

Bruksela, 9 czerwca 2017 r.
(OR. en)

9882/17

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2016/0070 (COD)

SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136

SPRAWOZDANIE

Od:	Prezydencja
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Nr poprz. dok.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
Nr dok. Kom.:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - 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 – Sprawozdanie z postępów prac

I. WPROWADZENIE

W dniu 8 marca 2016 r. Komisja przyjęła wniosek zmieniający dyrektywę 96/71/WE¹ dotyczącą delegowania pracowników. Ma on służyć ukierunkowanej zmianie dyrektywy w celu zapewnienia usługodawcom równych szans, a pracownikom delegowanym – ochrony. Zdaniem Komisji dwudziestoletnia dyrektywa przestała prawidłowo odzwierciedlać zmiany, które zaszły po 1996 r., oraz obecną sytuację na rynkach pracy, np. znacznie większe zróżnicowanie płac pomiędzy państwami członkowskimi.

¹ 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).

Grupa Robocza do Spraw Społecznych rozpoczęła dyskusje nad wnioskiem podczas prezydencji niderlandzkiej. Sprawozdanie z postępu prac w tym względzie można znaleźć w dok. 9309/16 + ADD 1. Opierając się na tych wstępnych pracach oraz bazując na pięciu głównych problemach zidentyfikowanych we wniosku, prace kontynuowała prezydencja słowacka: sprecyzowała główne problemy i pojęcia w dyrektywie oraz omówiła różne warianty tekstu. Odnośne sprawozdanie z postępu prac znajduje się w dok. 14368/16. Postępy prac Grupy Roboczej do Spraw Społecznych z okresu prezydencji maltańskiej są streszczone w części II poniżej.

Od początku dyskusji grupa państw członkowskich była przeciwna proponowanej przez Komisję zmianie dyrektywy: uważa ją za działanie przedwczesne w obliczu realizacji dyrektywy o egzekwowaniu z 2014 r. Inna grupa z zadowoleniem przyjęła zaś tę inicjatywę jako dobry punkt wyjścia do poprawy obecnych przestarzałych przepisów o delegowaniu. Trzecia grupa uznała, że przed wypracowaniem ostatecznego stanowiska na szczeblu krajowym pożądana byłaby głębsza analiza i dokładniejsze dyskusje.

Zgodnie z zaproponowaną podstawą prawną, czyli art. 53 ust. 1 i art. 62 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Rada stanowi wraz z Parlamentem Europejskim w ramach zwykłej procedury ustawodawczej.

Parlament Europejski nie zajął jeszcze stanowiska w pierwszym czytaniu.

Na posiedzeniu w dniu 14 grudnia 2016 r. opinię na temat wniosku wydał Komitet Ekonomiczno-Społeczny. Zwróciła się o nią Komisja na zasadzie fakultatywnej.

Na posiedzeniu w dniu 7 grudnia 2016 r. opinię z własnej inicjatywy wydał Komitet Regionów.

II. PRACE RADY ZA PREZYDENCJI MALTAŃSKIEJ

Po wstępnych dyskusjach służących doprecyzowaniu głównych problemów i pojęć w dyrektywie prezydencja ograniczyła zakres branych pod uwagę opcji i przeszła do negocjacji nad jednolitym tekstem, wprowadzając do wniosku Komisji różnorakie zmiany. Na kolejnych posiedzeniach grupa robocza analizowała różne proponowane przez prezydencję kompromisowe warianty całości.

Dyskusje skupiły się na najważniejszych tematach zidentyfikowanych już przez poprzednie prezydencje oraz na transporcie i możliwości odłożonego w czasie stosowania dyrektywy.

(1) Wynagrodzenie [art. 3 ust. 1]

W ramach kluczowych przepisów przyjmującego państwa członkowskiego mających zastosowanie do pracowników delegowanych pojęcie „*minimalnych stawek płacy*” Komisja zastąpiła we wniosku – w art. 3 ust. 1 lit. c) – pojęciem „*wynagrodzenia*”. Tym samym przepisy i ustawodawstwo o wynagrodzeniach przewidziane w prawie krajowym lub powszechnie stosowanych umowach zbiorowych zyskałyby zastosowanie również do pracowników delegowanych.

