

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Dyrektywa (UE) 2018/957 – nowelizacja
dyrektywy 96/71/WE

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2018/957

z dnia 28 czerwca 2018 r.

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-Społecznego,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

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 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 na terytorium innego państwa członkowskiego i do tymczasowego delegowania w tym celu swoich pracowników na terytorium tego państwa członkowskiego. Zgodnie z art. 56 TFUE ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii są 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) Ponad dwadzieścia lat po przyjęciu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE konieczne okazało się przeprowadzenie oceny, czy akt ten nadal zapewnia właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług i zapewnienia równych warunków działania z jednej strony, a koniecznością ochrony praw pracowników delegowanych z drugiej. Aby zapewnić jednolite stosowanie przepisów i doprowadzić do rzeczywistej konwergencji społecznej, równoległe do zmiany dyrektywy 96/71/WE priorytetowo należy traktować wdrożenie i egzekwowanie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE .

(5) Wystarczające i dokładne dane statystyczne w dziedzinie delegowania pracowników mają kluczowe znaczenie, zwłaszcza jeśli chodzi o liczbę pracowników delegowanych w poszczególnych sektorach zatrudnienia i państwach członkowskich. Państwa członkowskie i Komisja powinny gromadzić i monitorować takie dane.

(6) Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową są zapisane w prawie Unii począwszy od traktatów założycielskich. Zasada równej płacy została wprowadzona prawem

wtórny i dotyczy nie tylko równości kobiet i mężczyzn, ale także pracowników 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.

(7) Właściwe organy i podmioty powinny być w stanie sprawdzić, w oparciu o krajowe ustawodawstwo i/lub praktykę, czy warunki zakwaterowania pracowników delegowanych zapewniane, bezpośrednio lub pośrednio, przez pracodawcę są zgodne z przepisami krajowymi w państwie członkowskim, do którego delegowani są pracownicy (zwanym dalej „przyjmującym państwem członkowskim”), mającymi również zastosowanie do pracowników delegowanych.

(8) Pracownikom delegowanym wysłanym tymczasowo ze swojego normalnego miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim do innego miejsca pracy, powinny przysługiwać co najmniej takie same dodatki lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania przewidziane dla pracowników znajdujących się z dala od domu z powodów zawodowych, jakie przysługują pracownikom miejscowym w tym państwie członkowskim. Ta sama zasada powinna mieć zastosowanie w odniesieniu do wydatków ponoszonych przez pracowników delegowanych, którzy muszą podróżować do i ze swojego normalnego miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim. Należy unikać podwójnych płatności z tytułu kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

(9) Delegowanie ma charakter tymczasowy. Pracownicy delegowani zazwyczaj wracają do państwa członkowskiego, z którego zostali delegowani, po zakończeniu pracy, na potrzeby której zostali delegowani. Jednak z uwagi na długotrwały charakter niektórych przypadków delegowania oraz ze względu na związek między rynkiem pracy przyjmującego państwa członkowskiego a pracownikami delegowanymi na takie długie okresy, w przypadku gdy delegowanie trwa przez okres dłuższy niż 12 miesięcy przyjmujące państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedsiębiorstwa delegujące pracowników na ich terytorium gwarantowały stosowanie wobec tych pracowników dodatkowych warunków zatrudnienia, których stosowanie do pracowników w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca, jest obowiązkowe. Okres ten powinien zostać przedłużony w przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia.

(10) Zapewnienie pracownikom lepszej ochrony 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 delegujących pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powoływania się na swobodę świadczenia usług w tym w sytuacjach, gdy okres delegowania przekracza 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy. Wszelkie przepisy mające zastosowanie do pracowników delegowanych w związku z delegowaniem na okres przekraczający 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy muszą zatem być do pogodzenia 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.

(11) Jeżeli okres delegowania przekracza 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy, dodatkowymi warunkami zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane przez przedsiębiorstwo delegujące pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego, powinni być również objęci pracownicy, którzy są delegowani w celu zastąpienia innych pracowników delegowanych wykonujących to samo zadanie w tym samym miejscu, co ma zapewnić, by takie zastępstwa nie były wykorzystywane do obchodzenia przepisów, które normalnie miałyby zastosowanie.

(12) W dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE 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

tyczasowych delegowanych na terytorium 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 odstąpić od zasady równego traktowania i równej płacy na mocy art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy 2008/104/WE. W przypadku gdy stosuje się takie odstępstwo, agencja pracy tymczasowej nie potrzebuje informacji na temat warunków pracy w przedsiębiorstwie użytkownika, a zatem wymóg informowania nie powinien mieć zastosowania.

