się** przeprowadzenie oceny, czy akt ten nadal zapewnia właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług i **zapewnienia równych warunków działania a** koniecznością ochrony praw pracowników delegowanych. **Aby zapewnić jednolite stosowanie przepisów i doprowadzić do rzeczywistej konwergencji społecznej, równoległe do zmiany dyrektywy 96/71/WE priorytetowo należy również traktować wdrożenie i egzekwowanie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE**³.
- (6) **Dostateczne i dokładne dane w dziedzinie delegowania pracowników mają kluczowe znaczenie, zwłaszcza jeśli chodzi o informacje na temat liczby pracowników delegowanych w poszczególnych sektorach zatrudnienia i państwach członkowskich. Państwa członkowskie i Komisja powinny gromadzić i monitorować takie dane.**

² **Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).**

³ **Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11).**

- (7) Zasada równego traktowania i zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na przynależność państwową *są* zapisane w prawie *Unii* od podpisania traktatów założycielskich. Zasada równej płacy została wprowadzona prawem wtórnym i dotyczy nie tylko równości kobiet i mężczyzn, ale także pracowników najemnych zatrudnionych na czas *określony* i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze godzin *oraz* pracowników tymczasowych i porównywalnych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie użytkownika. *Zasady te obejmują zakaz podejmowania jakichkolwiek środków, które mogą powodować bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na przynależność państwową. Przy stosowaniu tych zasad należy brać pod uwagę stosowne orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.*

■

- (8) *Właściwe organy krajowe powinny być w stanie sprawdzić, w oparciu o krajowe prawo lub praktykę, czy warunki zakwaterowania pracowników delegowanych zapewniane, bezpośrednio lub pośrednio, przez pracodawców są zgodne ze stosownymi krajowymi przepisami obowiązującymi w przyjmującym państwie członkowskim, które mogłyby również mieć zastosowanie do pracowników delegowanych.*

- (9) *Pracownicy delegowani wysyłani tymczasowo ze swojego stałego miejsca pracy na terytorium państwa członkowskiego, do którego zostali oddelegowani, do innego miejsca pracy, powinni otrzymywać co najmniej takie same stawki dodatków lub zwrotów wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania przewidziane dla pracowników znajdujących się z dala od domu z powodów zawodowych, jakie mają zastosowanie do pracowników miejscowych w tym państwie członkowskim. Ta sama zasada powinna mieć zastosowanie do kosztów ponoszonych przez pracownika delegowanego, gdy musi on podróżować do i ze swojego stałego miejsca pracy w państwie członkowskim, na którego terytorium jest oddelegowany. Należy unikać podwójnego uiszczania opłat za podróż, wyżywienie i zakwaterowanie.*
- (10) *Delegowanie ma charakter tymczasowy, a pracownik delegowany zazwyczaj wraca do państwa pochodzenia po zakończeniu pracy, na potrzeby której został oddelegowany. Jednak z uwagi na długotrwały charakter niektórych delegowań oraz ze względu na związek między rynkiem pracy państwa przyjmującego a pracownikami delegowanymi na takie długie okresy konieczne jest wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym w przypadku delegowania na okres dłuższy niż 12 miesięcy państwa przyjmujące powinny zapewnić, by przedsiębiorstwa oddelegowujące pracowników na ich terytorium gwarantowały dodatkowy zestaw warunków, które mają obowiązkowe zastosowanie do pracowników w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca. ■ Okres ten powinien zostać przedłużony po przedstawieniu przez usługodawcę uzasadnionej notyfikacji.*