Prezydencja proponuje, by zachować propozycję Komisji, ale uzupełnić ją wzmianką, że wynagrodzenie jest definiowane zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. Wraz z tą zmianą prezydencja proponuje również nowe motywy: doprecyzowujący związek między wynagrodzeniem a obecnym pojęciem minimalnej stawki płacy (motyw 12a), poświęcony wyliczaniu wynagrodzenia w rozumieniu dyrektywy (motyw 12b) oraz uproszczony motyw o kompetencji państw członkowskich co do ustanawiania przepisów o wynagrodzeniu (motyw 12).

Grupa delegacji popiera propozycję prezydencji, by zachować pojęcie wynagrodzenia. Inna grupa zaś nie jest w stanie jej zaakceptować, ponieważ uważa, że wciąż potrzebna jest w tej kwestii większa jasność i że należy dokładniej przyjrzeć się możliwym rozwiązaniom alternatywnym, takim jak stosowanie minimalnych stawek płacy w ciągu pierwszych miesięcy delegowania (dokładny okres do ustalenia). Kilka innych delegacji jest zdania, że pojęcie to należy dokładniej wyjaśnić, przy czym część sugeruje dodatkowe sformułowania o wyliczaniu wynagrodzenia.

Prezydencja proponuje, by do kluczowych przepisów zawartych w art. 3 ust. 1 dodać warunki zbiorowego zakwaterowania pracowników [art. 3 ust. 1 lit. ga) i motyw 7a], po to by były takie same dla pracowników delegowanych i miejscowych. Grupa delegacji uważa, że to pojęcie jest zbyt nieprecyzyjne, wymaga uściślenia, a kontrola byłaby trudna. Prezydencja sugeruje też dodanie stawek dodatków na pokrycie kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia dla pracowników znajdujących się z dala od domu ze względów zawodowych, jeżeli od pracownika wymaga się podróży do i ze stałego miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim lub jeżeli pracodawca czasowo wysyła go z tego miejsca pracy do innego miejsca w państwie przyjmującym [artykuł 3 ust. 1 lit. gb) i motyw 7b]. Propozycję tę popiera kilka delegacji, a grupa innych jest jej przeciwna.

(2) Delegowanie długoterminowe

We wniosku Komisji znalazł się nowy art. 2a mówiący, że kiedy zakładany lub rzeczywisty okres delegowania przekracza 24 miesiące, za państwo, w którym wykonywana jest normalnie praca, uznaje się przyjmujące państwo członkowskie. Komisja nie chciała zmieniać rozporządzenia Rzym I, ale jedynie dać pewność prawa w przypadku jego stosowania do delegowania pracowników.

Po analizie rozwiązań technicznych i poparcia dla różnych wariantów przedstawionych przez poprzednią prezydencję Malta proponuje, by przyjąć zmienioną wersję propozycji fińskiej: po 24 miesiącach pracownikowi delegowanemu przysługiwałyby wszystkie mające zastosowanie warunki zatrudnienia ustanowione w ustawodawstwie i umowach zbiorowych państwa przyjmującego z jasnym wyłączeniem procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów zatrudnienia.

Grupa delegacji popiera tekst prezydencji. Inna grupa jest zdania, że rozwiązaniem przejrzystszym i jaśniejszym prawnie niż wykaz wyłączeń zaproponowany przez prezydencję (lista negatywna) byłby wykaz dodatkowych praw pracowniczych, które miałyby zastosowanie po 24 miesiącach (lista pozytywna). Niektóre delegacje uważają, że jeśli miałby istnieć wykaz wyłączeń, należałoby w nim uwzględnić wyłączenie uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.

Przedmiotem intensywnych dyskusji było też kilka innych spraw związanych z delegowaniem długoterminowym. Prezydencja starała się doprecyzować pojęcie zakładanego okresu delegowania, wprowadzając elementy pozwalające go określić. Ponieważ jednak różne delegacje obstawały przy tym, że pojęcie pozostaje niejasne i trudne do zastosowania w praktyce, prezydencja proponuje, by je wykreślić.

