

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Dyrektywa Wdrożeniowa 2014/67/UE

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 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”)

(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 i swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego Unii zapisanymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Unia opracowuje sposoby wdrożenia tych zasad, mając na celu zagwarantowanie przedsiębiorstwom równych warunków działania oraz poszanowanie praw pracowników.

(2) Swoboda świadczenia usług obejmuje prawo przedsiębiorstw do świadczenia usług w innym państwie członkowskim, do którego mogą tymczasowo delegować swoich pracowników w celu świadczenia tam usług. W celu delegowania pracowników konieczne jest odróżnienie tej swobody od zasady swobodnego przepływu pracowników, która daje każdemu obywatelowi prawo do swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy i zamieszkania w tym państwie w tym celu oraz chroni ich przed dyskryminacją w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy i zatrudnienia w porównaniu z obywatelami tego państwa członkowskiego.

(3) W odniesieniu do pracowników delegowanych czasowo do pracy w celu świadczenia usług w innym państwie członkowskim niż to, w którym zwyczajowo wykonują oni pracę, w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (4) ustanowiono podstawowy zbiór jasno określonych warunków zatrudnienia, które mają być spełnione przez usługodawcę w państwie członkowskim, do którego następuje delegowanie, celem zapewnienia minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych.

(4) Wszystkie środki wprowadzone niniejszą dyrektywą powinny być uzasadnione i proporcjonalne, tak by nie tworzyć obciążeń administracyjnych i nie ograniczać potencjału przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, przy jednoczesnej ochronie delegowanych pracowników.

(5) Aby zapewnić zgodność z dyrektywą 96/71/WE, a jednocześnie nie nakładać na usługodawców niepotrzebnych obciążeń administracyjnych, elementy faktyczne, o których mowa w postanowieniach niniejszej dyrektywy dotyczących stwierdzenia rzeczywistego delegowania oraz zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów, należy traktować jako orientacyjne i niewyczerpujące. Nie należy w szczególności wymagać zgodności z każdym elementem w każdym przypadku delegowania.

(6) Pomimo że ocenę faktycznych elementów orientacyjnych należy dostosować indywidualnie do każdego przypadku oraz że należy uwzględnić szczególne okoliczności danej sytuacji, właściwe organy w poszczególnych państwach członkowskich nie powinny dochodzić do odmiennych interpretacji prawnych lub ocen prawnych w przypadku sytuacji cechujących się tymi samymi elementami faktycznymi.

(7) Należy poprawić wdrażanie i monitorowanie pojęcia delegowania oraz wprowadzić na szczeblu Unii bardziej jednolite elementy ułatwiające wspólną interpretację, aby zapobiegać nadużywaniu oraz obchodzeniu obowiązujących przepisów przez przedsiębiorstwa korzystające z zapisanej w TFUE swobody świadczenia usług lub z przepisów dyrektywy 96/71/WE w sposób nieodpowiedni bądź nieuczciwy, oraz unikać tych zjawisk i je zwalczać.

(8) W związku z tym właściwy organ przyjmującego państwa członkowskiego, w razie potrzeby w ścisłej współpracy z państwem członkowskim prowadzenia działalności, powinien sprawdzać zasadnicze elementy faktyczne świadczące o tymczasowym charakterze delegowania oraz spełnienie warunku, że pracodawca rzeczywiście prowadzi działalność w państwie członkowskim, z którego delegowani są pracownicy.

(9) Analizując wielkość obrotu danego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim prowadzenia działalności w celu ustalenia, czy przedsiębiorstwo to faktycznie prowadzi znaczącą działalność inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, właściwe organy powinny uwzględnić różnice w sile nabywczej walut.

(10) Określone w niniejszej dyrektywie elementy dotyczące wdrażania i monitorowania delegowania mogą również pomóc właściwym organom w identyfikacji pracowników fałszywie deklarowanych jako osoby samozatrudnione. Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE właściwą definicją pracownika jest definicja, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany. Dalsze wyjaśnienia i usprawnione monitorowanie delegowania przez odpowiednie właściwe organy zwiększyłyby pewność prawną i stanowiłyby pożyteczne narzędzie pomagające skutecznie walczyć z fałszywym samozatrudnieniem i zagwarantować, że delegowani pracownicy nie będą fałszywie deklarowani jako osoby samozatrudnione, a tym samym przyczyniłyby się do zapobiegania obchodzeniu obowiązujących przepisów, jego unikania i zwalczania.

(11) W przypadku gdy dana sytuacja nie stanowi rzeczywistego delegowania i następuje kolizja przepisów, należy odpowiednio uwzględnić przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 („Rzym I”) lub konwencji rzymskiej, których celem jest zapewnienie, by pracowników nie pozbawiano ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników. Państwa członkowskie powinny zapewnić istnienie przepisów chroniących w wystarczający sposób pracowników, którzy nie są rzeczywiście delegowani.

(12) Brak certyfikatu dotyczącego obowiązującego prawodawstwa w zakresie ochrony socjalnej, o którym mowa w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady, może sugerować, że dana sytuacja nie powinna być uznawana za tymczasowe delegowanie do państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie, w którym dany pracownik zazwyczaj pracuje w ramach świadczenia usług.

(13) 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.

(14) Poszanowanie różnorodności krajowych systemów stosunków pracy oraz niezależności partnerów społecznych zostało wyraźnie uznane w TFUE.

(15) W wielu państwach członkowskich partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę w kontekście delegowania pracowników w celu świadczenia usług, jako że mogą oni, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, określać różne poziomy - alternatywnie lub jednocześnie - obowiązujących minimalnych stawek płacy. Partnerzy społeczni powinni informować o tych stawkach.

(16) Odpowiednie i skuteczne wdrożenie oraz egzekwowanie przepisów mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw pracowników delegowanych oraz dla zagwarantowania usługodawcom równych warunków prowadzenia działalności, natomiast niewystarczające egzekwowanie wpływa negatywnie na skuteczność stosowanych w tej dziedzinie przepisów unijnych. Bliska współpraca Komisji i państw członkowskich oraz, w stosownych przypadkach, władz regionalnych i lokalnych jest zatem niezbędna; nie należy zapominać o ważnej roli inspekcji pracy i partnerów społecznych w tym zakresie. Podstawowe znaczenie mają tu wzajemne zaufanie, duch współpracy, stały dialog i wzajemne zrozumienie.

(17) Skuteczne procedury monitorowania w państwach członkowskich mają podstawowe znaczenie dla egzekwowania dyrektywy 96/71/WE oraz niniejszej dyrektywy, a zatem należy je ustanowić w całej Unii.

(18) Trudności w dostępie do informacji dotyczących warunków zatrudnienia są często powodem niestosowania istniejących przepisów przez usługodawców. Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić powszechne, skuteczne i bezpłatne udostępnianie takich informacji, nie tylko dla usługodawców z innych państw członkowskich, ale również dla zainteresowanych pracowników delegowanych.

(19) Jeżeli warunki zatrudnienia określone są w układach zbiorowych uznanych za powszechnie stosowane, państwa członkowskie powinny zapewnić, przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych, by te układy zbiorowe były powszechnie udostępniane w sposób przystępny i przejrzysty.

(20) Aby poprawić dostępność informacji, należy stworzyć w państwach członkowskich jedno źródło informacji. Każde państwo członkowskie powinno zapewnić jedną oficjalną krajową stronę internetową, zgodnie ze standardami dostępności stron internetowych, oraz inne odpowiednie środki komunikacji. Ta jedna oficjalna krajowa strona internetowa powinna mieć co najmniej formę portalu internetowego i powinna służyć jako brama lub główny punkt wejścia oraz powinna w jasny i precyzyjny sposób wskazywać odesłania do odpowiednich źródeł informacji, jak również krótkie informacje na temat zawartości strony oraz przedstawianych odesłań. Wśród takich stron internetowych powinny znajdować się w szczególności wszystkie strony uruchomione na podstawie ustawodawstwa Unii w celu sprzyjania przedsiębiorczości lub rozwojowi transgranicznego świadczenia usług. Przyjmujące państwa członkowskie powinny przekazywać informacje na temat określonych w prawie krajowym okresów, przez jakie usługodawcy muszą przechowywać dokumenty po okresie delegowania.