- (11) *Zapewnienie lepszej ochrony pracowników jest niezbędne dla zagwarantowania swobody świadczenia usług na sprawiedliwych zasadach zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej, w szczególności poprzez zapobieganie nadużywaniu praw gwarantowanych w Traktatach. Przepisy zapewniające taką ochronę pracowników nie mogą jednak wpływać na prawo przedsiębiorstw oddelegowujących pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powoływania się na swobodę świadczenia usług ■ również w przypadkach, gdy okres delegowania przekracza ■ 12 miesięcy. Wszelkie przepisy mające zastosowanie do pracowników delegowanych w kontekście okresu delegowania przekraczającego 12 miesięcy muszą zatem być zgodne z tą swobodą. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ograniczenie swobody świadczenia usług ■ dopuszcza się wyłącznie wtedy, gdy uzasadniają je nadrzędne względy interesu publicznego, i pod warunkiem, że ograniczenia te są proporcjonalne i konieczne.*
- (12) *Dodatkowy zestaw warunków, które powinno zagwarantować przedsiębiorstwo delegujące pracowników do innego państwa członkowskiego, powinien również obejmować pracowników, którzy są oddelegowywani w celu zastąpienia innych pracowników delegowanych, co ma zapewnić, by takie zastępstwa nie były wykorzystywane do obchodzenia przepisów, które normalnie miałyby zastosowanie.*
- (13) *Podobnie jak w przypadku dyrektywy 96/71/WE niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla stosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004⁴ oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009⁵.*

⁴ *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).*

⁵ *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).*

- (14) Z uwagi na wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym wdrożenie *niniejszej dyrektywy w tym sektorze* budzi szczególne wątpliwości i trudności prawne ■ , *które mają* zostać rozwiązane w *przepisach szczegółowych o transporcie drogowym, w ramach pakietu o mobilności, wzmacniających również zwalczanie oszustw i nadużyć.*
- (15) Na *prawdziwie zintegrowanym i* konkurencyjnym rynku wewnętrznym usługodawcy konkurują ■ w oparciu o takie czynniki jak wydajność ■ , skuteczność, *wykształcenie i kwalifikacje siły roboczej, a także* jakość i innowacyjność ich towarów i usług.
- (16) Do kompetencji państw członkowskich należy ustanowienie przepisów dotyczących wynagrodzenia w oparciu o ich *krajowe* prawo *lub* *praktykę.* ■ *Kształtowanie wynagrodzeń leży wyłącznie w gestii państw członkowskich i partnerów społecznych. Należy dołożyć szczególnych starań, by nie podważać krajowych systemów kształtowania płac i swobody zaangażowanych stron.*

(17) *Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia należnego zgodnie z prawem lub praktykami państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest oddelegowany, pod uwagę należy brać kwotę wynagrodzenia brutto. Porównywać należy całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne elementy wynagrodzenia, które uznano za obowiązkowe, jak przewiduje art. 3 ust. 1. Niemniej, aby zapewnić przejrzystość i wspomóc właściwe organy przy przeprowadzaniu kontroli, konieczne jest, by wszystkie elementy będące częścią wynagrodzenia można było wystarczająco szczegółowo zidentyfikować w oparciu o krajowe prawo i praktykę wysyłającego państwa członkowskiego. Jak przewidziano w art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71/WE, dodatki właściwe dla delegowania należy uznawać się część wynagrodzenia. Takie dodatki muszą zatem być brane pod uwagę przy porównywaniu, chyba że dotyczą wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.*

(18) *Dodatki właściwe dla delegowania często służą kilku celom. O ile ich celem jest zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania, dyrektywa 96/71/WE przewiduje, że nie są one uznawane za część wynagrodzenia. Do państw członkowskich należy ustanowienie – w oparciu o ich krajowe prawo lub praktykę – przepisów dotyczących zwrotu tych wydatków. Pracodawca powinien dokonywać zwrotu takich wydatków pracownikom delegowanym w oparciu o krajowe prawo lub praktykę mające zastosowanie do stosunku pracy.*

Z uwagi na znaczenie dodatków właściwych dla delegowania, unikać należy niepewności co do tego, które części dodatków właściwych dla delegowania są przyznawane jako zwrot wydatków. Należy uznać, że takie dodatki są wypłacane jako zwrot wydatków, chyba że warunki wynikające z przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, umów zbiorowych lub umów, które mają zastosowanie do stosunku pracy, określają, które części dodatku są przyznawane jako zwrot wydatków.