Prezydencja proponuje również, by wykreślić pojęcie „okresów nieobecności” w ramach rzeczywistego okresu delegowania, ponieważ także ono było kwestionowane przez różne delegacje z podobnych powodów. Jeżeli chodzi o pojęcie „tego samego zadania w tym samym miejscu”, prezydencja starała się je uściślić przepisem o tym, jak należy je określać, i przepisem o jego związku z okresem delegowania.

Jeżeli chodzi o łączny okres delegowania w przypadku zastępstw, Komisja zaproponowała, by zasadę miejsca, w którym wykonywana jest normalnie praca, stosować tylko do pracowników, których rzeczywisty okres delegowania wynosi co najmniej sześć miesięcy. W świetle uwag niektórych delegacji i zmienionego podejścia względem wniosku Komisji prezydencja proponuje, by wykreślić to wyłączenie.

Prezydencja proponuje również, by proponowany przez Komisję obowiązek publikacji elementów składowych wynagrodzenia na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, uzupełnić w przypadku delegowania długoterminowego obowiązkiem publikowania także wszystkich warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1(-a).

(3) Umowy zbiorowe

[Skreślenie tekstu z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tiret drugie i skreślenie art. 3 ust. 10 tiret drugie]

Komisja proponuje, by prawo krajowe i powszechnie stosowane umowy zbiorowe zyskały zastosowanie do pracowników delegowanych we wszystkich sektorach gospodarki. Na mocy obecnej dyrektywy 96/71/WE obowiązkowe jest to tylko w sektorze budownictwa, a w innych – dobrowolne.

Prezydencja uważa, że kwestia ta nie budzi kontrowersji, i proponuje zachować propozycję Komisji, choć odnotowuje, że kilka delegacji wołałoby, aby nie obejmować przepisami wszystkich sektorów, ale tylko te, w których zjawisko delegowania jest znaczne i regularne.

(4) Podwykonawstwo [nowy art. 3 ust. 1a]

Komisja wprowadza we wniosku nowy przepis dotyczący podwykonawstwa. Przewiduje on, że jeżeli państwa członkowskie wymagają od przedsiębiorstw zlecenia podwykonawstwa tylko takim przedsiębiorstwom, które zapewniają pracownikom określone warunki dotyczące wynagrodzenia – w tym warunki wynikające z umów zbiorowych niemających powszechnego zastosowania – mogą one przewidzieć, że obowiązek ten dotyczy także przedsiębiorstw delegujących pracowników na ich terytorium.

Prezydencja proponuje, by przepis ten skreślić, co oznacza, że w przypadku podwykonawstwa zastosowanie miałyby przepisy ogólne. Duża grupa delegacji popiera propozycję prezydencji, gdyż ich zdaniem rozwiązanie to jest prawnie rozsądniejsze, jako że przepis ten miałby negatywny wpływ na przedsiębiorstwa, zwłaszcza małe i średnie. Inna grupa opowiada się za tym, by utrzymać możliwość wymagania przez państwa członkowskie od zagranicznych przedsiębiorstw w łańcuchu podwykonawczym przestrzegania wszelkich przepisów o wynagrodzeniach, w tym przepisów określonych w zakładowych umowach zbiorowych.

(5) Pracownicy agencji pracy tymczasowej [nowy art. 3 ust. 1b i skreślenie art. 3 ust. 9]

Komisja proponuje, by warunki określone w art. 5 dyrektywy 2008/104/WE² („dyrektywa o pracy tymczasowej”) stały się obowiązkowe dla pracowników delegowanych, zgodnie z zasadą równego traktowania pracowników agencji pracy tymczasowej i pracowników o porównywalnym statusie w przedsiębiorstwach użytkowników.

Prezydencja proponuje, by zachować wniosek Komisji, ale rozszerzyć nowy art. 3 ust. 1b poprzez dodanie akapitu drugiego, który mówi o zapewnianiu, by przedsiębiorstwo użytkownik informowało agencję pracy tymczasowej o warunkach, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy, w zakresie w jakim obowiązkowo znajdują zastosowanie do pracowników delegowanych poprzez art. 5 dyrektywy 2008/104/WE. Towarzyszyłaby temu zmiana art. 3 ust. 9 dyrektywy 96/71 – który to Komisja proponowała skreślić – polegająca na tym, że zasadę równego traktowania pracowników agencji można by stosować na zasadzie dobrowolnej także w odniesieniu do warunków innych niż warunki objęte art. 5 dyrektywy 2008/104/WE.

