

Bruksela, 24 października 2017 r.
(OR. en)

13612/17

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2016/0070 (COD)

SOC 677
EMPL 518
COMPET 698
MI 744
CODEC 1668
JUSTCIV 252

NOTA

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	13153/17
Nr dok. Kom.:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Dotyczy:	Wniosek dotyczący 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 – Podejście ogólne

Delegacje otrzymują w załączeniu tekst podejścia ogólnego dotyczącego wyżej wymienionej dyrektywy; został on uzgodniony przez Radę EPSCO na jej 3569. posiedzeniu, które odbyło się 23 października 2017 r.

Zmiany w stosunku do wniosku Komisji (dok. 6987/16) zaznaczono **wytluszczeniem**, a skreślenia – nawiasem [...]; zmiany w stosunku do poprzedniego kompromisowego wniosku prezydencji (załącznik I do dok. 13153/17) ustalone na posiedzeniu Rady zaznaczono **podkreśleniem** i **wytluszczeniem**, a skreślenia – znakiem [...].

[...]

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
z dnia...**

**zmieniająca 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 ustawodawczą,

¹ **Dz.U. C 75 z 10.3.2017, s. 81.**

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego [...] zawartymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Unia opracowuje sposoby wdrażania tych zasad **mające na celu** zagwarantowanie przedsiębiorstwom równych warunków działania oraz zagwarantowania praw pracowników.
- (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 [...] usług.
- (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 i **zwalczaniem** wykluczenia społecznego.
- (4) Prawie dwadzieścia lat po przyjęciu **dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady**² konieczne **okazało się** przeprowadzenie oceny, czy akt nadal zapewnia właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług a koniecznością ochrony praw pracowników delegowanych.
- (5) Zasada równego traktowania i zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na przynależność państwową **są** zawarte w prawie **Unii** od podpisania traktatów założycielskich. Zasada równej płacy znalazła się w prawie 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.

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).**

- (6) [...]
- (7) [...]
- (7a) Właściwe organy krajowe, zgodnie z ich krajowym prawodawstwem lub praktyką, powinny być w stanie sprawdzić, czy warunki [...] zakwaterowania pracowników delegowanych przewidziane przez pracodawców są zgodne ze stosownymi krajowymi przepisami obowiązującymi w przyjmującym państwie członkowskim, które to przepisy mogłyby również mieć zastosowanie do pracowników delegowanych.
- (7b) Pracownicy delegowani tymczasowo wysyłani ze swojego stałego miejsca pracy na terytorium państwa członkowskiego, do którego zostali delegowani, do innego miejsca pracy, powinni otrzymywać co najmniej takie same stawki dodatków [...] lub zwrotów wydatków poniesionych na podróż, zakwaterowanie i wyżywienie dla pracowników znajdujących się z dala od domu ze względów zawodowych, jakie mają zastosowanie do pracowników lokalnych w danym państwie członkowskim. Ta sama zasada powinna mieć zastosowanie do kosztów ponoszonych przez pracownika delegowanego, gdy musi on podróżować do i ze swojego regularnego miejsca pracy w państwie członkowskim, na którego terytorium jest delegowany. Niemniej najbardziej podstawowe prawa w zakresie ochrony nie powinny być rozszerzane na dodatki lub zwrot wydatków ponoszonych w związku z [...] faktem, że pracownik, który jest delegowany w rozumieniu art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE przebywa poza państwem członkowskim, w którym normalnie pracuje. Unikać należy podwójnego uiszczania opłat za podróż, wyżywienie i zakwaterowanie.
- (8) Delegowanie ma charakter tymczasowy, a pracownik delegowany zazwyczaj wraca do kraju pochodzenia po zakończeniu pracy, na potrzeby której został delegowany. Jednak z uwagi na długi czas trwania niektórych delegowań oraz ze względu na związek między rynkiem pracy kraju przyjmującego a pracownikami delegowanymi na tak długie okresy konieczne jest wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym w przypadku delegowania na okres dłuższy niż 12 miesięcy kraje przyjmujące powinny zapewnić, aby przedsiębiorstwa delegujące pracowników na ich terytorium gwarantowały obligatoryjne stosowanie dodatkowego zestawu warunków wobec pracowników w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

- (9) **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 przedsiębiorstwa delegującego 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.****
- (9a) **Dodatkowy zestaw warunków, które powinno zagwarantować przedsiębiorstwo delegujące pracowników do innego państwa członkowskiego, powinien również obejmować pracowników, którzy są delegowani w celu zastąpienia innych pracowników delegowanych, i gwarantować, że takie zastępstwa nie będą wykorzystywane w celu obchodzenia obowiązujących przepisów.**
- (9b) **Podobnie jak w przypadku dyrektywy 96/71/WE niniejsza dyrektywa powinna pozostać bez uszczerbku dla stosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004³ oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009⁴.**