- (19) Składniki wynagrodzenia i *inne warunki zatrudnienia* gwarantowane prawem krajowym lub ■ umowami zbiorowymi, *o czym mowa w art. 3 ust. 8*, powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich usługodawców i *pracowników delegowanych*. *Jest zatem uzasadnione, aby oprócz wymogów wymienionych w art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE* nałóżyc na państwa członkowskie obowiązek publikacji składników wynagrodzenia *oraz dodatkowego zestawu warunków zgodnie z art. 3 ust. 1a* na jednej stronie internetowej przewidzianej w art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, *gdyż przejrzystość i dostęp do informacji ma kluczowe znaczenie dla pewności prawa i dla egzekwowania prawa. Każde państwo członkowskie powinno zapewnić, by na jego stronie internetowej znajdowały się dokładne informacje i by strona ta była na bieżąco aktualizowana. Wszelkie kary dla usługodawcy za nieprzestrzeganie warunków zatrudnienia, które mają być zapewnione pracownikom delegowanym, powinny być ustalane w sposób proporcjonalny, z uwzględnieniem w szczególności tego, czy informacje na jednej krajowej stronie internetowej dotyczące warunków zatrudnienia są przedstawione zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.*

- I**
- (20) *Dyrektywa 2014/67/UE przewiduje szereg przepisów służących zapewnieniu, aby przepisy dotyczące delegowania pracowników były egzekwowane i przestrzegane przez wszystkich usługodawców. Artykuł 4 dyrektywy 2014/67/UE przewiduje elementy, które mogą być brane pod uwagę przy całościowej ocenie konkretnych sytuacji w celu stwierdzenia, czy rzeczywiście ma miejsce delegowanie, oraz w celu zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów.*
- (21) *Przed rozpoczęciem delegowania pracodawcy winni podjąć odpowiednie środki w celu przekazania podstawowych informacji na temat warunków zatrudnienia zgodnie z dyrektywą Rady 91/533/EWG⁶ w odniesieniu do delegowania.*
- (22) *Niniejsza dyrektywa ustala – przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności krajowych stosunków pracy – zrównoważone ramy dotyczące swobody świadczenia usług i ochrony pracowników delegowanych, które są niedyskryminujące, przejrzyste i proporcjonalne. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników delegowanych.*
- (23) *Z myślą o przeciwdziałaniu nadużyciom w sytuacjach podwykonawstwa oraz w celu ochrony praw pracowników delegowanych państwa członkowskie powinny podjąć odpowiednie środki zgodnie z art. 12 dyrektywy 2014/67/UE w celu zapewnienia odpowiedzialności w związku z podwykonawstwem.*

⁶ *Dyrektywa Rady 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32).*

- (24) *W kontekście zwalczania oszustw związanych z delegowaniem europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej⁷, utworzona na mocy decyzji (UE) 2016/344, powinna, w ramach swojego mandatu, uczestniczyć w monitorowaniu i ocenie przypadków oszustw, poprawiać realizację i sprawność współpracy administracyjnej pomiędzy państwami członkowskimi, opracować mechanizmy alarmowe i służyć pomocą i wsparciem w zakresie wzmocnionej współpracy administracyjnej i wymiany informacji między biurami łącznikowymi. W ramach tych działań platforma powinna ściśle współpracować z Komitetem Ekspertów ds. Delegowania Pracowników.*
- (25) *Transnarodowy charakter pewnych przypadków oszustw lub nadużyć związanych z delegowaniem uzasadnia konkretne środki mające na celu wzmocnienie transnarodowego wymiaru kontroli, dochodzeń i wymiany informacji pomiędzy właściwymi organami danych państw członkowskich. W tym celu, w ramach współpracy administracyjnej przewidzianej w dyrektywie 96/71 i w dyrektywie 2014/67/UE, w szczególności w art. 7 ust. 4, właściwe organy krajowe powinny dysponować niezbędnymi możliwościami zgłaszania takich sytuacji i wymiany informacji w celu zapobiegania oszustwom i nadużyciom oraz ich zwalczania.*