(13) Doświadczenie pokazuje, że pracownicy, którzy zostali wynajęci przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy przedsiębiorstwu użytkownikowi, są czasem wysyłani na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach transnarodowego świadczenia usług. Takim pracownikom należy zapewnić ochronę. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedsiębiorstwo użytkownik poinformowało przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy o pracownikach delegowanych, którzy tymczasowo pracują na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie, w którym zwyczajowo pracują dla przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub agencji pośrednictwa pracy lub dla przedsiębiorstwa użytkownika, tak by umożliwić pracodawcy stosowanie, odpowiednio do przypadku, warunków zatrudnienia, które są dla pracownika delegowanego korzystniejsze.

(14) Niniejsza dyrektywa, podobnie jak dyrektywa 96/71/WE, powinna pozostawać bez uszczerbku dla stosowania rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 i (WE) nr 987/2009.

(15) 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 dotyczących transportu drogowego, w ramach pakietu o mobilności, wzmocniających również zwalczanie oszustw i nadużyć.

(16) Na prawdziwie zintegrowanym i konkurencyjnym rynku wewnętrznym przedsiębiorstwa konkurują w oparciu o takie czynniki jak wydajność, skuteczność oraz wykształcenie i kwalifikacje siły roboczej, a także jakość swoich towarów i usług oraz stopień ich innowacyjności.

(17) Do kompetencji państw członkowskich należy ustanowienie przepisów dotyczących wynagrodzenia w oparciu o ich krajowe ustawodawstwo i/lub praktykę. Kształtowanie wynagrodzeń leży wyłącznie w gestii państw członkowskich i partnerów społecznych. Należy dołożyć szczególnych starań, by nie podważać krajowych systemów kształtowania płac ani swobody zaangażowanych stron.

(18) Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia należnego zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką przyjmującego państwa członkowskiego pod uwagę należy brać kwotę wynagrodzenia brutto. Porównywać należy całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne elementy składowe wynagrodzenia, które są obowiązkowe zgodnie z niniejszą dyrektywą. Niemniej, aby zapewnić przejrzystość i ułatwić właściwym organom i podmiotom przeprowadzanie kontroli, konieczne jest, by wszystkie elementy składowe wynagrodzenia można było wystarczająco szczegółowo zidentyfikować zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką państwa członkowskiego, z którego delegowano pracownika. Dodatki z tytułu delegowania należy uznawać za część wynagrodzenia i brać pod uwagę przy porównywaniu kwot wynagrodzenia brutto, chyba że dodatki te dotyczą wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

(19) Dodatki z tytułu delegowania często służą kilku celom. W zakresie, w jakim ich celem jest zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania, nie powinny być one uznawane za część wynagrodzenia. Do państw członkowskich należy ustanowienie – zgodnie z ich krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką – przepisów dotyczących zwrotu takich wydatków. Pracodawca powinien dokonywać zwrotu takich wydatków pracownikom delegowanym zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy.

(20) Z uwagi na znaczenie dodatków z tytułu delegowania, unikać należy niepewności co do tego, które składniki takich dodatków są przyznawane jako zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem. Cały dodatek powinien być uznawany za wypłacany jako zwrot wydatków, chyba że warunki zatrudnienia wynikające z

przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, umów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub umów, które mają zastosowanie do stosunku pracy, określają, które składniki dodatku są przyznawane jako zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia.

(21) Elementy składowe wynagrodzenia i inne warunki zatrudnienia przewidziane w krajowym ustawodawstwie lub umowach zbiorowych, o których mowa w niniejszej dyrektywie, powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich przedsiębiorstw i pracowników delegowanych. Ponieważ przejrzystość i dostęp do informacji ma kluczowe znaczenie dla pewności prawa i dla egzekwowania prawa, uzasadnione jest, w odniesieniu do art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, rozszerzenie obowiązku publikacji informacji o warunkach zatrudnienia przez państwa członkowskie na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, tak by obejmował on wykaz elementów składowych wynagrodzenia, które uznano za obowiązkowe, a także dodatkowe warunki zatrudnienia mające zastosowanie do przypadków delegowania na podstawie niniejszej dyrektywy przekraczających 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy. Każde państwo członkowskie powinno zapewnić, by informacje umieszczone na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej były dokładne i regularnie aktualizowane. Wszelkie sankcje nakładane na przedsiębiorstwo za nieprzebranie warunków zatrudnienia, które mają być stosowane wobec pracowników delegowanych, powinny być proporcjonalne, a wymiar sankcji powinien uwzględniać w szczególności, czy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej dotyczące warunków zatrudnienia są przedstawione zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

(22) Dyrektywa 2014/67/UE przewiduje szereg przepisów służących zapewnieniu, aby przepisy dotyczące delegowania pracowników były egzekwowane i przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa. Art. 4 tej dyrektywy określa elementy faktyczne, 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.