³ **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).**

⁴ **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).**

- (10) **Z uwagi na** wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym wdrożenie **niniejszej dyrektywy w tym sektorze** budzi szczególne wątpliwości i trudności prawne **[...], które zostaną uregulowane w szczegółowych przepisach o transporcie drogowym, w ramach pakietu o mobilności, wzmacniających również zwalczanie oszustw i nadużyć.**
- (11) Na konkurencyjnym rynku wewnętrznym usługodawcy konkurują nie tylko pod kątem kosztów pracy, lecz również **pod kątem** takich czynników jak wydajność i skuteczność lub jakość i innowacyjność towarów i usług.
- (11a) **Niniejsza dyrektywa nie powinna w żaden sposób wpływać 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, zgodnie z krajowym prawem lub krajową praktyką. Dyrektywa ta nie powinna również wpływać na prawo do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych zgodnie z krajowym prawem lub krajową praktyką.**
- (12) Do kompetencji państw członkowskich należy ustanawianie przepisów dotyczących wynagrodzenia zgodnie z ich prawem **lub** praktyką. [...]
- (12a) **Pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować wszystkie elementy minimalnych stawek płacy wynikające z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, lecz nie powinno być do nich ograniczone.**

(12b) [...] Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia należnego zgodnie z przepisami lub praktyką państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, pod uwagę należy brać kwotę brutto wynagrodzenia. Porównywać należy całkowite kwoty brutto wynagrodzenia, 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 mogły być określone wystarczająco szczegółowo zgodnie z krajowymi przepisami i praktyką delegującego państwa członkowskiego. Jak przewidziano w art. 3 ust. 7 dyrektywy 96/71/WE, dodatki właściwe dla delegowania uznaje się za 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, żywienia i zakwaterowania.

(12c) (nowy) Dodatki właściwe dla delegowania często służą kilku celom. W takim stopniu, w jakim ich celem jest zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, żywienia i zakwaterowania, dyrektywa 96/71/WE przewiduje, że nie są one uznawane za część wynagrodzenia. Z uwagi na znaczenie dodatków właściwych dla oddelegowania, unikać należy niepewności co do tego, które części tych dodatków podlegają zwrotowi wydatków. Należy uznać, że takie dodatki są wypłacane w formie zwrotów wydatków, chyba że warunki wynikające z przepisów prawnych, wykonawczych lub administracyjnych, układów zbiorowych lub umów, które mają zastosowanie do stosunku pracy, określają, które części dodatku podlegają zwrotowi wydatków.

(13) Elementy składowe wynagrodzenia i **inne warunki zatrudnienia** gwarantowane prawem krajowym lub mającymi powszechnie zastosowanie układami zbiorowymi 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/UE⁵** nałożyć na państwa członkowskie obowiązek publikacji elementów składowych wynagrodzenia **oraz dodatkowego zestawu warunków mających zastosowanie do delegowania długoterminowego** na jednej stronie internetowej przewidzianej w tym artykule. [...] W odniesieniu do proporcjonalności wszelkich kar dla dostawcy usług za nieprzestrzeganie warunków zatrudnienia, które mają być zapewnione pracownikom delegowanym, można by wziąć pod uwagę, w szczególności, czy informacje na jednej krajowej stronie internetowej dotyczące warunków zatrudnienia są przedstawione zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, w tym z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych. [...]

(14) [...]

(14a) [...]

(14b nowy) W kontekście zwalczania oszustw związanych z delegowaniem europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej⁶, utworzona na mocy decyzji (UE) 2016/344, powinna, w ramach swojego mandatu, uczestniczyć w monitorowaniu i ocenie przypadków oszustw, które w stosownych przypadkach powinny być anonimizowane, poprawić 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.

⁵ 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).

⁶ 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 r., s. 12).

(14c nowy) Międzynarodowy charakter pewnych sytuacji dotyczących oszustw lub nadużyć związanych z delegowaniem uzasadnia konkretne środki mające na celu wzmocnienie międzynarodowego wymiaru kontroli, dochodzeń i wymiany informacji pomiędzy właściwymi organami danego państwa członkowskiego. 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, krajowe właściwe organy powinny posiadać środki konieczne do zgłaszania takich sytuacji i wymiany informacji w celu zapobiegania takim oszustwom i ich zwalczania. Europejska platforma, w zakresie swojego mandatu, tworzy stosowne ramy służące ułatwianiu wymiany informacji i współpracy między państwami członkowskimi.