⁷ *Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (Dz.U. L 65 z 11.3.2016, s. 12).*

- (26) W dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE⁸ w sprawie pracy tymczasowej wyrażona jest zasada, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie do tych pracowników, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku. Zasada *ta* powinna mieć również zastosowanie do pracowników tymczasowych delegowanych do innego państwa członkowskiego. *W przypadku gdy zastosowanie ma ta zasada, przedsiębiorstwo użytkownik powinno poinformować agencję pracy tymczasowej o warunkach pracy i wynagrodzeniu, które stosuje względem swoich pracowników. Państwa członkowskie mogą pod pewnymi warunkami przewidzieć wyjątki od zasady równego traktowania / równej płacy na mocy art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej. W przypadku gdy zastosowanie ma taki wyjątek, agencja pracy tymczasowej nie potrzebuje informacji na temat warunków pracy w przedsiębiorstwie użytkownika, a zatem wymóg informowania nie powinien mieć zastosowania.*

Doświadczenie pokazuje, że pracownicy, którzy zostali wynajęci przez agencję pracy tymczasowej przedsiębiorstwu użytkownikowi, są czasem wysyłani do innego państwa członkowskiego w kontekście świadczenia usług. Takim pracownikom należy zapewnić ochronę. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedsiębiorstwo użytkownik poinformowało agencję pracy tymczasowej o pracownikach delegowanych, którzy tymczasowo pracują w innym państwie członkowskim niż państwo członkowskie, do którego zostali oddelegowani, tak by umożliwić pracodawcy stosowanie, w odpowiednim przypadku, warunków zatrudnienia, które są dla pracownika delegowanego korzystniejsze.

⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

- (27) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających⁹ państwa członkowskie zobowiązały się do składania w uzasadnionych przypadkach wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związek między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

⁹ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

Artykuł 1

Zmiany w dyrektywie 96/71/WE

W dyrektywie 96/71/WE wprowadza się następujące zmiany:

(1) w art. 1 wprowadza się następujące zmiany:

a) tytuł otrzymuje brzmienie „Przedmiot i zakres stosowania”;

■

b) w art. 1 dodaje się ustęp 1a w brzmieniu:

„Niniejsza dyrektywa zapewnia ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania oddelegowania w związku ze swobodą świadczenia usług, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane.”;

c) w art. 1 ust. 3 litera c) otrzymuje brzmienie:

„c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy wynajmują pracownika przedsiębiorstwu użytkownikowi, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy a pracownikiem.”;

d) w art. 1 ust. 3 po lit. c) dodaje się tekst:

„Jeżeli pracownik, który został wynajęty przedsiębiorstwu użytkownikowi przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, ma wykonywać pracę w kontekście transnarodowego świadczenia usługi w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. a)–c) przez przedsiębiorstwo użytkownika w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym normalnie pracuje dla przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub dla agencji pośrednictwa pracy, lub dla przedsiębiorstwa użytkownika, pracownik ten jest uznawany za delegowanego do tego państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, z którymi pracownik ten pozostaje w stosunku pracy. Przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy są uznawane za przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 1 ust. 1, i powinny w pełni przestrzegać stosownych przepisów niniejszej dyrektywy i dyrektywy 2014/67/UE.

Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, z których pracownik został wynajęty, z odpowiednim wyprzedzeniem przed rozpoczęciem pracy, o której mowa w art. 1 ust. 3 akapit drugi.”;

e) w art. 1 dodaje się ustęp 5 w brzmieniu:

„Niniejsza dyrektywa w żaden sposób nie wpływa na korzystanie z praw podstawowych uznanych w państwach członkowskich i na szczeblu Unii, w tym z prawa lub swobody podejmowania strajku lub innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w państwach członkowskich, w oparciu o krajowe prawo lub praktykę. Dyrektywa nie wpływa również na prawo do negocjowania, zawierania i egzekwowania umów zbiorowych ani podejmowania działań zbiorowych w oparciu o krajowe prawo lub praktykę.”;

(2) w art. 3 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Państwa członkowskie zapewniają, *bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie* do danego stosunku pracy, *by* przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały pracownikom, *którzy zostali* oddelegowani na ich terytorium, w *oparciu o zasadę równego traktowania*, warunki zatrudnienia obejmujące następujące zagadnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określone są przez:

- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które zostały uznane za powszechnie stosowane *lub które normalnie miałyby zastosowanie zgodnie z art. 3 ust. 8:*

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnego corocznego *urlopu* wypoczynkowego;
- c) wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;

- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
- f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
- g) równość traktowania kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;
- h) *warunki zakwaterowania pracowników, jeśli pracownikom z dala od ich stałego miejsca pracy zakwaterowanie zapewnia pracodawca;***
- i) *stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się z dala od domu z powodów zawodowych; ta litera ma zastosowanie wyłącznie do kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania poniesionych przez pracownika delegowanego, jeżeli wymaga się od niego podróży do i z jego stałego miejsca pracy w państwie członkowskim, na terytorium którego został oddelegowany, lub jeżeli został on czasowo wysłany przez swojego pracodawcę z tego miejsca pracy do innego miejsca pracy.***

Do *celów* niniejszej dyrektywy *pojęcie wynagrodzenia jest określane krajowym prawem lub krajową praktyką państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i* oznacza wszystkie elementy wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w *tym państwie członkowskim* za powszechnie stosowane lub **■** *które normalnie miałyby zastosowanie zgodnie z art. 3 ust. ust. 8.*

Bez uszczerbku dla art. 5 dyrektywy 2014/67/UE państwa członkowskie podają do wiadomości publicznej w *oparciu o krajowe prawo lub praktykę, bez zbędnej zwłoki i w przejrzysty sposób*, na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w *tym artykule*, składniki wynagrodzenia zgodnie z lit. c) *niniejszego ustępu oraz wszystkie warunki zatrudnienia zgodnie z art. 3 ust. 1a.*

Państwa członkowskie zapewniają, by informacje podawane na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej były dokładne i aktualne. Komisja podaje na swojej stronie internetowej adresy tych oficjalnych krajowych stron internetowych.

W przypadku gdy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej nie wskazują, jak nakazuje art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność ta jest brana pod uwagę, w oparciu o krajowe prawo lub praktykę, przy określaniu kar w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą, w zakresie w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich proporcjonalności.”;

b) *w art. 3 dodaje się następujący ustęp:*

■

„1a. W przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały pracownikom, którzy zostali oddelegowani na ich terytorium, w oparciu o zasadę równego traktowania, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także wszelkie mające zastosowanie warunki zatrudnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określane są przez:

- a) przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, lub*
- b) umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które zostały uznane za powszechnie stosowane lub które normalnie miałyby zastosowanie zgodnie z art. 3 ust. 8.*

Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania do następujących kwestii:

- a) procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji;*
- b) uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.*

Państwo członkowskie, w którym świadczona jest usługa, na podstawie uzasadnionej notyfikacji przedstawionej przez usługodawcę przedłuża do 18 miesięcy okres, z końcem którego stosowane są przepisy niniejszego ustępu.

W przypadku gdy przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 1 ust. 1, zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu, okresem delegowania do celów niniejszego ustępu jest łączny czas trwania okresów oddelegowania poszczególnych pracowników.

