Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług"

[COM(2016) 128 final – 2016-70-COD]

(2017/C 075/15)

Sprawozdawczynie: **Vladimíra DRBALOVÁ** i **Ellen NYGREN**

Wniosek o konsultację	Parlament Europejski, 11.4.2016
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	22.11.2016
Data przyjęcia na sesji plenarnej	14.12.2016
Sesja plenarna nr	521
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	180.84.30

1. **Wnioski i propozycje**

1.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje dążenie Komisji Europejskiej do pogłębionego i sprawiedliwszego jednolitego rynku oraz traktowanie tego celu jako jednego z głównych priorytetów jej kadencji, a także wysiłki Komisji, by poprzez jej plan inwestycyjny dla Europy dać dodatkowy bodziec transgranicznemu świadczeniu usług.

1.2. EKES popiera decyzję Komisji Europejskiej o wprowadzeniu dyrektywy 2014/67/UE o egzekwowaniu ([1]) w celu udoskonalenia wspólnej interpretacji i wdrażania dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników ([2]).

1.3. Dyrektywa o egzekwowaniu oraz obecny wniosek dotyczący ukierunkowanego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników dotyczą różnych aspektów praktyki w zakresie delegowania pracowników. Nie tylko wzajemnie się one uzupełniają, ale spodziewane wyniki wdrażania dyrektywy o egzekwowaniu mogłyby też zapewnić jaśniejszy obraz faktycznej sytuacji.

1.4. EKES popiera co do zasady zaproponowane przez Komisję przekształcenie dyrektywy w sprawie delegowania pracowników. Zasada równego wynagrodzenia za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy jest podstawą filaru praw socjalnych w Europie.

1.5. EKES uważa, że układy zbiorowe pracy są punktem odniesienia dla poziomu wynagrodzeń.

1.6. EKES podkreśla, że rola wyłączności partnerów społecznych nie została uszanowana, i zastanawia się, dlaczego nie przeprowadzono odpowiednich konsultacji z nimi zgodnie z art. 154 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

1.7. Ogólnie rzecz biorąc EKES przyjmuje z zadowoleniem wyraźne określenie przez Komisję maksymalnego okresu delegowania. Ustanowienie limitu 24 miesięcy stanowi krok we właściwym kierunku, jednakże limit 6 miesięcy bardziej odpowiadałby rzeczywistym warunkom prowadzenia działalności.

([1]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11).

([2]) Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997 – Polskie wydanie specjalne: rozdział 5, tom 2).

1.8. EKES apeluje, by dyrektywa dotycząca delegowania pracowników zawierała wyjaśnienie, że określa się w niej normę minimalną, a nie maksymalną. W tym celu niezbędne będzie rozszerzenie jej podstawy prawnej.

2. **Europejskie ramy polityczne**

2.1. Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług stanowią podstawowe zasady Unii Europejskiej.

2.2. Należy dokonać rozróżnienia między swobodnym przepływem pracowników a swobodą świadczenia usług określoną w art. 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Zasada *swobodnego przepływu pracowników* daje każdemu obywatelowi prawo do swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy i zamieszkania w tym państwie oraz chroni ich przed dyskryminacją dotyczącą zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy w porównaniu z obywatelami tego państwa członkowskiego.

2.3. *Swoboda świadczenia usług* daje natomiast przedsiębiorstwom prawo do świadczenia usług w innym państwie członkowskim. W tym celu przedsiębiorstwa mogą czasowo delegować swoich pracowników do innego państwa członkowskiego w celu wykonania prac potrzebnych w związku ze świadczeniem usług.

2.4. W dniu 16 grudnia 1996 r. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej przyjęły **dyrektywę 96/71/WE** dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ([3]).

2.5. Dyrektywa ta ma na celu pogodzenie prawa przedsiębiorstw do świadczenia usług transgranicznych zgodnie z art. 56 TFUE z zapewnieniem właściwej ochrony praw pracowników tymczasowo delegowanych za granicę w celu świadczenia tych usług.