(21) Pracownicy delegowani powinni mieć prawo do otrzymywania od przyjmującego państwa członkowskiego informacji ogólnych dotyczących prawa krajowego lub praktyki krajowej mających do nich zastosowanie.

(22) Współpraca administracyjna oraz wzajemna pomoc między państwami członkowskimi powinny odbywać się zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych określonymi w dyrektywie 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz zgodnie z krajowymi zasadami ochrony danych wdrażającymi ustawodawstwo Unii. Z kolei współpraca administracyjna za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) powinna odbywać się również zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady oraz z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012.

(23) Aby zapewnić prawidłowe stosowanie przepisów materialnych dotyczących warunków zatrudnienia, które należy spełnić w odniesieniu do pracowników delegowanych, oraz by monitorować ich przestrzeganie, państwa członkowskie powinny stosować wyłącznie określone wymogi administracyjne i środki kontrolne wobec przedsiębiorstw delegujących pracowników w ramach świadczenia usług. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej takie wymogi i środki mogą być uzasadnione nadrzędnymi względami interesu ogólnego obejmującymi skuteczną ochronę praw pracowników, o ile są one odpowiednie, by zapewnić osiągnięcie założonego celu, i nie wykraczają poza działania niezbędne do jego osiągnięcia. Takie wymogi i środki mogą być stosowane wyłącznie, jeżeli właściwe organy nie mogą skutecznie wykonywać swoich zadań kontrolnych bez wymaganych informacji lub gdy zastosowanie mniej restrykcyjnych środków nie zapewniłoby realizacji kluczowych celów wyznaczonych w ramach krajowych środków kontrolnych.

(24) Usługodawca powinien zapewnić, by tożsamość delegowanych pracowników podana w oświadczeniu złożonym przez usługodawcę w celu umożliwienia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy była możliwa do zweryfikowania przez właściwe organy przez okres delegowania.

(25) Usługodawca prowadzący działalność w innym państwie członkowskim powinien bez zbędnej zwłoki informować właściwe organy w przyjmującym państwie członkowskim o wszelkich istotnych zmianach w informacjach zawartych w oświadczeniu usługodawcy złożonym w celu umożliwienia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy.

(26) Obowiązek przekazania Komisji informacji o wymogach administracyjnych i środkach kontrolnych nie powinien prowadzić do stworzenia procedury uprzedniego wydawania zezwolenia.

(27) Aby zapewnić lepsze i bardziej jednolite stosowanie dyrektywy 96/71/WE oraz jej egzekwowanie w praktyce, a także zmniejszyć w możliwie największym stopniu różnice w jej stosowaniu i egzekwowaniu w całej Unii, państwa członkowskie powinny zagwarantować prowadzenie na swoim terytorium skutecznych i odpowiednich kontroli, przyczyniając się tym samym między innymi do walki z pracą nierejestrowaną w kontekście delegowania, przy czym należy również uwzględnić inne inicjatywy prawne w celu znalezienia lepszych rozwiązań tej kwestii.

(28) Państwa członkowskie powinny przedstawić w stosownych przypadkach, zgodnie z ich prawem krajowym lub praktyką krajową, kontrolowanemu przedsiębiorstwu dokument pokontrolny lub dokument z kontroli zawierający wszelkie istotne informacje.

(29) Państwa członkowskie powinny zapewnić wystarczającą liczbę pracowników posiadających umiejętności i kwalifikacje potrzebne do skutecznego przeprowadzania kontroli oraz do udzielenia bez zbędnej zwłoki odpowiedzi na wnioski o udzielenie informacji, o których mowa w niniejszej dyrektywie, kierowane przez przyjmujące państwo członkowskie lub państwo członkowskie prowadzenia działalności.

(30) Inspekcje pracy, partnerzy społeczni i inne organy monitorujące mają w tym względzie ogromne znaczenie i nadal powinny odgrywać kluczową rolę.

(31) Aby w elastyczny sposób radzić sobie z różnorodnością rynków pracy i systemów stosunków pracy, w drodze wyjątku, partnerzy społeczni lub inne podmioty mogą monitorować niektóre warunki zatrudnienia pracowników delegowanych, o ile te podmioty lub organy zapewniają zainteresowanym osobom równoważny stopień ochrony oraz prowadzą monitorowanie w sposób niedyskryminacyjny i obiektywny.

(32) Organy kontroli państw członkowskich i inne właściwe organy monitorowania i egzekwowania powinny korzystać ze współpracy i wymiany informacji przewidzianych we właściwym prawie w celu sprawdzenia, czy przestrzegane są przepisy mające zastosowanie do pracowników delegowanych.

(33) W szczególności zachęca się państwa członkowskie do wprowadzenia bardziej zintegrowanego podejścia do inspekcji pracy. Należy również przeanalizować potrzebę opracowania wspólnych standardów w celu ustalenia porównywalnych metod, praktyk i minimalnych norm na szczeblu unijnym. Opracowanie wspólnych standardów nie powinno jednak ograniczać państw członkowskich w czynnościach mających na celu skuteczną walkę z pracą nierejestrowaną.

(34) Aby ułatwić egzekwowanie dyrektywy 96/71/WE i zapewnić jej skuteczniejsze stosowanie, powinny istnieć skuteczne mechanizmy rozpatrywania skarg, za pomocą których pracownicy delegowani mogą składać skargi lub brać udział w postępowaniu bezpośrednio lub, za ich zgodą, za pośrednictwem odpowiednich wyznaczonych stron trzecich, takich jak związki zawodowe lub inne stowarzyszenia, jak również wspólne instytucje partnerów społecznych. Nie powinno to naruszać krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądami ani kompetencji oraz innych praw związków zawodowych i innych przedstawicieli pracowników wynikających z prawa krajowego lub praktyki krajowej.

(35) Mając na celu zagwarantowanie, że pracownik delegowany otrzymuje odpowiednie wynagrodzenie, oraz o ile dodatki specyficzne dla delegowania można uważać za składnik minimalnych stawek płacy, takie dodatki powinno się odliczać od wynagrodzenia, wyłącznie jeśli przewiduje to prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktyka w przyjmującym państwie członkowskim.

(36) Kwestią o szczególnym znaczeniu jest - w odniesieniu do łańcuchów podwykonawców - przestrzeganie obowiązujących przepisów w dziedzinie delegowania pracowników oraz skuteczna ochrona praw pracowników w tym zakresie; należy to osiągnąć przy pomocy odpowiednich środków zgodnych z prawem krajowym lub praktyką krajową oraz z prawem unijnym. Środki takie mogą obejmować nieobowiązkowe wprowadzenie, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, mechanizmu bezpośredniej odpowiedzialności podwykonawcy - dodatkowo lub w miejsce odpowiedzialności pracodawcy - w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto odpowiadającego minimalnym stawkom płacy lub w odniesieniu do należnych składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych regulowanych przez prawo lub układy zbiorowe, o ile płatności te są objęte zakresem stosowania art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE. Państwa członkowskie mogą jednak zgodnie z prawem krajowym wprowadzać bardziej restrykcyjne przepisy dotyczące odpowiedzialności lub mogą zgodnie z prawem krajowym wprowadzać dodatkowe środki na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności.

(37) Państwa członkowskie, które wprowadziły środki służące zapewnieniu zgodności z zasadami obowiązującymi w łańcuchach podwykonawców, powinny mieć możliwość przyjęcia przepisów przewidujących, że (pod)wykonawca w konkretnych okolicznościach nie powinien ponosić odpowiedzialności lub że jego odpowiedzialność może być ograniczona w przypadkach, gdy ten (pod)wykonawca spełnił wymogi dotyczące dochowania należytej staranności. Środki te powinny być określone w prawie krajowym z uwzględnieniem konkretnych okoliczności danego państwa członkowskiego; mogą one obejmować m.in. podejmowanie przez wykonawcę środków dotyczących dokumentowania przestrzegania wymogów administracyjnych oraz środków kontrolnych służących skutecznemu monitorowaniu zgodności z mającymi zastosowanie przepisami o delegowaniu pracowników.

(38) Niepokojący jest fakt, że państwa członkowskie mają nadal wiele trudności z egzekucją transgranicznych kar lub grzywien administracyjnych, dlatego należy podjąć działania w kwestii wzajemnego uznawania kar lub grzywien administracyjnych.

(39) Różnice między systemami państw członkowskich w kwestii egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych w sytuacjach transgranicznych znacznie utrudniają właściwe funkcjonowanie rynku wewnętrznego; mogą one również w dużym stopniu utrudniać lub wręcz uniemożliwiać zagwarantowanie, że delegowani pracownicy objęci są ochroną w równoważnym stopniu w całej Unii.

(40) Skuteczne egzekwowanie przepisów materialnych regulujących delegowanie pracowników w celu świadczenia usług powinno się zapewnić dzięki konkretnym działaniom na rzecz transgranicznego egzekwowania nałożonych administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych. Zbliżenie ustawodawstw państw członkowskich w tej dziedzinie jest zatem podstawowym warunkiem zapewnienia wyższego, w większym stopniu równoważnego oraz porównywalnego poziomu ochrony niezbędnego dla właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

(41) Przyjęcie wspólnych przepisów dotyczących wzajemnej pomocy i wsparcia dla środków egzekucyjnych oraz związanych z tym kosztów, jak też przyjęcie jednolitych wymogów dotyczących powiadomienia o decyzjach związanych z nałożonymi karami lub grzywnami administracyjnymi za nieprzestrzeganie dyrektywy 96/71/WE i niniejszej dyrektywy powinno rozwiązać szereg praktycznych problemów dotyczących transgranicznej egzekucji i zagwarantować sprawniejsze informowanie o decyzjach wydanych w innym państwie członkowskim oraz lepsze ich egzekwowanie.

(42) Jeżeli okaże się, że usługodawca rzeczywiście nie prowadzi działalności w państwie członkowskim prowadzenia działalności lub adres bądź dane przedsiębiorstwa są fałszywe, właściwe organy nie powinny zamykać postępowania ze względów formalnych, lecz powinny dalej badać sprawę w celu ustalenia tożsamości osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za delegowanie.

(43) Uznawanie decyzji o nałożeniu kary lub grzywny administracyjnej oraz wniosków o egzekucję takiej kary lub grzywny powinno opierać się na zasadzie wzajemnego zaufania. W związku z tym podstawy nieuznania lub odmowy egzekucji kary lub grzywny administracyjnej należy ograniczyć do niezbędnego minimum.

(44) Niezależnie od ustanowienia bardziej jednolitych przepisów odnośnie do transgranicznego egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych oraz potrzeby uwspólnionych w większym stopniu kryteriów procedur kontrolnych służących zwiększeniu ich skuteczności w przypadku braku uiszczenia tych kar i grzywien, przepisy te nie powinny naruszać kompetencji państw członkowskich w zakresie ustalania swoich systemów kar, sankcji i grzywien lub środków egzekucji na mocy prawa krajowego tych państw. Tym samym instrument pozwalający na egzekwowanie lub wykonywanie takich kar lub grzywien może - w stosownych przypadkach i z uwzględnieniem prawa krajowego lub praktyki krajowej stosowanych we współpracującym państwie członkowskim - zostać zarówno uzupełniony tytułem umożliwiającym jego egzekwowanie lub wykonanie we współpracującym państwie członkowskim, jak i tytuł taki może zostać do niego dołączony lub może go zastąpić.

(45) Bardziej jednolite przepisy nie powinny skutkować zmianami ani modyfikacjami obowiązku przestrzegania zapisanych w art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) podstawowych praw do obrony oraz ogólnych zasad prawnych mających zastosowanie w tym zakresie, takich jak prawo do bycia wysłuchanym, prawo do skutecznego środka prawnego, prawo dostępu do bezstronnego sądu czy zasada *ne bis in idem*.

(46) Niniejsza dyrektywa nie ma na celu ustanowienia zharmonizowanych zasad współpracy sądowej, właściwości sądów, uznawania i wykonywania orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych, czy też regulowania kwestii prawa właściwego.

(47) Państwa członkowskie powinny przedsięwziąć odpowiednie środki w przypadku niewypełnienia obowiązków nałożonych niniejszą dyrektywą, w tym ustalić procedury administracyjne i sądowe; państwa te powinny również wprowadzić skuteczne, zniechęcające i proporcjonalne kary za niedopełnienie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

(48) Niniejsza dyrektywa jest zgodna z prawami podstawowymi oraz z zasadami określonymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, oraz należy ją wdrażać zgodnie z tymi prawami i zasadami, w szczególności z prawem do ochrony danych osobowych (art. 8), wolnością wyboru zawodu i prawem do podejmowania pracy (art. 15), wolnością prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16), prawem do rokowań i działań zbiorowych (art. 28), należytych i sprawiedliwych warunków zatrudnienia (art. 31), prawem do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu (art. 47), a także z zasadą domniemania niewinności i prawa do obrony (art. 48) oraz zasadą dotyczącą zakazu ponownego sądenia lub karania za ten sam czyn (*ne bis in idem*) (art. 50).

(49) Aby ułatwić skuteczniejsze i bardziej jednolite stosowanie dyrektywy 96/71/WE, należy wprowadzić system wymiany informacji w formie elektronicznej w celu usprawnienia współpracy administracyjnej, zaś właściwe organy powinny w jak najszerszym zakresie używać systemu IMI. Nie powinno to jednak uniemożliwiać stosowania istniejących i przyszłych dwustronnych umów i porozumień dotyczących współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy.

(50) Jako że cel niniejszej dyrektywy, mianowicie ustanowienie wspólnych ram dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w praktyce, nie może zostać osiągnięty w wystarczającym stopniu przez państwa członkowskie, może natomiast być w większym stopniu osiągnięty na poziomie Unii ze względu na skalę i efekty działania, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

(51) Zgodnie z art. 28 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 45/2001 zasięgnięto opinii Europejskiego Inspektora Ochrony Danych, który wydał ją dnia 19 lipca 2012 r.,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot

1. W niniejszej dyrektywie ustanawia się - bez uszczerbku dla zakresu dyrektywy 96/71/WE - wspólne ramy dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w praktyce, w tym środków zapobiegania nadużywaniu i obchodzeniu obowiązujących przepisów oraz karania tego typu postępowania.

Celem dyrektywy jest zagwarantowanie przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, w szczególności egzekwowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym usługa ma być świadczona, zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE, przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami, a tym samym wsparciu funkcjonowania rynku wewnętrznego.

2. 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 prawem krajowym lub praktyką krajową. Dyrektywa ta nie narusza również prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

Artykuł 2

Definicje

Na użytek niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) „właściwy organ” oznacza organ lub podmiot - do których może (mogą) się zaliczać biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE - wyznaczony przez państwo członkowskie do pełnienia funkcji określonych w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie;
- b) „organ wnioskujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI;
- c) „organ współpracujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, do którego skierowany jest wniosek o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI.

Artykuł 3

Właściwe organy i biura łącznikowe

Na użytek niniejszej dyrektywy państwa członkowskie wyznaczają, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, jeden właściwy organ lub większą ich liczbę, do których to organów może (mogą) zaliczać się biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) w mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE. Wyznaczając swoje właściwe organy, państwa członkowskie należyście uwzględniają potrzebę zapewnienia ochrony danych przy wymianie informacji oraz praw osób fizycznych i prawnych, których może to dotyczyć. Państwa członkowskie pozostają ostatecznie odpowiedzialne za zagwarantowanie ochrony danych i zabezpieczenie praw osób, których może to dotyczyć, oraz wdrażają w tym zakresie odpowiednie mechanizmy.

Państwa członkowskie przekazują dane kontaktowe właściwych organów Komisji i pozostałym państwom członkowskim. Komisja publikuje i regularnie uaktualnia wykaz właściwych organów i biur łącznikowych.

Pozostałe państwa członkowskie i instytucje Unii uznają wybór poszczególnych państw członkowskich dotyczący właściwych organów.

Artykuł 4

Stwierdzenie rzeczywistego delegowania i zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów

1. Do celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych, w tym zwłaszcza elementów określonych w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu. Elementy te mają pomóc właściwym organom przy przeprowadzaniu kontroli oraz w sytuacji, gdy istnieją podstawy, by sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Elementy te mają charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić, i w związku z tym nie rozpatruje się ich osobno.

2. Aby ustalić, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, właściwe organy dokonują - biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy - całościowej oceny wszystkich elementów faktycznych cechujących taką działalność prowadzoną przez przedsiębiorstwo w państwie członkowskim prowadzenia działalności i, w razie konieczności, w przyjmującym państwie członkowskim. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma statutową siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenie społeczne oraz - w stosownych przypadkach - zgodnie z prawem krajowym jest uprawnione do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;

b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;

c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami z jednej strony, oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa z drugiej;

d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczącą działalność gospodarczą, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;

e) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji m.in. nowo powstałych przedsiębiorstw i MŚP.

3. Aby ocenić, czy delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, uwzględnia się wszystkie elementy faktyczne cechujące taką pracę i sytuację danego pracownika. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

a) fakt, że praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim,

b) data rozpoczęcia delegowania;

c) fakt, że pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 (Rzym I) lub z konwencją rzymską;

d) fakt, że po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do wykonania których został delegowany, pracownik wraca do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub ma w tym państwie ponownie podjąć pracę;

e) charakter działalności;

f) fakt, że pracodawca delegujący pracownika zapewnia mu transport, zakwaterowanie z wyżywieniem lub samo zakwaterowanie lub zapewnia zwrot odnośnych kosztów, a jeżeli tak - w jaki sposób jest to zapewniane lub jaka jest metoda stosowana przy zwrocie kosztów;

g) fakt, że na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany).

4. Brak spełnienia jednego lub większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 2 i 3 nie oznacza automatycznie, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

5. Elementy, o których mowa w niniejszym artykule, wykorzystywane przez właściwe organy do przeprowadzenia całościowej oceny tego, czy dana sytuacja stanowi rzeczywiste delegowanie, można również uwzględniać w celu określenia, czy dana osoba odpowiada obowiązującej definicji pracownika zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE. Państwa członkowskie powinny kierować się między innymi faktami dotyczącymi wykonywania pracy, podporządkowania i wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek łączący strony jest określany w porozumieniu między nimi, niezależnie od tego, czy porozumienie to ma formę umowy czy nie.

ROZDZIAŁ II

DOSTĘP DO INFORMACJI

Artykuł 5

Poprawa dostępu do informacji

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, by informacje o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE i które muszą być stosowane i przestrzegane przez usługodawców, były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, zgodnie ze standardami dostępu do internetu, w formatach zapewniających dostępność dla osób niepełnosprawnych, oraz aby biura łącznikowe lub inne właściwe organy krajowe, o których mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE, były w stanie efektywnie wykonywać swoje zadania.

2. Aby w większym stopniu poprawić dostęp do informacji, państwa członkowskie:

a) na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków wskazują, w jasny, szczegółowy i przyjazny dla użytkownika sposób oraz w dostępnej formie, warunki zatrudnienia lub części prawodawstwa krajowego lub regionalnego, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na ich terytorium;

b) podejmują niezbędne środki, aby zapewnić powszechną dostępność na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków informacji na temat tego, które układy zbiorowe mają zastosowanie i do kogo mają one zastosowanie oraz jakie warunki zatrudnienia muszą być stosowane przez usługodawców z innych państw członkowskich zgodnie z dyrektywą 96/71/WE, obejmujące, w miarę możliwości, linki do istniejących stron internetowych i innych punktów kontaktowych, w szczególności odpowiednich partnerów społecznych;

c) udostępniają te informacje pracownikom i usługodawcom nieodpłatnie w języku urzędowym (językach urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego oraz w najbardziej odpowiednich językach z punktu widzenia popytu na rynku pracy w tym państwie, przy czym ich wybór pozostawia się przyjmującemu państwu członkowskiemu. Informacje te udostępnia się w miarę możliwości w formie zwartej ulotki przedstawiającej główne mające zastosowanie warunki zatrudnienia, w tym opis procedur składania skarg, oraz, na żądanie, w formie dostępnej dla osób niepełnosprawnych; należy zapewnić łatwy i nieodpłatny dostęp do dalszych szczegółowych informacji na temat warunków pracy i warunków socjalnych mających zastosowanie do delegowanych pracowników, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

d) poprawiają dostępność oraz zrozumiałość istotnych informacji, w szczególności tych zamieszczonych na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w lit. a);

e) wskazują w biurze łącznikowym osobę wyznaczoną do kontaktów, odpowiedzialną za odpowiadanie na wnioski o udzielenie informacji;

f) aktualizują informacje zawarte w arkuszach informacyjnych dotyczących poszczególnych państw.

3. Komisja nadal wspiera państwa członkowskie w dziedzinie dostępu do informacji.

4. W przypadkach, w których zgodnie z krajowym prawem, tradycjami i praktykami oraz przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych warunki zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, są określone w układach zbiorowych zgodnie z art. 3 ust. 1 i 8 tej dyrektywy, państwa członkowskie zapewniają, by te warunki były udostępniane bez przeszkód i w przejrzysty sposób usługodawcom z innych państw członkowskich oraz pracownikom delegowanym, a także dążą do zaangażowania partnerów społecznych w tym zakresie. Odpowiednie informacje powinny w szczególności dotyczyć różnorodnych minimalnych stawek płacy oraz ich części składowych, metody stosowanej do wyliczania należnego wynagrodzenia i, w stosownych przypadkach, kryteriów klasyfikacji w ramach różnych kategorii płacowych.

5. Państwa członkowskie określają podmioty i organy, do których pracownicy i przedsiębiorcy mogą się zwrócić o ogólne informacje na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają do nich zastosowanie, w zakresie ich praw i obowiązków na terytorium tych państw członkowskich.

ROZDZIAŁ III

WSPÓŁPRACA ADMINISTRACYJNA

Artykuł 6

Wzajemna pomoc — zasady ogólne

1. Państwa członkowskie ściśle współpracują i udzielają sobie bez zbędnej zwłoki wzajemnej pomocy w celu ułatwienia w praktyce wdrażania, stosowania i egzekwowania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE.

2. Współpraca państw członkowskich polega w szczególności na odpowiadaniu na uzasadnione wnioski właściwych organów o udzielenie informacji oraz na przeprowadzeniu kontroli i dochodzeń odnośnie do przypadków delegowania, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE, w tym dochodzeń dotyczących nieprzestrzegania bądź nadużyć przepisów mających zastosowanie do delegowania pracowników. Wnioski o udzielenie informacji mogą dotyczyć informacji na temat potencjalnej egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji nakładającej taką karę lub grzywnę, o których mowa w rozdziale VI.

3. Współpraca państw członkowskich może obejmować również przesyłanie i doręczanie dokumentów.

4. W celu udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego, państwa członkowskie zapewniają dostarczenie przez usługodawców prowadzących działalność na ich terytorium ich właściwym organom wszelkich informacji potrzebnych do nadzoru nad działalnością tych usługodawców zgodnie z ich przepisami krajowymi. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w przypadku niedostarczenia takich informacji.

5. W przypadku wystąpienia trudności z realizacją wniosku o udzielenie informacji lub z przeprowadzeniem kontroli lub dochodzenia dane państwo członkowskie niezwłocznie informuje o tym wnioskujące państwo członkowskie w celu znalezienia rozwiązania.

W przypadku jakichkolwiek utrzymujących się problemów z wymianą informacji lub ciągłej odmowy dostarczenia informacji Komisja, uzyskawszy takie informacje, w stosownych przypadkach za pomocą IMI, podejmuje odpowiednie kroki.

6. Państwa członkowskie dostarczają informacji, o które zwrócić się inne państwa członkowskie lub Komisja, drogą elektroniczną w następujących terminach:

a) w nagłych przypadkach, wymagających sprawdzenia rejestrów, takich jak rejestry służące potwierdzeniu rejestracji jako płatnika VAT w celu sprawdzenia, czy prowadzona jest działalność w innym państwie członkowskim — jak najszybciej, a maksymalnie w ciągu dwóch dni roboczych od otrzymania wniosku.

We wniosku należy jasno wskazać przyczynę zastosowania trybu pilnego, podając informacje potwierdzające pilny charakter danego przypadku;

b) w odniesieniu do wszystkich innych wniosków o udzielenie informacji - maksymalnie w ciągu 25 dni roboczych od otrzymania wniosku, chyba że państwa członkowskie uzgodniły wzajemnie krótszy termin.

7. Państwa członkowskie zapewniają, by z rejestrów, w których są wpisani usługodawcy i do których mogą mieć wgląd właściwe organy na ich terytorium, mogły również korzystać, na tych samych warunkach, równorzędne właściwe organy pozostałych państw członkowskich na użytek wykonania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE, pod warunkiem że rejestry te zostały wprowadzone przez państwa członkowskie do IMI.

8. Państwa członkowskie zapewniają, by informacje wymieniane między podmiotami, o których mowa w art. 2 lit. a), lub przekazywane im, były wykorzystywane jedynie w odniesieniu do kwestii, których dotyczył wniosek o udostępnienie informacji.

9. Działania w ramach wzajemnej współpracy i pomocy administracyjnej prowadzone są bezpłatnie.

10. Wniosek o udzielenie informacji nie uniemożliwia właściwym organom podjęcia działań zgodnie z odpowiednim prawem krajowym lub unijnym w celu zbadania rzekomych naruszeń dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy i zapobiegania im.

Artykuł 7

Rola państw członkowskich w ramach współpracy administracyjnej

1. Zgodnie z zasadami określonymi w art. 4 i 5 dyrektywy 96/71/WE w okresie delegowania pracownika do innego państwa członkowskiego za kontrolę warunków zatrudnienia obowiązujących zgodnie z dyrektywą 96/71/WE odpowiadają organy przyjmującego państwa członkowskiego we współpracy, w stosownych przypadkach, z organami państwa członkowskiego prowadzenia działalności.

2. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, nadal monitoruje, kontroluje i podejmuje niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z prawem krajowym, praktyką krajową i krajowymi procedurami administracyjnymi, w odniesieniu do pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego.

3. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, pomaga państwu członkowskiemu, do którego delegowani są pracownicy, w zapewnieniu zgodności z warunkami mającymi zastosowanie zgodnie z dyrektywą 96/71/WE oraz niniejszą dyrektywą. Obowiązek ten w żaden sposób nie ogranicza możliwości państwa członkowskiego, do którego delegowani są pracownicy, by monitorować, kontrolować lub podejmować wszelkie niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz dyrektywą 96/71/WE.

4. W przypadku pojawienia się faktów wskazujących na możliwe nieprawidłowości państwo członkowskie, z własnej inicjatywy, przekazuje zainteresowanemu państwu członkowskiemu bez zbędnej zwłoki wszelkie odpowiednie informacje.

5. Właściwe organy przyjmującego państwa członkowskiego mogą również zwrócić się do właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności o dostarczenie, w odniesieniu do wszystkich przypadków świadczenia usług i do każdego usługodawcy, informacji dotyczących legalności rejestracji siedziby usługodawcy i zgodności jego działalności z prawem oraz informacji o braku przypadków naruszenia obowiązujących przepisów. Właściwe organy państwa członkowskiego prowadzenia działalności przekazują powyższe informacje zgodnie z art. 6.

6. Wymogi ustanowione w niniejszym artykule nie oznaczają obowiązku przeprowadzania kontroli sytuacji faktycznej przez państwo członkowskie prowadzenia działalności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa. Kontrole takie mogą być przeprowadzane przez organy przyjmującego państwa członkowskiego z ich własnej inicjatywy lub na wniosek właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności, zgodnie z art. 10 i z uprawnieniami dotyczącymi nadzoru przewidzianymi w krajowym prawie, praktyce i procedurach administracyjnych przyjmującego państwa członkowskiego oraz zgodnie z prawem Unii.

Artykuł 8

Środki towarzyszące

1. Państwa członkowskie podejmują, z pomocą Komisji, środki towarzyszące na rzecz rozwoju, ułatwiania i promowania wymiany urzędników odpowiedzialnych za wdrożenie współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy, a także za monitorowanie przestrzegania obowiązujących przepisów oraz ich egzekwowania. Państwa członkowskie mogą również przyjąć środki towarzyszące, aby wesprzeć organizacje dostarczające informacji delegowanym pracownikom.

2. Komisja ocenia potrzebę udzielenia wsparcia finansowego w celu dalszego udoskonalenia współpracy administracyjnej i zwiększenia wzajemnego zaufania za pomocą projektów, w tym przez propagowanie wymiany odpowiednich urzędników i organizację szkoleń, a także w celu rozwijania, ułatwiania i propagowania inicjatyw w zakresie najlepszych praktyk, w tym inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu Unii, takich jak opracowywanie i aktualizowanie baz danych lub wspólnych stron internetowych zawierających informacje ogólne lub specyficzne dla danego sektora na temat obowiązujących warunków zatrudnienia, a także gromadzenie i ocena kompleksowych danych właściwych dla procesu delegowania.

Jeżeli Komisja dojdzie do wniosku, że taka potrzeba istnieje, wykorzystuje ona, bez uszczerbku dla uprawnień Parlamentu Europejskiego i Rady w ramach procedury budżetowej, dostępne instrumenty finansowania mające na celu wzmocnienie współpracy administracyjnej.

3. Szanując autonomię partnerów społecznych, Komisja i państwa członkowskie mogą zapewnić odpowiednie wsparcie dla odpowiednich inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu unijnym i krajowym mających na celu informowanie przedsiębiorstw i pracowników o obowiązujących warunkach zatrudnienia określonych w niniejszej dyrektywie i w dyrektywie 96/71/WE.

ROZDZIAŁ IV

MONITOROWANIE ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI

Artykuł 9

Wymogi administracyjne i środki kontrolne

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 96/71/WE, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii.

W tym celu państwa członkowskie mogą wprowadzić w szczególności następujące środki:

a) wymóg w stosunku do usługodawcy prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim dotyczący złożenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym zwykłego oświadczenia, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, w języku urzędowym (lub jednym z języków urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego lub w innym języku lub językach akceptowanych w przyjmującym państwie członkowskim, zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, w tym:

(i) dane identyfikacyjne usługodawcy;

(ii) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych, wraz z danymi umożliwiającymi ich identyfikację;

(iii) osoby, o których mowa w lit. e) i f);

(iv) przewidywany czas trwania delegowania, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania;

(v) adres/adresy miejsca pracy; oraz

(vi) charakter usług uzasadniający delegowanie;

b) wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w dostępnym oraz jasno określonym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczona jest usługa, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy Rady 91/533/EWG, w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy, kart płac, rozliczeń czasu pracy wskazujących rozpoczęcie, zakończenie i długość dnia pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych;

c) wymóg dostarczenia w rozsądnym terminie dokumentów, o których mowa w lit. b), po zakończeniu okresu delegowania, na wniosek organów przyjmującego państwa członkowskiego;

d) wymóg przedłożenia tłumaczenia dokumentów, o których mowa w lit. b), na język urzędowy lub jeden z języków urzędowych przyjmującego państwa członkowskiego lub na inne języki akceptowane przez przyjmujące państwo członkowskie;

e) wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego, w którym świadczone są usługi, oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień w razie potrzeby;

f) wymóg wskazania osoby do kontaktów, działającej jako przedstawiciel, za którego pośrednictwem odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, dążyć do nakłonienia usługodawcy do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w okresie świadczenia usług. Osoba ta nie musi być tożsama z osobą, o której mowa w lit. e), i nie musi przebywać na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, musi jednak być dostępna na rozsądny i uzasadniony wniosek.

2. Państwa członkowskie mogą wprowadzić inne wymogi administracyjne i środki kontrolne, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia wskazujące, że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczające lub skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie, pod warunkiem że takie nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne.

3. Niniejszy artykuł w żaden sposób nie narusza innych wymogów wynikających z prawodawstwa Unii, w tym z dyrektywy Rady 89/391/EWG oraz rozporządzenia (WE) nr 883/2004, lub wynikających z prawa krajowego w zakresie ochrony lub zatrudnienia pracowników, pod warunkiem że te ostatnie mają w równym stopniu

zastosowanie do przedsiębiorstw prowadzących działalność w danym kraju członkowskim i że są uzasadnione i proporcjonalne.

4. Państwa członkowskie zapewniają, by przedsiębiorstwa mogły w sposób przyjazny dla użytkownika przeprowadzić procedury i dopełnić formalności związane z delegowaniem pracowników zgodnie z niniejszym artykułem, w miarę możliwości na odległość oraz za pomocą środków elektronicznych.

5. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję i informują usługodawców o wszelkich stosowanych lub wprowadzonych przez siebie środkach, o których mowa w ust. 1 i 2. Komisja informuje inne państwa członkowskie o takich środkach. Informacje dla usługodawców są powszechnie udostępniane na jednej krajowej stronie internetowej w najbardziej odpowiednich wersjach językowych określanych przez państwo członkowskie.

Komisja dokładnie kontroluje stosowanie środków, o których mowa w ust. 1 i 2, ocenia ich zgodność z prawem Unii oraz, w stosownych przypadkach, podejmuje niezbędne środki na mocy uprawnień przyznanych jej w TFUE.

Komisja przekazuje Radzie regularne sprawozdania dotyczące środków, o których powiadomiły państwa członkowskie, oraz, w stosownych przypadkach, dotyczące zaawansowania prowadzonej przez nią analizy lub oceny.

Artykuł 10

Kontrole

1. Państwa członkowskie zapewniają istnienie odpowiednich i skutecznych mechanizmów kontroli i monitorowania przewidzianych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz aby organy wskazane na podstawie prawa krajowego przeprowadzały na ich terytorium skuteczne i adekwatne kontrole w celu kontrolowania i monitorowania zgodności z przepisami i zasadami ustanowionymi w dyrektywie 96/71/WE, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy, a tym samym zagwarantowania ich odpowiedniego stosowania i egzekwowania. Niezależnie od możliwości przeprowadzania kontroli losowych, kontrole opierają się głównie na ocenie ryzyka przeprowadzonej przez właściwe organy. Ocena ryzyka może wskazać sektory działalności, w których na ich terytorium skoncentrowane jest zatrudnianie pracowników delegowanych w celu świadczenia usług. W ramach takiej oceny ryzyka można w szczególności uwzględnić przeprowadzenie dużych projektów infrastrukturalnych, istnienie długich łańcuchów podwykonawców, bliskość geograficzną, szczególne problemy i potrzeby określonych sektorów, zarejestrowane przypadki naruszenia przepisów oraz szczególne narażenie niektórych grup pracowników.

2. Państwa członkowskie zapewniają, by kontrole zgodności na mocy niniejszego artykułu, nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy.

3. Jeżeli w czasie kontroli i w świetle art. 4 niezbędne są informacje, przyjmujące państwo członkowskie i państwo członkowskie prowadzenia działalności postępują zgodnie z zasadami współpracy administracyjnej. W szczególności właściwe organy współpracują zgodnie z przepisami i zasadami określonymi w art. 6 i 7.

4. W państwach członkowskich, w których zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową ustalanie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o których to warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, w szczególności minimalnych stawek płac, w tym czasu pracy, należy do partnerów społecznych, mogą oni, na odpowiednim szczeblu i po spełnieniu warunków ustanowionych przez te państwa członkowskie, również monitorować stosowanie odpowiednich warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o ile zagwarantowany jest odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy.

5. Państwa członkowskie, w których inspekcje pracy nie mają uprawnień odnośnie do kontroli i monitorowania warunków pracy lub warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, mogą, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, ustanawiać, modyfikować lub utrzymywać w mocy środki, procedury i mechanizmy

gwarantujące przestrzeganie tych warunków zatrudnienia, o ile środki te zapewniają zainteresowanym osobom odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy.

ROZDZIAŁ V

EGZEKOWANIE PRZEPISÓW

Artykuł 11

Ochrona praw - ułatwianie składania skarg - zaległe płatności

1. W celu egzekwowania wymogów określonych w dyrektywie 96/71/WE, w szczególności w jej art. 6, oraz w niniejszej dyrektywie, w przypadku gdy pracownicy delegowani uważają, że zostali narażeni na straty lub szkody w wyniku niezastosowania obowiązujących przepisów, nawet po ustaniu stosunku pracy, w związku z którym zarzuca się niezastosowanie przepisów, państwa członkowskie zapewniają skuteczne mechanizmy, za pomocą których pracownicy delegowani mogą bezpośrednio złożyć skargę przeciwko swoim pracodawcom, jak również zapewniają pracownikom delegowanym prawo do wszczęcia postępowania sądowego lub administracyjnego, także w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownicy są lub byli delegowani.

2. Ustęp 1 stosuje się bez uszczerbku dla właściwości sądów państw członkowskich, określonej, w szczególności, w odpowiednich instrumentach prawa Unii lub w konwencjach międzynarodowych.

3. Państwa członkowskie zapewniają, by związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają zgodnie z kryteriami ustanowionymi na podstawie prawa krajowego uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE, mogły brać udział w imieniu lub na rzecz pracowników delegowanych lub ich pracodawcy i za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE lub egzekwowania zobowiązań z nich wynikających.

4. Ust. 1 i 3 stosuje się bez uszczerbku dla:

a) krajowych przepisów dotyczących przedawnienia lub terminów podejmowania podobnych działań, pod warunkiem że nie są one uznawane za przepisy, które mogą spowodować, że wykonanie tych praw będzie praktycznie niemożliwe lub zbyt trudne;

b) innych kompetencji i uprawnień zbiorowych partnerów społecznych, przedstawicieli pracowników i pracodawców, w stosownych przypadkach i zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;

c) krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądami.

5. Pracownicy delegowani wszczynający postępowania sądowe lub administracyjne w rozumieniu ust. 1 są chronieni przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez ich pracodawcę.

6. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca pracownika delegowanego był odpowiedzialny za wszelkie należności wynikające ze stosunku umownego między pracodawcą a tym pracownikiem delegowanym.