Prezydencja uważa, że tekst cieszy się szerokim poparciem, odnotowuje jednak, że kilka delegacji opowiadałoby się za obowiązkowym pełnym równym traktowaniem pracowników agencji pracy tymczasowej względem pracowników miejscowych.

² 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. 9–14).

(6) Transport [motyw 10]

Komisja nie zaproponowała żadnych zmian zakresu dyrektywy z 1996 r., a we wniosku znalazł się motyw, który stwierdza, że wyzwaniom związanym z wdrażaniem dyrektywy o delegowaniu pracowników w sektorze międzynarodowego transportu drogowego najlepiej zaradzić za pomocą przepisów sektorowych. Komisja niedawno przedstawiła wnioski w tym zakresie³.

Grupa delegacji sądzi, że z uwagi na szczególne cechy sektora międzynarodowego transportu drogowego i dużą mobilność jego pracowników sektor ten powinien zostać wyraźnie wyłączony z zakresu dyrektywy o delegowaniu pracowników i podlegać przepisom sektorowym. Inna grupa jest zdania, że sektor ten powinien pozostać objęty zakresem dyrektywy, a ewentualne przepisy sektorowe powinny tylko doprecyzowywać lub usprawniać jej wdrażanie.

Prezydencja uważa, że sprawa ta wymaga dalszych prac, zwłaszcza w świetle niedawnych wniosków Komisji w dziedzinie transportu drogowego.

(7) Transpozycja, stosowanie i przegląd [art. 2]

Prezydencja proponuje, by zmienić proponowany przepis o transpozycji i stosowaniu dyrektywy. Proponuje, by państwa członkowskie przyjęły i opublikowały środki transpozycji w ciągu trzech lat od wejścia w życie dyrektywy i by zaczęły one obowiązywać trzy lata po jej wejściu w życie. Osiem lat po wejściu w życie dyrektywy Komisja dokonałaby przeglądu jej stosowania i wdrażania.

³ Pakiet drogowy Komisji z dnia 31 maja 2017 r. (*Europa w ruchu*), w tym wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania prawa oraz ustanawiającej szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.

Zmiany te spotkały się z aprobatą niektórych delegacji. Inne delegacje uważają zaś za ważne, by zastanowić się nad tą sprawą w świetle ostatecznego ogólnego porozumienia. Zdaniem kilku delegacji nie ma potrzeby stosowania środków transpozycji tego samego dnia w całej Unii.

Dokładny harmonogram jest jeszcze przedmiotem dyskusji – niektóre delegacje chciałyby więcej czasu na transpozycję i zastosowanie wszystkich środków zgodnie z dyrektywą, inne zaś opowiadałyby się za krótszym terminem.

III. ZASTRZEŻENIA

Najnowsza kompromisowa propozycja prezydencji znajduje się w załączniku do niniejszego sprawozdania. Zmiany w stosunku do wniosku Komisji (dok. 6987/16) zaznaczono **wytluszczeniem**, a skreślenia – nawiasem [...].

Uznaje się, że na tym etapie wszystkie delegacje mają do najnowszej kompromisowej propozycji prezydencji ogólne zastrzeżenia weryfikacji.

Delegacje DK, HU, NL, MT, RO i UK podtrzymują zastrzeżenia parlamentarne.

Delegacje PL, HU i SE podtrzymują zastrzeżenia językowe.

Prezydencja uznaje, że nawet te fragmenty tekstu, co do których panuje szerokie porozumienie, zależą od ogólnej zgody na całość wniosku.

IV. PODSUMOWANIE

Prezydencja maltańska dołożyła starań, by można było wypracować ogólny kompromis, w tym znaleźć rozwiązania we wszystkich najważniejszych kwestiach negocjacji. Jej zdaniem choć delegacje wciąż postrzegają część kluczowych kwestii w odmienny sposób, stanowiska się zbliżyły i porozumienie jest w zasięgu ręki.