(15) W dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE⁷ 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 użytkownika powinno poinformować agencję pracy tymczasowej o warunkach pracy i wynagrodzenia, 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 wyjątek, agencja pracy tymczasowej nie potrzebuje informacji na temat warunków pracy w przedsiębiorstwie użytkownika, a zatem wymóg informowania nie powinien mieć zastosowania. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedsiębiorstwo użytkownika 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 bardziej korzystne dla pracownika delegowanego.**

⁷ 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).

- (16) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających⁸ państwa członkowskie zobowiązały się do składania w uzasadnionych przypadkach wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związku między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy ustawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Zmiany w dyrektywie 96/71/WE

W dyrektywie 96/71/WE [...] wprowadza się następujące zmiany:

1. [...]
2. W art. 3 wprowadza się następujące zmiany:
 - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
 1. 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** delegowani na ich terytorium, warunki zatrudnienia obejmujące następujące zagadnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustanowione są przez:
 - przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne lub
 - układy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8:

⁸ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów 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;
- ga) [...]
- gb) **stawki dodatków [...] lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia dla pracowników znajdujących się z dala od domu ze względów zawodowych; ta litera ma zastosowanie wyłącznie do kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia poniesionych przez pracownika delegowanego, jeżeli wymaga się od niego podróży do i z jego stałego miejsca pracy w państwie członkowskim, na terytorium którego został delegowany, lub jeżeli jest on czasowo wysłany przez swojego pracodawcę z tego miejsca pracy do innego miejsca pracy. Nie ma zastosowania do dodatków lub zwrotu wydatków związanych z faktem, że pracownik, podczas delegowania, o którym mowa w art. 1 ust. 3, znajduje się poza państwem członkowskim, w którym zwyczajowo pracuje.**

Do celów niniejszej dyrektywy **pojęcie** wynagrodzenia **jest określone 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, układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane lub w przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane innych układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych w rozumieniu ust. 8 akapit drugi w **tym** państwie członkowskim [...].

Bez uszczerbku dla art. 5 dyrektywy 2014/67/UE państwa członkowskie publikują na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej [...], **o której mowa w tym artykule, następujące informacje:**

- (a) **elementy składowe wynagrodzenia zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy lit. c); oraz**
- (b) **wszystkie warunki zatrudnienia zgodnie z art. 3 ust. 1 (-a);**

W przypadku gdy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej nie wskazują, zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, ta okoliczność może być wzięta pod uwagę, zgodnie z krajowym prawem i praktyką, przy określaniu sankcji w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z tą dyrektywą.

aa) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„1(-a) 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 delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, wszelkie mające zastosowanie warunki zatrudnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustanowione są przez:

- a) przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne lub**
- b) układy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8.**

Pierwszy akapit 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 systemów emerytalnych.**

Państwo członkowskie, w którym świadczona jest usługa, na podstawie uzasadnionej notyfikacji przedstawionej przez dostawcę usług przedłuża do 18 miesięcy okres, przed którym zastosowanie mają 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 poszczególnych okresów delegowania danych pracowników indywidualnych.

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

b) [...]

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 **artykułem 5** dyrektywy 2008/104/WE [...] do pracowników tymczasowych wynajętych przez agencje pracy tymczasowej prowadzące działalność gospodarczą w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

Państwa członkowskie zapewniają, by przedsiębiorstwo użytkownik informowało przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c):

1) o warunkach, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia w zakresie objętym pierwszym akapitem niniejszego ustępu i

2) o pracownikach delegowanych, którzy tymczasowo wykonują pracę w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie, do którego zostali delegowani.”

ca) **ust. 7 otrzymuje brzmienie:**

„7. Ustępy od 1 do 6 nie będą stanowiły przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia.

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

d) w ust. 9 wprowadza się następujące zmiany:

„Bez uszczerbku dla art. 3 ust. 1b 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.”;

e) [...] ust. 10 otrzymuje brzmienie:

„10. 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 w kwestiach innych niż te, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, w przypadku przepisów polityki publicznej.”.

3. W pierwszym akapicie załącznika wprowadza się następujące zmiany:

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

Artykuł 2

1. Państwa członkowskie **przyjmują i publikują przed upływem 3 lat od dnia wejścia w życie niniejszej dyrektywy** przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy [...]. **Niezwłocznie przekazują [...]** tekst tych **środków Komisji**.

[...] Stosują te środki od dnia przypadającego 4 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.

Środki 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(-a)(**nowy**) **Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do sektora transportu drogowego od daty wejścia w życie aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE, co się tyczy warunków wykonywania, i określającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.**

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
3. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy. Do dnia przypadającego 8 lat po dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy, a w stosownych przypadkach proponuje niezbędne zmiany i modyfikacje do niniejszego aktu.

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 Strasburgu dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący
