

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (dyrektywa obowiązująca od 30.07.2020 – tekst jednolity dyrektywy po nowelizacji)

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

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

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

z dnia 16 grudnia 1996 r.

dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

TEKST JEDNOLITY

uwzględniający zmiany wprowadzone Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 57 ustęp 2 oraz art. 66,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

działając zgodnie z procedurą ustanowioną w artykule 189b Traktatu,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Na mocy art. 3 litera c) Traktatu jednym z celów Wspólnoty jest zniesienie przeszkód między Państwami Członkowskimi w swobodnym przepływie osób i usług.

(2) Po zakończeniu okresu przejściowego, na mocy Traktatu, zabronione są wszelkie ograniczenia w zakresie świadczenia usług, oparte o przynależność państwową lub warunek posiadania miejsca stałego zamieszkania.

(3) Realizacja rynku wewnętrznego stwarza dynamicznie zmieniające się otoczenie dla świadczenia usług poza granicami państwowymi, zachęcając wzrastającą liczbę przedsiębiorstw do czasowego delegowania pracowników w celu wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż to, na terenie którego są zatrudnieni.

(4) Świadczenie usług może polegać albo na wykonywaniu prac przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod własnym kierownictwem w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem i odbiorcą usług, albo na wynajęciu pracowników innemu przedsiębiorstwu w ramach umowy prawa publicznego lub prywatnego.

(5) Promocja świadczenia usług ponad granicami państwowymi wymaga uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych.

(6) Wykraczający poza granice państwowe stosunek pracy stwarza problemy w zakresie ustawodawstwa stosowanego w dziedzinie stosunków pracy; w interesie stron należy ustalić warunki regulujące planowany stosunek pracy.

(7) Konwencja Rzymska z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, podpisana przez dwanaście Państw Członkowskich, weszła w życie w większości Państw Członkowskich z dniem 1 kwietnia 1991 r.

(8) Artykuł 3 niniejszej Konwencji przewiduje, jako zasadę ogólną, swobodny wybór prawa przez strony; w przypadku braku wyboru, zgodnie z art. 6 ustęp 2 umowa regulowana jest przez prawo państwa, w którym pracownik realizujący umowę wykonuje normalnie swą pracę, nawet jeśli jest czasowo delegowany do innego państwa, lub jeśli pracownik nie wykonuje normalnie swej pracy w jednym i tym samym państwie - przez prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika, o ile nie wynika z całości okoliczności, że kontrakt łączy ściślejsze więzi z innym państwem i w takim wypadku stosuje się prawo tego innego państwa.

(9) Zgodnie z art. 6 ustęp 1 niniejszej Konwencji, wybór przez strony prawa nie może pociągać za sobą pozbawienia pracownika ochrony, gwarantowanej przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, które na mocy ustępu 2 niniejszego artykułu byłyby stosowane w przypadku braku wyboru.

(10) Artykuł 7 niniejszej Konwencji przewiduje, pod pewnymi warunkami, możliwość nadania mocy obowiązującej na równi z uznanym i stosowanym prawem, obowiązującym przepisom prawnym innego państwa, w szczególności zaś Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik został tymczasowo delegowany.

(11) Zgodnie z zasadą pierwszeństwa prawa wspólnotowego, wyrażoną w jej Artykule 20, niniejsza Konwencja nie wpływa na stosowanie przepisów, które w szczególnych przypadkach rozstrzygają konflikty prawne w zakresie umownych stosunków zobowiązaniowych, a które są lub będą zawarte w aktach wydawanych przez instytucje Wspólnot Europejskich lub w ustawach krajowych, zharmonizowanych w wyniku wykonania tych aktów.

(12) Prawo wspólnotowe nie stanowi przeszkody dla Państw Członkowskich w stosowaniu ich ustawodawstwa lub zbiorowych układów pracy zawartych przez pracodawców i pracowników w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych nawet tymczasowo na ich terytorium, mimo że ich pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w innym Państwie Członkowskim; prawo wspólnotowe nie zabrania Państwom Członkowskim stosowania odpowiednich środków w celu zagwarantowania przestrzegania tych zasad.