Potrzeba dalszych prac technicznych i dyskusji politycznych w pewnych sprawach, które budzą wątpliwości różnych grup delegacji, takich jak wynagrodzenie czy rozszerzenie wykazu kluczowych przepisów.

Prezydencja sądzi, że wyniki jej prac to dobra podstawa do przyszłych dyskusji i znaczny krok ku podejściu ogólnemu Rady w sprawie przedmiotowego wniosku.

[...]

**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-Społecznego⁴,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

⁴ **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 poszanowania 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 Rady⁵** 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.

⁵ **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) **Ochrona pracowników delegowanych jest skuteczniejsza, jeżeli trzon przepisów ochronnych rozszerzy się o warunki zakwaterowania zbiorowego dla pracowników, którzy znajdują się w kraju przyjmującym, ponieważ pracownicy tacy mają [...] obowiązek wykonywania pracy, przez ograniczony okres, na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracują. Sprawdzania takich warunków powinny dokonywać właściwe organy krajowe zgodnie z krajowym prawem lub krajową praktyką.**
- (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 na pokrycie kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia dla pracowników znajdujących się z dala od domu ze względów zawodowych, jakie mają zastosowanie do pracowników lokalnych w danym państwie członkowskim.**
- (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 24 miesiące 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 24 miesiące. Wszelkie przepisy mające zastosowanie do pracowników delegowanych w kontekście okresu delegowania przekraczającego 24 miesiące muszą zatem być zgodne z tą swobodą. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem 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, których gwarantem ma być 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) [...]
- (9c) **Podobnie jak w przypadku dyrektywy 96/71/WE niniejsza dyrektywa powinna pozostać bez uszczerbku dla stosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009.**

⁶ 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).

⁷ 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 **dyrektywy 96/71/WE** budzi szczególne wątpliwości i problemy prawne, zwłaszcza w przypadkach, w których związek z danym państwem członkowskim jest niewystarczający. Najwłaściwsze byłoby, aby kwestie **te** zostały ujęte w przepisach dotyczących poszczególnych sektorów oraz w innych inicjatywach **Unii** ukierunkowanych na poprawę funkcjonowania wewnętrznego rynku transportu drogowego.
- (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 umów 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) Wynagrodzenie, które ma być wypłacane pracownikom delegowanym w okresie delegowania, należy określić zgodnie z krajowym prawem lub krajową praktyką i zgodnie z niniejszą dyrektywą. Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia należnego zgodnie z tymi przepisami lub praktyką pod uwagę należy brać kwotę brutto wynagrodzenia. 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, wyżywienia i zakwaterowania.
- (13) Elementy składowe wynagrodzenia i **inne warunki zatrudnienia** gwarantowane prawem krajowym lub mającymi powszechne zastosowanie umowami 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/UE⁸** 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**.
- (14) [...]

⁸ 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).

- (15) W dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE⁹ w sprawie pracy tymczasowej wyrażona jest zasada, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, 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 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.**
- (16) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających¹⁰ państwa członkowskie zobowiązały się do składania w uzasadnionych przypadkach wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy ustawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

⁹ 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).

¹⁰ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

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
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8:

- 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) warunki zbiorowego zakwaterowania pracowników;
- gb) stawki dodatków 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.

Do celów niniejszej dyrektywy **pojęcie wynagrodzenia jest ustalane 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 uznanych za powszechnie stosowane lub w przypadku braku systemu uznawania umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane innych umów 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);

c) [...]

aa) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„1(-a) W przypadku gdy [...] rzeczywisty okres delegowania przekracza 24 miesiące, 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) umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8.

Pierwszy akapit niniejszego ustępu nie ma zastosowania do [...] procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów zatrudnienia.

[...]

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, aby przedsiębiorstwo użytkownik informowało przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), o warunkach, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia w zakresie przewidzianym w pierwszym akapicie niniejszego ustępu.”;

ca) [...]

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

„7. Ustępy od 1 do 6 nie stanowią przeszkody w stosowaniu 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.”;

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 3 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. 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