Państwa członkowskie zapewniają w szczególności wprowadzenie odpowiednich mechanizmów w celu zagwarantowania, by pracownicy delegowani mogli otrzymać:

a) zaległe wynagrodzenie netto należne zgodnie z obowiązującymi warunkami zatrudnienia zawartymi w art. 3 dyrektywy 96/71/WE;

b) zaległe płatności wynagrodzenia lub zwrot podatków lub składek na zabezpieczenie społeczne niesłusznie pobranych z ich wynagrodzeń;

c) zwrot pobranych lub potrąconych z wynagrodzenia nadmiernych kosztów zakwaterowania zapewnionego przez pracodawcę w stosunku do wynagrodzenia netto lub do jakości tego zakwaterowania;

d) w stosownych przypadkach - należne składki pracodawcy na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, niesłusznie pobrane z ich wynagrodzeń.

Niniejszy ustęp stosuje się również w przypadkach, w których pracownicy delegowani powrócili z państwa członkowskiego, do którego zostali delegowani.

Artykuł 12

Podwykonawstwo - odpowiedzialność

1. Aby zaradzić przypadkom oszustw i nadużyć, państwa członkowskie mogą, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przyjąć - na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności - dodatkowe środki w celu zapewnienia, by w łańcuchu podwykonawców wykonawca, dla którego pracodawca (usługodawca) objęty art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł, dodatkowo lub zamiast pracodawcy, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto odpowiadającego minimalnym stawkom płacy lub w odniesieniu do należnych składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, o ile są one objęte zakresem stosowania art. 3 dyrektywy 96/71/WE.

2. W odniesieniu do rodzajów działalności wymienionych w załączniku do dyrektywy 96/71/WE państwa członkowskie zapewniają środki gwarantujące, że w łańcuchu podwykonawców pracownicy delegowani mogą pociągnąć do odpowiedzialności wykonawcę, którego ich pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, oprócz pracodawcy lub zamiast niego, z tytułu nieprzestrzegania praw pracowników delegowanych, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 i 2, ograniczona jest do praw pracowniczych nabytych w ramach stosunku umownego między wykonawcą a jego podwykonawcą.

4. Państwa członkowskie mogą, w sposób zgodny z prawem Unii, ustanowić również w prawie krajowym bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa. Państwa członkowskie mogą także, w sposób zgodny z prawem Unii, wprowadzić taką odpowiedzialność w innych sektorach niż te, o których mowa w załączniku do dyrektywy 96/71/WE.

5. Państwa członkowskie mogą w przypadkach, o których mowa w ust. 1, 2 i 4, postanowić, że nie pociąga się do odpowiedzialności wykonawcy, który przyjął na siebie określone w prawie krajowym zobowiązania związane z należytą starannością.

6. Zamiast zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2, państwa członkowskie mogą podjąć inne odpowiednie środki egzekwowania, zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym lub praktyką krajową, które to środki umożliwiają, w ramach bezpośredniego związku podwykonawczego, nałożenie skutecznych i proporcjonalnych kar na wykonawcę w celu zaradzenia oszustwom i nadużyciom w sytuacjach, gdy pracownicy napotykają trudności w dochodzeniu swoich praw.

7. Państwa członkowskie informują Komisję o środkach przyjętych w myśl niniejszego artykułu i powszechnie udostępniają te informacje w najbardziej odpowiednich wersjach językowych, których wybór pozostawia się państwom członkowskim.

W przypadku ust. 2 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające odpowiedzialność w łańcuchu podwykonawców.

W przypadku ust. 6 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające skuteczność środków krajowych alternatywnych w odniesieniu do zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2.

Komisja udostępnia te informacje pozostałym państwom członkowskim.

8. Komisja dokładnie monitoruje stosowanie niniejszego artykułu.

ROZDZIAŁ VI

TRANSGRANICZNE EGZEKWOWANIE ADMINISTRACYJNYCH KAR PIENIĘŻNYCH LUB GRZYWIEN ADMINISTRACYJNYCH

Artykuł 13

Zakres

1. Bez uszczerbku dla środków, które są przewidziane lub mogą zostać przewidziane w innych przepisach unijnych, zasady wzajemnej pomocy i wzajemnego uznawania, jak również środki i procedury przewidziane w niniejszym rozdziale stosuje się do transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na usługodawcę prowadzącego działalność w państwie członkowskim za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego.

2. Niniejszy rozdział stosuje się do administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych, w tym opłat i dopłat, nałożonych przez właściwe organy lub potwierdzonych przez organy administracyjne lub sądowe lub, w stosownych przypadkach, wynikających z orzeczeń sądu pracy, w związku z nieprzestrzeganiem dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy.

Niniejszy rozdział nie ma zastosowania do egzekwowania kar wchodzących w zakres stosowania decyzji ramowej Rady 2005/214/WSiSW, rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 i decyzji Rady 2006/325/WE.

Artykuł 14

Wyznaczenie właściwych organów

Każde państwo członkowskie informuje Komisję, poprzez IMI, który organ lub organy według przepisów jego prawa krajowego są organami właściwymi dla celów niniejszego rozdziału. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć, jeśli jest to konieczne z uwagi na strukturę ich systemów wewnętrznych, jeden lub więcej organów centralnych odpowiedzialnych za administracyjne przekazywanie i przyjmowanie wniosków oraz wspomaganie innych odpowiednich organów.

Artykuł 15

Zasady ogólne — wzajemna pomoc i uznawanie

1. Na wniosek organu wnioskującego organ współpracujący, z zastrzeżeniem art. 16 i 17:

a) egzekwuje karę lub grzywnę administracyjną, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez organ administracyjny lub sądowy lub - w odpowiednich przypadkach - sądy pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie; lub

b) powiadamia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny.

Ponadto organ współpracujący powiadamia o jakimkolwiek innym istotnym dokumencie dotyczącym egzekucji takiej kary lub grzywny, w tym o orzeczeniu sądowym lub o ostatecznej decyzji, które mogą być w formie uwierzytelnionej kopii, stanowiącej podstawę prawną i tytuł do wykonania wniosku o egzekucję.

2. Organ wnioskujący zapewnia, by wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny został złożony w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w tym państwie członkowskim.

Wniosek taki zostaje złożony jedynie w sytuacji, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować takiej kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi własnego państwa.

Organ wnioskujący nie składa wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, w przypadku gdy odnośna kara lub grzywna, jak również związane z nią roszczenie lub instrument umożliwiający jej egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim, zostały zaskarżone lub zakwestionowane, i tak długo, jak są one zaskarżane i kwestionowane.

3. Właściwy organ, do którego wpłynął, zgodnie z niniejszym rozdziałem i art. 21, wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17.

4. W celu egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny organ współpracujący podejmuje działania zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w państwie współpracującym z zastosowaniem zasad odnoszących się do takich samych, a w przypadku ich braku - do podobnych naruszeń lub decyzji.

Powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej przez organ współpracujący i wniosek o egzekucję uznaje się, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi we współpracującym państwie członkowskim, za mające ten sam skutek, jak gdyby zostały dokonane we wnioskującym państwie członkowskim.

Artykuł 16

Wniosek o egzekucję lub powiadomienie

1. Organ wnioskujący składa wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, jak również o powiadomienie o decyzji w sprawie takiej kary lub grzywny bez zbędnej zwłoki za pomocą jednolitego dokumentu, który musi zawierać co najmniej:

a) imię i nazwisko bądź nazwę oraz znany adres adresata oraz wszelkie inne istotne dane lub informacje dotyczące tożsamości adresata;

b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia, charakter wykroczenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie;

c) instrument umożliwiający egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym te o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego roszczenia bądź kary lub grzywny administracyjnej; oraz

d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe właściwego organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeśli nie jest to ten sam organ, właściwego organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących kary lub grzywny czy możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia stanowiącej o nich decyzji.