Do celów niniejszego artykułu pojęcie „tego samego zadania w tym samym miejscu” określa się, uwzględniając między innymi charakter usługi, która ma być świadczona, pracę, która ma zostać wykonana, oraz adres(y) miejsca pracy.”;

c) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„1b. Państwa członkowskie zapewniają, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 *lit. c)*, gwarantowały pracownikom delegowanym warunki, które mają zastosowanie zgodnie z *art. 5* dyrektywy 2008/104/WE do pracowników tymczasowych wynajętych przez agencje pracy tymczasowej prowadzące działalność gospodarczą w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), o warunkach, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia w zakresie objętym akapitem pierwszym niniejszego ustępu.”;

d) *ust. 7 otrzymuje brzmienie:*

„7. *Ust. 1–6 nie stanowią przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników.*

Dodatki właściwe dla delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi w oparciu o krajowe prawo lub praktykę mające zastosowanie do stosunku pracy tego pracownika delegowanego.

Jeśli z warunków zatrudnienia mających zastosowanie do stosunku pracy nie wynika, czy elementy dodatku właściwego dla delegowania są wypłacane w formie zwrotu kosztów lub są częścią wynagrodzenia ani które to są elementy, to uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych wskutek delegowania.”;

e) *w art. 3 ust. 8 dodaje się słowa „– lub dodatkowo do –” tak, że akapit drugi otrzymuje brzmienie:*

„W przypadku braku – lub dodatkowo do – systemu uznawania umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane w rozumieniu akapitu pierwszego państwa członkowskie mogą, jeśli tak zadecydują, oprzeć się na:

– umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, lub

– umowach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju,

o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantuje równość traktowania – w przypadku dziedzin wymienionych w ust. 1 akapit pierwszy niniejszego artykułu – tych przedsiębiorstw i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie i które to przedsiębiorstwa znajdują się w podobnej sytuacji.”;

f) *ust. 9 otrzymuje brzmienie:*

„Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantują pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), warunki – inne niż te, o których mowa w art. 3 ust. 1b – mające zastosowanie do pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.”;

g) *ust. 10 otrzymuje brzmienie:*

„Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody w stosowaniu przez państwa członkowskie, zgodnie z Traktatem, w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych i do przedsiębiorstw z innych państw – w oparciu o zasadę równego traktowania – warunków zatrudnienia dotyczących kwestii innych niż te, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, w przypadku przepisów polityki publicznej.”;

(3) *w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:*

„Państwa członkowskie przewidują współpracę pomiędzy organami publicznymi, które zgodnie z prawodawstwem krajowym odpowiadają za nadzorowanie warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 3, w tym na szczeblu Unii. Taka współpraca polega w szczególności na udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski tych organów o informacje dotyczące transnarodowego wynajmowania pracowników oraz na zwalczaniu oczywistych nadużyć lub reagowaniu na ewentualne przypadki nielegalnej działalności, takich jak transnarodowe przypadki pracy nierejestrowanej i fikcyjnego samozatrudnienia związane z delegowaniem pracowników.

Jeżeli biuro łącznikowe lub właściwy organ w państwie członkowskim, z którego pracownik jest delegowany, nie dysponuje informacjami, o które zwrócił się właściwy organ przyjmującego państwa członkowskiego, zwraca się o te informacje do innych organów lub podmiotów. Komisja jest informowana w przypadku powtarzających się opóźnień w dostarczaniu informacji przyjmującemu państwu członkowskiemu i podejmuje w związku z tym odpowiednie środki.”;

(4) *art. 5 otrzymuje brzmienie:*

„Przyjmujące państwo członkowskie i państwo członkowskie, z którego pracownik jest delegowany, odpowiadają za monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie obowiązków ustanowionych w niniejszej dyrektywie i w dyrektywie 2014/67/UE oraz podejmują odpowiednie środki na wypadek nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy. Przewidziane kary muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Państwa zapewnią w szczególności, aby pracownicy lub ich przedstawiciele dysponowali odpowiednimi procedurami gwarantującymi egzekwowanie obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Państwa członkowskie zapewniają, by w przypadku, gdy w wyniku całościowej oceny przeprowadzonej przez dane państwo członkowskie na mocy art. 4 dyrektywy 2014/67/UE ustalono, że przedsiębiorstwo w sposób niedozwolony lub oszukańczy tworzy wrażenie, że sytuacja pracownika wchodzi w zakres dyrektywy 96/71/WE, to państwo członkowskie zapewniało, by pracownik mógł korzystać z odpowiedniego prawodawstwa i umów zbiorowych.