(23) Przed rozpoczęciem delegowania pracodawcy winni podjąć odpowiednie środki w celu przekazania pracownikom podstawowych informacji na temat warunków zatrudnienia w odniesieniu do delegowania zgodnie z dyrektywą Rady 91/533/EWG .

(24) Niniejsza dyrektywa określa – 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.

(25) 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.

(26) Aby zapewnić prawidłowe stosowanie dyrektywy 96/71/WE, należy wzmocnić koordynację pomiędzy właściwymi organami i/lub podmiotami państw członkowskich i współpracę na poziomie Unii w dziedzinie zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników.

(27) W ramach zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (zwana dalej „platformą”), utworzona na mocy decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 , powinna, zgodnie ze swoim mandatem, uczestniczyć w monitorowaniu i ocenie przypadków oszustw, poprawiać realizację i sprawność współpracy administracyjnej pomiędzy państwami członkowskimi, opracować mechanizmy alarmowe oraz służyć pomocą i wsparciem w zakresie wzmocnionej współpracy administracyjnej i wymiany informacji między właściwymi organami i podmiotami. W ramach tych działań platforma powinna ściśle współpracować z Komitetem Ekspertów ds. Delegowania Pracowników ustanowionym decyzją Komisji 2009/17/WE .

(28) Transnarodowy charakter pewnych przypadków oszustw lub nadużyć związanych z delegowaniem pracowników uzasadnia konkretne środki mające na celu wzmocnienie transnarodowego wymiaru kontroli, postępowań wyjaśniających i wymiany informacji pomiędzy właściwymi organami lub podmiotami danych państw członkowskich. W tym celu, w ramach współpracy administracyjnej przewidzianej w dyrektywach

96/71/WE i 2014/67/UE, w szczególności w art. 7 ust. 4 dyrektywy 2014/67/UE, właściwe organy lub podmioty powinny dysponować niezbędnymi możliwościami zgłaszania takich sytuacji i wymiany informacji w celu zapobiegania oszustwom i nadużyciom oraz ich zwalczania.

(29) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających 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.

(30) Należy odpowiednio zmienić dyrektywę 96/71/WE,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

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) dodaje się ustępy w brzmieniu:

„-1. Niniejsza dyrektywa zapewnia ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane.

-1a. Niniejsza dyrektywa nie wpływa w jakikolwiek sposób na korzystanie z praw podstawowych uznanych w Państwach Członkowskich i na poziomie Unii, w tym z prawa do strajku czy swobody podejmowania strajku lub innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w Państwach Członkowskich, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką. Niniejsza dyrektywa nie narusza również prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania umów zbiorowych ani podejmowania działań zbiorowych zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką.”;

c) w ust. 3 wprowadza się następujące zmiany:

(i) lit. 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.”;

(ii) dodaje się akapity w brzmieniu:

„Jeżeli pracownik, który został wynajęty przedsiębiorstwu użytkownikowi przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, o których mowa w lit. c), ma wykonywać pracę w ramach transnarodowego świadczenia usług w rozumieniu lit. a), b) lub c) przez przedsiębiorstwo użytkownika na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż państwo, w którym pracownik zwyczajowo pracuje dla przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub dla agencji pośrednictwa pracy, lub dla przedsiębiorstwa użytkownika, pracownik ten jest uznawany za delegowanego na terytorium 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 ust. 1, i w pełni przestrzegają odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE.

Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, które wynajęły pracownika, z odpowiednim wyprzedzeniem przed rozpoczęciem pracy, o której mowa w akapicie drugim.

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, by przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, stosowanie warunków zatrudnienia obejmujących następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określane są przez:

- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub

- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z 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 w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;

g) równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;

h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;

i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

Do celów niniejszej dyrektywy pojęcie wynagrodzenia jest określane zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych

lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym Państwie Członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.

Bez uszczerbku dla art. 5 dyrektywy 2014/67/UE państwa członkowskie podają do wiadomości publicznej informacje o warunkach zatrudnienia, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, bez zbędnej zwłoki i w przejrzysty sposób, na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w tym artykule, w tym informacje o elementach składowych wynagrodzenia, o których mowa w akapicie trzecim niniejszego ustępu, oraz o wszystkich warunkach zatrudnienia zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu.

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, z naruszeniem art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność ta jest brana pod uwagę, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, przy określaniu sankcji w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą, w zakresie w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich proporcjonalności.”;

b) dodaje się ustępy w brzmieniu:

„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, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określone są przez:

- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub

- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z 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.

W przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia, Państwo Członkowskie, w którym świadczona jest usługa, przedłuża do 18 miesięcy okres, o którym mowa w akapicie pierwszym.