(13) Przepisy prawne Państw Członkowskich powinny być koordynowane w taki sposób, aby określały jądro przepisów bezwzględnie obowiązujących dla ochrony minimalnej, które w kraju przyjmującym powinny być przestrzegane przez pracodawców delegujących tymczasowo pracowników do pracy na terytorium Państwa Członkowskiego, w którym świadczone są usługi; taka koordynacja może być zapewniona jedynie przez prawo wspólnotowe.

(14) "Podstawowe rozwiązania" jasno określonych przepisów ochronnych, powinny być uwzględniane przez świadczącego usługi, bez względu na okres delegowania pracownika.

(15) Należy przewidzieć, że w pewnych jasno określonych przypadkach prac montażu i/lub instalacji, przepisy dotyczące minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnego urlopu rocznego nie mają zastosowania.

(16) Należy zapewnić pewną elastyczność w stosowaniu przepisów dotyczących minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnych urlopów rocznych; jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca, Państwa Członkowskie mogą, pod pewnymi warunkami, odstąpić od przepisów dotyczących minimalnej stawki płac lub przewidzieć możliwość odstępstwa poprzez umowy zbiorowe; w przypadku niewielkiej pracy do wykonania, Państwa Członkowskie mogą odstąpić od przepisów dotyczących minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnych urlopów przysługujących w stosunku rocznym.

(17) Bezwzględnie obowiązujące przepisy w zakresie ochrony minimalnej, które pozostają w mocy w kraju przyjmującym nie powinny stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia.

(18) Należy przestrzegać zasady, zgodnie z którą przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą poza Wspólnotą nie powinny być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą na terytorium Państwa Członkowskiego.

(19) Bez wpływu na inne przepisy prawa wspólnotowego, niniejsza dyrektywa nie pociąga za sobą obowiązku uznawania prawnego przedsiębiorstw pracy tymczasowej, ani nie wyklucza stosowania przez Państwa Członkowskie ich ustawodawstwa dotyczącego wynajmowania pracowników oraz przedsiębiorstw pracy tymczasowej przedsiębiorstwom nieprowadzącym działalności na ich terytorium, ale działającym w ramach świadczenia usług.

(20) Niniejsza dyrektywa nie wpływa na umowy zawarte przez Wspólnotę z państwami trzecimi, ani na prawodawstwo Państw Członkowskich dotyczące dostępu do ich terytorium osób świadczących usługi z państw trzecich; niniejsza dyrektywa nie ma również wpływu na krajowe prawodawstwo związane z wjazdem, pobytem i zatrudnieniem pracowników państw trzecich.

(21) Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczeń socjalnych w stosunku do osób zatrudnionych i członków ich rodzin przemieszczających się wewnątrz Wspólnoty, ustala przepisy mające zastosowanie w odniesieniu do świadczeń i składek w ramach zabezpieczenia społecznego.

(22) Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na stosowanie prawa Państw Członkowskich dotyczącego zbiorowych działań na rzecz obrony interesów zawodowych.

(23) Właściwe organy Państw Członkowskich powinny współpracować ze sobą przy stosowaniu niniejszej dyrektywy; Państwa Członkowskie powinny przewidzieć odpowiednie środki na wypadek niezastosowania się do niniejszej dyrektywy.

(24) Ważne jest zagwarantowanie właściwego stosowania niniejszej dyrektywy i w tym celu należy wprowadzić ściślejszą współpracę pomiędzy Komisją i Państwami Członkowskimi.

(25) Najpóźniej pięć lat od daty przyjęcia niniejszej dyrektywy, Komisja powinna dokonać przeglądu szczegółów realizacji niniejszej dyrektywy, w celu zaproponowania w razie potrzeby niezbędnych zmian,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot i zakres stosowania

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.

2. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do personelu pływającego.

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa wymienione w ust. 1 podejmują następujące środki, wybiegające poza granice państwowe:

a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Państwa Członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym Państwie Członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;

b) delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;

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.

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.

4. Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie nieczłonkowskim nie mogą być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność w Państwie Członkowskim.

Artykuł 2

Definicja

1. Dla celów niniejszej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje.

2. Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

Artykuł 3

Warunki zatrudnienia

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, 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:

a) maksymalny okres pracy i minimalne okresy wypoczynku;

b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;

c) wynagrodzenia 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, 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 zjadającym 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.

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.

2. W przypadku wstępnego montażu i/lub pierwszej instalacji wyrobów na dostawę wyrobów stanowiących nieodłączną część umowy, a które są niezbędne do uruchomienia dostarczonych wyrobów i wykonywane przez wykwalifikowanych i/lub wyspecjalizowanych robotników z przedsiębiorstwa dostawczego, ust. 1 lit. b) i c) nie stosuje się, jeśli okres delegowania nie przekracza ośmiu dni.

Przepisu tego nie stosuje się do działań w dziedzinie prac budowlanych wymienionych w Załączniku.

3. Państwa Członkowskie mogą, po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, zgodnie ze zwyczajami i praktykami panującymi w każdym Państwie Członkowskim, zdecydować o niestosowaniu pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

4. Państwa Członkowskie mogą zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktykami postanowić o przyznaniu odstępstw od pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jak również od decyzji Państwa Członkowskiego w rozumieniu ust. 3 niniejszego artykułu poprzez układy zbiorowe w rozumieniu ust. 8 niniejszego artykułu, dotyczących jednego lub większej liczby sektorów działalności, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

5. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć możliwość przyznania odstępstwa od pierwszego akapitu ust. 1 lit. b) i c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b) ze względu na niewielki zakres prac do wykonania.

Państwa Członkowskie, które korzystają z uprawnienia, o którym mowa w pierwszym akapicie, ustalą kryteria jakie zadania, mające być wykonane, powinny spełniać, aby mogły być uznane za "posiadające niewielki zakres".

6. Okres delegowania jest obliczany na podstawie okresu odniesienia obejmującego jeden rok, licząc od rozpoczęcia delegowania.

Przy jego obliczaniu uwzględnione zostaną wszystkie okresy wcześniejsze, w których dane stanowisko pracy było obsadzone przez pracownika delegowanego.

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.

8. Określenie "umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane" oznacza umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

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.”

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.

Artykuł 4

Współpraca w dziedzinie informacji

1. Dla celów realizacji niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie, zgodnie z krajowym prawodawstwem i/lub praktyką, wyznaczą jedno lub więcej biur łącznikowych lub jeden lub więcej kompetentnych oddziałów krajowych.

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.

3. Każde Państwo Członkowskie podejmie stosowne środki, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 3 były powszechnie dostępne.

4. Każde Państwo Członkowskie powiadomi inne Państwa Członkowskie oraz Komisję o biurach łącznikowych i/lub właściwych organach, o których mowa w ust. 1.

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 odstrasżające.

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.

Artykuł 6

Właściwość sądu

Aby zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanego w art. 3, w Państwie Członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik, może być wszczęte postępowanie sądowe, z zastrzeżeniem w danym wypadku prawa do wszczęcia postępowania sądowego w innym Państwie Członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwościach sądu.

Artykuł 7

Wykonanie

Państwa Członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 16 grudnia 1999 r. i niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

W przypadku wprowadzenia w życie przez Państwa Członkowskie wspomnianych środków, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 8

Przegląd Komisji

Najpóźniej do dnia 16 grudnia 2001 r. Komisja sprawdzi działanie niniejszej dyrektywy w celu zaproponowania Radzie w razie potrzeby niezbędnych zmian.

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