2. Dodatkowo, poza elementami określonymi w ust. 1, wniosek zawiera:

- a) w przypadku powiadomienia w sprawie decyzji - cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać;
- b) w przypadku wniosku o egzekucję - datę, kiedy orzeczenie lub decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości kary lub grzywny administracyjnej, wszelkie daty istotne dla procedury egzekwowania, w tym informacje, czy i jeżeli tak, to w jaki sposób doręczono pozwanemu (pozwany) orzeczenie lub decyzję lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, oraz opis roszczenia, w związku z którym składany jest wniosek oraz jego poszczególnych składników.

3. Organ współpracujący podejmuje wszelkie niezbędne kroki, by powiadomić usługodawcę o wniosku o egzekucję lub o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz o istotnych dokumentach, gdy jest to konieczne, zgodnie ze swoim prawem krajowym lub praktyką krajową - czyni to bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania wniosku.

Organ współpracujący jak najszybciej informuje organ wnioskujący o:

- a) działaniu podjętym na jego wniosek o egzekucję i powiadomienie, a dokładniej o dacie, w której powiadomiono odbiorcę;
- b) podstawach odmowy, w przypadku gdy organ współpracujący odmawia wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub odmawia powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej zgodnie z art. 17.

Artykuł 17

Podstawy odmowy

Współpracujące organy nie są zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję lub powiadomienia o decyzji, jeśli wniosek ten nie zawiera informacji, o których mowa w art. 16 ust. 1 i 2, jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją leżącą u jego podstaw.

Ponadto współpracujące organy mogą również odmówić wykonania wniosku o egzekucję w następujących okolicznościach:

- a) analiza współpracującego organu jasno wykazuje, że prognozowane koszty lub zasoby wymagane do egzekucji kary lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami;
- b) ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 EUR lub równowartość tej kwoty;
- c) nie przestrzegano zapisanych w konstytucji współpracującego państwa członkowskiego podstawowych praw i wolności przysługujących pozwany oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.

Artykuł 18

Zawieszenie postępowania

1. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie egzekucji lub powiadomienia kara lub grzywna administracyjna lub związane z nią roszczenie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowanego usługodawcę lub zainteresowaną stronę, postępowanie w sprawie transgranicznej egzekucji nałożonej kary lub grzywny zostaje zawieszona w oczekiwaniu na decyzję odpowiedniego podmiotu lub organu właściwego dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim.

Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim.

Organ wnioskujący niezwłocznie powiadamia organ współpracujący o zaskarżeniu.

2. Spory dotyczące środków egzekucyjnych przedsięwziętych we współpracującym państwie członkowskim lub dotyczące ważności powiadomienia dokonanego przez współpracujący organ są wnoszone do właściwego organu lub organu sądowego tego państwa członkowskiego zgodnie z jego przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

Artykuł 19

Koszty

1. Kwoty wyegzekwowane w związku z karami lub grzywnami, o których mowa w niniejszym rozdziale, przypadają organowi współpracującemu.

Organ współpracujący egzekwuje należne kwoty w swojej walucie, zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz procedurami lub praktykami administracyjnymi mającymi zastosowanie do podobnych roszczeń w tym państwie członkowskim.

Współpracujący organ, w razie potrzeby, przelicza, zgodnie ze swoim prawem krajowym i praktyką krajową, kwotę kary lub grzywny na walutę państwa współpracującego, stosując kurs walutowy z dnia nałożenia kary lub grzywny.

2. Państwa członkowskie nie żądają od siebie wzajemnie zwrotu kosztów udzielenia sobie wzajemnej pomocy na podstawie niniejszej dyrektywy lub na skutek jej stosowania.

ROZDZIAŁ VII

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 20

Kary

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące kar mających zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz przyjmują wszystkie niezbędne środki mające zapewnić wdrożenie i przestrzeganie tych przepisów. Przewidziane kary są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie informują Komisję o tych przepisach najpóźniej do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują one o wszelkich późniejszych zmianach ich dotyczących.

Artykuł 21

System wymiany informacji na rynku wewnętrznym

1. Współpraca administracyjna i wzajemna pomoc między właściwymi organami państw członkowskich, o której to współpracy i pomocy mowa jest w art. 6 i 7, art. 10 ust. 3 oraz art. 14–18 prowadzona jest za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) ustanowionego rozporządzeniem (UE) nr 1024/2012.

2. Państwa członkowskie mogą stosować umowy lub porozumienia dwustronne dotyczące współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw w zakresie stosowania i monitorowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych, o których to

warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, o ile warunki tych umów lub porozumień nie wpływają niekorzystnie na prawa i obowiązki pracowników oraz przedsiębiorstw, których dotyczą.

Państwa członkowskie informują Komisję o stosowanych przez nie umowach lub porozumieniach dwustronnych i powszechnie udostępniają teksty takich umów dwustronnych.

3. W kontekście umów lub porozumień dwustronnych, o których mowa w ust. 2, właściwe organy państw członkowskich korzystają z IMI w najszerszym możliwym zakresie. W każdym przypadku, w którym właściwy organ jednego z zainteresowanych państw członkowskich skorzystał z IMI, z systemu tego w miarę możliwości korzysta się do przeprowadzania wszelkich wymaganych kolejnych czynności.

Artykuł 22

Zmiana rozporządzenia (UE) nr 1024/2012

W załączniku do rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 dodaje się punkty w brzmieniu:

„6. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług: art. 4.

7. 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 i zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (»rozporządzenie w sprawie IMI«): art. 6 i 7, art. 10 ust. 3 oraz art. 14 -18.

Artykuł 23

Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują o tym Komisję.

Środki przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odesłania określane są przez państwa członkowskie.

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

Artykuł 24

Przegląd

1. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy.

Nie później niż dnia 18 czerwca 2019 r. Komisja przedstawi Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach zaproponuje niezbędne zmiany i modyfikacje.

2. Podczas przeglądu Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz - w stosownych przypadkach - z partnerami społecznymi na szczeblu Unii, ocenia w szczególności:

a) konieczność i odpowiedniość elementów faktycznych służących stwierdzeniu rzeczywistego delegowania, o którym mowa w art. 4, w tym możliwości zmiany istniejących elementów lub zdefiniowania ewentualnych

nowych elementów do uwzględnienia w celu określenia, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście istnieje, a delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę;

b) adekwatność dostępnych danych dotyczących procesu delegowania;

c) odpowiedniość i adekwatność stosowania krajowych środków kontrolnych, o których mowa w art. 9, w świetle doświadczeń z systemem współpracy administracyjnej i wymiany informacji, skuteczności tego systemu, opracowania bardziej spójnych, ustandaryzowanych dokumentów, ustanowienia wspólnych zasad lub norm dotyczących kontroli w dziedzinie delegowania pracowników oraz zmian technologicznych;

d) środki dotyczące odpowiedzialności lub egzekwowania, o których mowa w art. 12, wprowadzone z myślą o zapewnieniu zgodności z obowiązującymi przepisami i skutecznej ochronie praw pracowniczych w łańcuchach podwykonawstwa;

e) stosowanie przepisów dotyczących transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych i grzywn administracyjnych, określonych w rozdziale VI, szczególnie w świetle doświadczeń z systemem i jego skuteczności;

f) stosowanie dwustronnych umów lub porozumień w sprawie IMI, uwzględniając w stosownych przypadkach sprawozdanie, o którym mowa w art. 25 ust. 1 rozporządzenia (UE) nr 1024/2012;

g) możliwość dostosowania określonych w art. 6 ust. 6 terminów dostarczenia informacji, o które zwracają się państwa członkowskie lub Komisja, polegającego na skróceniu tych terminów, mając na względzie postępy osiągnięte w zakresie funkcjonowania i wykorzystywania IMI.

Artykuł 25

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

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