Państwa członkowskie zapewniają, by niniejszy artykuł nie prowadził do objęcia danego pracownika warunkami mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych.”;

(5) w akapicie pierwszym załącznika wprowadza się następujące zmiany:

„Wymienione w art. 3 rodzaje działalności obejmują wszystkie prace związane z budową, naprawą, utrzymaniem, przebudową lub rozbiórką budowli, a w szczególności następujące prace:”.

Artykuł 2

1. Państwa członkowskie **przyjmują i publikują przed upływem 2 lat od dnia wejścia** w życie **niniejszej dyrektywy** przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. **Niezwłocznie** przekazują one **Komisji tekst tych przepisów**.

Stosują te przepisy od dnia przypadającego 2 lata po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy. Do tego dnia dyrektywa 96/71/WE nadal ma zastosowanie w brzmieniu sprzed zmian wprowadzonych niniejszą dyrektywą.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

2. **Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do sektora transportu drogowego od daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów egzekwowania prawa oraz ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.**

3. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

4. *Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy. Przed upływem 5 lat od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach proponuje niezbędne zmiany i modyfikacje do niniejszej dyrektywy.*

Sprawozdanie zawiera ocenę tego, czy niezbędne są dalsze środki mające służyć zapewnieniu równych warunków działania i ochronie pracowników:

1. *w przypadku podwykonawstwa;*
2. *w świetle art. 2 ust. 2, z uwzględnieniem rozwoju sytuacji odnośnie do aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE i ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.*

Artykuł 3

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie [dwudziestego] dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ...,.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

Przewodniczący

W imieniu Rady

Przewodniczący

OŚWIADCZENIE KOMISJI EUROPEJSKIEJ

Art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71/WE w brzmieniu zmienionym dyrektywą przyjętą w dniu dzisiejszym stanowi, że dodatki właściwe dla delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Ponadto „pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu w oparciu o krajowe prawo lub krajową praktykę mające zastosowanie do stosunku pracy.”

Komisja rozumie, że „prawo krajowe i/lub praktyka krajowa mające zastosowanie do stosunku pracy” to co do zasady prawo krajowe i/lub praktyka krajowa państwa członkowskiego pochodzenia, chyba że określono inaczej zgodnie z unijnymi przepisami w dziedzinie prawa prywatnego międzynarodowego. W świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-396/13 (ust. 59) zwrot kosztów obejmuje również sytuację, w której pracodawca bezpośrednio pokrywa koszty pracowników, czyli pracownik nie musi najpierw pokrywać kosztów, a następnie ubiegać się o ich zwrot.

Komisja przyjmuje do wiadomości, że w dyrektywie przyjętej w dniu dzisiejszym przewiduje się, iż z uwagi na wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym zmienione przepisy dotyczące delegowania będą miały zastosowanie do tego sektora dopiero od daty stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do warunków wykonywania i określającego w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/WE szczegółowe zasady dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.

Komisja wzywa Parlament Europejski i Radę do szybkiego przyjęcia tego aktu, tak by dostosować przepisy do szczególnych potrzeb pracowników delegowanych w tym sektorze przy jednoczesnym zapewnieniu właściwego funkcjonowania wewnętrznego rynku transportu drogowego.

Do daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego dotyczącego tego sektora w odniesieniu do transportu drogowego obowiązują dyrektywy 96/71/WE i 2014/67/UE. Wspomniane akty ustawodawcze nie mają zastosowania do operacji transportu drogowego, które nie stanowią delegowania.

Komisja będzie nadal ściśle monitorować właściwe wdrażanie obecnych przepisów, w szczególności w sektorze transportu drogowego, i we właściwych przypadkach będzie podejmować działania.