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 delegowania poszczególnych pracowników delegowanych.

Wyrażenie „to samo zadanie w tym samym miejscu” w akapicie czwartym niniejszego ustępu interpretuje się uwzględniając między innymi charakter usługi, która ma być świadczona, pracę, która ma zostać wykonana, oraz adres(y) miejsca pracy.

1b. Państwa Członkowskie zapewniają, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), gwarantowały pracownikom delegowanym stosowanie warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie zgodnie z art. 5

dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 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 zatrudnienia, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia w zakresie objętym akapitem pierwszym niniejszego ustępu.

c) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

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

Dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy.

W przypadku gdy warunki zatrudnienia mające zastosowanie do stosunku pracy nie określają, czy i które składniki dodatku z tytułu delegowania są wypłacane w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków.”;

d) w ust. 8 akapity drugi i trzeci otrzymują brzmienie:

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

- umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, i/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 i, w stosownych przypadkach, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane pracownikom delegowanym zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu - tych przedsiębiorstw i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie, które znajdują się w podobnej sytuacji.

W rozumieniu niniejszego artykułu równość traktowania ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji:

- podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, w odniesieniu do dziedzin wymienionych w ust. 1 akapit pierwszy niniejszego artykułu oraz, w stosownych przypadkach, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane pracownikom delegowanym zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu, oraz
- od których wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem.”;

e) ust. 9 i 10 otrzymują brzmienie:

„9. Państwa Członkowskie mogą wymagać, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), dodatkowo do warunków zatrudnienia, o których mowa w

ust. 1b niniejszego artykułu stosowanie innych warunków, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych w Państwie Członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

10. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody w stosowaniu przez państwa członkowskie, zgodnie z Traktatami, w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych i do przedsiębiorstw z innych Państw Członkowskich - w oparciu o zasadę równego traktowania - warunków zatrudnienia dotyczących kwestii innych niż te, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, w przypadku gdy wynikają one z przepisów dotyczących porządku publicznego.”;

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

„2. Państwa Członkowskie przewidują współpracę pomiędzy właściwymi organami lub podmiotami, w tym organami publicznymi, które zgodnie z prawem krajowym odpowiadają za nadzorowanie warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 3, w tym na poziomie Unii. Taka współpraca polega w szczególności na udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski tych organów lub podmiotów o informacje dotyczące transnarodowego wynajmowania pracowników oraz na zwalczaniu oczywistych nadużyć lub na reagowaniu na ewentualne przypadki nielegalnej działalności, takie jak transnarodowe przypadki pracy nierejestrowanej i fikcyjnego samozatrudnienia związane z delegowaniem pracowników. W przypadku gdy właściwy organ lub podmiot w Państwie Członkowskim, z którego pracownik jest delegowany, nie dysponują informacjami, o które zwróciły się właściwy organ lub podmiot Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, zwracają się one o te informacje do innych organów lub podmiotów w tym Państwie Członkowskim. Komisja jest informowana w przypadku powtarzających się opóźnień w dostarczaniu takich informacji Państwu Członkowskiemu, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i podejmuje w związku z tym odpowiednie środki.”;

4) art. 5 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 5

Monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie

Państwo Członkowskie, na którego terytorium pracownik jest delegowany 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 w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy.

Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonywania. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Państwa Członkowskie zapewniają w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele mieli możliwość skorzystania z odpowiednich procedur gwarantujących egzekwowanie obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

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 jest objęta zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, to Państwo Członkowskie zapewnia, by pracownik mógł korzystać z odpowiedniego ustawodawstwa i praktyki.

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

5) wyrażenie wprowadzające w załączniku otrzymuje brzmienie:

„Rodzaje działalności, o których mowa w art. 3 ust. 2, obejmują wszystkie prace związane z budową, naprawą, utrzymaniem, przebudową lub rozbiórką budowli, a w szczególności następujące prace:”.

Artykuł 2

Przegląd

1. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy. Do dnia 30 lipca 2023 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach proponuje niezbędne zmiany niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE.

2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, zawiera ocenę, czy niezbędne są dalsze środki mające służyć zapewnieniu równych warunków działania i ochronie pracowników:

a) w przypadku podwykonawstwa;

b) w świetle art. 3 ust. 3 niniejszej dyrektywy, z uwzględnieniem rozwoju sytuacji odnośnie do aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/22/WE (13) w zakresie wymogów dotyczących egzekwowania prawa 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

Transpozycja i stosowanie

1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują do dnia 30 lipca 2020 r. przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów.

Państwa członkowskie stosują te przepisy od dnia 30 lipca 2020 r. 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 określane są przez państwa członkowskie.

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

3. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do sektora transportu drogowego od daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów dotyczących 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.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą [CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood