

Bruksela, 15 czerwca 2018 r.
(OR. en)

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2016/0070 (COD)

9383/18
ADD 1

SOC 398
EMPL 248
COMPET 367
MI 396
JUSTCIV 149
CODEC 867

NOTA DO PUNKTU I/A

Od: Sekretariat Generalny Rady
Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

Dotyczy: Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej
dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach
świadczenia usług (**pierwsze czytanie**)

- Przyjęcie aktu ustawodawczego
- Oświadczenia

Oświadczenie Komisji

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.

Oświadczenie Chorwacji, Litwy i Łotwy

Chorwacja, Litwa i Łotwa popierają cel polegający na poprawie sytuacji pracowników delegowanych. Jednak mimo pewnych ulepszeń wprowadzonych do tekstu *wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług* uważamy, że w tekście tym nie osiągnięto należytej równowagi między ochroną pracowników a swobodą świadczenia usług.

Poza tym, że w oświadczeniu dołączonym do *protokołu 3569. posiedzenia Rady Unii Europejskiej (ds. **Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów**)*, które odbyło się w Luksemburgu w dniu 23 października 2017 r., wyrażono zaniepokojenie pojęciem wynagrodzenia, wpływem na konkurencyjność oraz potencjalnie negatywnymi skutkami przedmiotowego wniosku, jesteśmy przekonani, że tekst odzwierciedlający kompromis z Parlamentem Europejskim zawiera kilka przepisów, które wychodzą poza zakres stosowania omawianej dyrektywy i powodują brak pewności prawa, a co za tym idzie, mogłyby doprowadzić do ograniczenia swobody świadczenia usług transgranicznych na terytorium Unii Europejskiej.

Ponadto jesteśmy zdania, że wynoszący 2 lata okres transpozycji bez stosownego okresu przejściowego nie uwzględnia praktycznych implikacji dostosowania się do zasadniczo nowego zestawu przepisów, szczególnie w przypadku MŚP.

Oświadczenie Portugalii, Republiki Czeskiej i Słowacji

Rada EPSCO w podejściu ogólnym wypracowanym w październiku 2017 r. uznała, że należy dać firmom (przede wszystkim MŚP) wystarczająco dużo czasu na dostosowanie się do nowych przepisów dotyczących pracowników delegowanych (zwłaszcza do nowo wprowadzonego pojęcia wynagrodzenia) i uzgodniła późniejszy o cztery lata termin stosowania zmienionej dyrektywy. Uzgodnienia te zostały zaakceptowane również przez Komisję Europejską.

Mając świadomość ustępstw, jakie muszą czynić współprawodawcy w procesie negocjacji, z ubolewaniem stwierdzamy, że ostateczny kompromis osiągnięty w wyniku rozmów trójstronnych obejmuje znaczące skrócenie okresu opóźnienia stosowania dyrektywy do jedynie dwóch lat, zrównując go z okresem transpozycji dyrektywy.

W związku z tym Portugalia, Republika Czeska i Słowacja wzywają państwa członkowskie i Komisję Europejską do należytego uwzględnienia tej sytuacji (oraz stopnia skomplikowania zagadnień, których wprowadzenie było celem tego przeglądu) podczas oceny przestrzegania nowych przepisów dotyczących delegowania pracowników i zgodności z nimi oraz określania proporcjonalności kar, zwłaszcza w pierwszym okresie po wejściu zmienionej dyrektywy w życie w roku 2020.

Oświadczenie Polski i Węgier

Działamy na rzecz ochrony pracowników, zwalczania oszustw i nadużyć oraz zabezpieczenia integralności rynku wewnętrznego. Jesteśmy przekonani, że dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (zwana dalej dyrektywą 96/71/WE) ustanowiła delikatną równowagę między ochroną pracowników a swobodą świadczenia usług. Ubolewamy nad zaproponowaniem modyfikacji tej dyrektywy, zanim możliwe było zaobserwowanie skutków stosowania dyrektywy wykonawczej (2014/67/UE¹) do niej.

Jesteśmy zdania, że zmiana dyrektywy 96/71/WE ograniczy swobodę świadczenia usług w sposób nieuzasadniony i nieproporcjonalny. Zamiast stanowić instrument ochrony pracowników, prawdopodobnie stanie się narzędziem wprowadzania protekcyjnych środków. Według wszelkiego prawdopodobieństwa sprawi ona, że sama instytucja prawna delegowania straci znaczenie, co przełoży się na zdecydowany uszczerbek dla konkurencyjności Unii jako całości.

Nasze obawy budzi również brak pewności prawa związany z kilkoma przepisami.

W szczególności na małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) negatywnie odbije się brak pewności prawa i zwiększone obciążenie administracyjne. Dwuletni okres przejściowy nie wystarczy na dostosowanie się do nowych przepisów, zwłaszcza w przypadku MŚP.

Jesteśmy zdania, że zmiany w dyrektywie 96/71/WE oraz odrębny wniosek w sprawie ustanowienia szczegółowych zasad dotyczących delegowania w sektorze transportu drogowego (*lex specialis*) powinny być zostać potraktowane jako pakiet. Negocjacje dotyczące *lex specialis* nadal trwają, zatem zmiany w dyrektywie 96/71/WE z definicji nie mogą zostać uznane za wyważone. Choć wyłącznie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest uprawniony do wykładni prawa UE, pozostajemy na stanowisku, że zastosowanie obecnych przepisów dotyczących delegowania do transportu drogowego jest wątpliwe. Zgodnie z naszym rozumieniem zmiany w dyrektywie 96/71/WE także nie będą miały wpływu na tę wykładnię prawną.

¹ Dyrektywa 2014/67/UE 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.