2.6. W październiku 2010 r. w komunikacie „W kierunku Aktu o jednolitym rynku. W stronę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności – 50 propozycji na rzecz wspólnej poprawy rynku pracy, przedsiębiorczości i wymiany" ([4]) Komisja przedstawiła dwie propozycje mające na celu przywrócenie zaufania publicznego i poparcia obywateli: jedną w sprawie równowagi między podstawowymi prawami socjalnymi i swobodami gospodarczymi, a drugą w sprawie delegowania pracowników.

2.7. W marcu 2010 r. europejscy partnerzy społeczni przedstawili sprawozdanie ([5]) dotyczące skutków orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości, które ujawniło duże rozbieżności. Podczas gdy BUSINESSEUROPE sprzeciwia się przeglądowi dyrektywy (ale uznaje potrzebę wyjaśnienia niektórych aspektów związanych z jej wykonaniem), ETUC chce, aby dyrektywa została gruntownie zmieniona.

2.8. W grudniu 2012 r. Komisja opublikowała wniosek dotyczący egzekwowania dyrektywy 96/71/WE. W **dyrektywie o egzekwowaniu** ([6]) ustanawia się wspólne ogólne ramy odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania w praktyce, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, w tym środków zapobiegania obchodzeniu i nadużywaniu obowiązujących przepisów oraz karaniu tego typu postępowania. Wniosek zapewnia jednocześnie gwarancje w zakresie ochrony praw pracowników delegowanych oraz usunięcia nieuzasadnionych przeszkód dla swobodnego świadczenia usług.

2.9. Termin transpozycji dyrektywy o egzekwowaniu upłynął 18 czerwca 2016 r., a najpóźniej do 18 czerwca 2019 r. Komisja ma przedłożyć Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i EKES-owi sprawozdanie dotyczące stosowania i wdrożenia tejże dyrektywy i zaproponować w razie potrzeby zmiany i modyfikacje. Podczas przeglądu Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi i europejskimi partnerami społecznymi, dokona oceny adekwatności i stosowności wszystkich wprowadzonych i stosowanych środków, w tym adekwatności dostępnych danych dotyczących delegowania.

([3]) Zob. przypis 2.
([4]) COM(2010) 608 final/2.
([5]) Dokument ten został przedstawiony podczas konferencji nt. delegowania pracowników i praw pracowniczych, zorganizowanej przez prezydencję hiszpańską 23 marca 2010 r. w Oviedo. Debata ponownie dała wyraz różnicom zdań wśród zainteresowanych stron.
([6]) Zob. przypis 1.

3. **Wniosek dotyczący ukierunkowanego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników**

3.1. Według najnowszych dostępnych danych w roku 2014 w UE odnotowano 1,9 mln przypadków delegowania, co stanowi 0,7 % ([7]) całkowitej unijnej siły roboczej. Stanowi to wzrost o 10,3 % w stosunku do roku 2013 i o 44,4 % w stosunku do roku 2010. Statystyki te opierają się na liczbie formularzy A1 wydanych przez krajowe organy ds. zabezpieczenia społecznego. Liczba niezarejestrowanych de facto delegowanych pracowników nie jest znana.

3.2. W dyrektywie o delegowaniu pracowników z 1996 r. określono unijne ramy prawne mające na celu osiągnięcie odpowiedniej i sprawiedliwej równowagi między promowaniem i ułatwianiem transgranicznego świadczenia usług, zapewnieniem ochrony pracownikom delegowanym oraz zagwarantowaniem równych warunków działania zarówno lokalnym, jak i zagranicznym konkurentom.

3.3. Komisja przedstawiła obecnie wniosek w sprawie przeprowadzenia ukierunkowanego przeglądu tej dyrektywy w celu rozwiązania problemu nieuczciwych praktyk ([8]) i promowania zasady, że za tę samą pracę w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie.

3.4. Wniosek ten został opublikowany przed upływem terminu transpozycji dyrektywy z 2014 r. o egzekwowaniu i zanim możliwe było przeprowadzenie jakiejkolwiek oceny jej wdrożenia. Wiele wyzwań związanych z delegowaniem pracowników nadal dotyczy niewystarczającego egzekwowania przepisów i braku kontroli w państwach członkowskich. Jednocześnie głównym celem proponowanego przeglądu jest wyjaśnienie zasady równego wynagrodzenia. Można tego dokonać wyłącznie za pomocą przeglądu samej dyrektywy 96/71/WE.

3.5. W tym względzie EKES stwierdzał już, że skuteczne wdrażanie dyrektywy o delegowaniu pracowników nie powinno „wykluczać częściowego przeglądu dyrektywy w sprawie delegowania pracowników w celu konsekwentnego stosowania zasady miejsca pracy, co umożliwiłoby prawne zagwarantowanie stosowania takich samych warunków zatrudnienia i płacy za taką samą pracę w tym samym miejscu" ([9]).

3.6. Wniosek został opublikowany bez uprzedniej konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, którzy przekazali wspólne pismo do Komisji, prosząc o odpowiednie konsultacje z nimi zgodnie z art. 154 ust. 2 TFUE.

3.7. Publikacja wniosku Komisji wywołała różne reakcje i podzieliła państwa członkowskie, partnerów społecznych i same przedsiębiorstwa. Proponowana dyrektywa nie powinna osłabiać konkurencyjności ani tworzyć nowych przeszkód dla dostawców usług transgranicznych. Przegląd powinien jednocześnie gwarantować uczciwą konkurencję na jednolitym rynku i zapobiegać dyskryminacji pracowników na podstawie ich obywatelstwa.

3.8. Czternaście izb parlamentów krajowych przesłało Komisji, zgodnie z protokołem nr 2 do Traktatów ([10]), uzasadnione opinie, w których stwierdzono, że wniosek Komisji zmieniający dyrektywę dotyczącą delegowania pracowników nie jest zgodny z zasadą pomocniczości, uruchamiając tym samym procedurę żółtej kartki. Po przeprowadzeniu oceny zgodności z zasadą pomocniczości, 20 lipca, Komisja uznała ([11]), że wniosek dotyczący ukierunkowanego przeglądu dyrektywy 96/71/WE jest zgodny z zasadą pomocniczości zapisaną w art. 5 ust. 3 TUE, a zatem wycofanie lub zmiana wniosku nie są konieczne. Komisja podtrzymała zatem wniosek.

3.9. Część kręgów biznesowych uważa, że wniosek narusza zasadę proporcjonalności. Niektóre przedsiębiorstwa są zdania, że proponowane zmiany doprowadzą do niepewności prawa i dodatkowych obciążeń administracyjnych. Uważają one, że przegląd może w szczególności wywrzeć wpływ na przedsiębiorstwa z państw członkowskich, w których poziom wynagrodzeń jest niższy i które zamierzają świadczyć usługi transgraniczne na jednolitym rynku, i że jest to sprzeczne z celem wzmocnienia procesu konwergencji w UE i wysiłkami podejmowanymi w tym kierunku.

([7]) Zob. Komisja Europejska „Posting of workers – Report on A1 portable documents issued in 2014", grudzień 2015 r. Trzeba pamiętać, że sytuacja różni się w poszczególnych państwach i 0,7 % to jedynie średnia. W rzeczywistości jest to od ok. 0,5 do ok. 3,6 % i konsekwencje dla państw członkowskich też są zróżnicowane.

([8]) Zob. także opinia EKES-u w sprawie sprawiedliwszej mobilności pracowników w UE, przyjęta 27 kwietnia 2016 r. (Dz.U. C 264 z 20.7.2016, s. 11).

([9]) Opinia EKES-u w sprawie *społecznego wymiaru rynku wewnętrznego* przyjęta 14 lipca 2010 r., pkt 1.7 (Dz.U. C 44 z 11.2.2011, s. 90).

([10]) Protokół nr 2 do traktatów w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności.

([11]) Komunikat Komisji Parlamentu Europejskiego, Rady i Parlamentów Narodowych w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy zmieniającej dyrektywę o delegowaniu pracowników, w odniesieniu do zasady pomocniczości, zgodnie z protokołem nr 2, COM (2016) 505 final, 20 lipca 2016 r.

3.10. Inne podmioty, w tym związki zawodowe, uważają, że wniosek w sprawie przeglądu – a w szczególności koncepcja „równego wynagrodzenia za taką samą pracę w tym samym miejscu pracy" – zapewniłyby równe szanse dla przedsiębiorstw oraz bardziej równe prawa dla pracowników w UE. Zintensyfikowałyby także proces pozytywnej konwergencji w UE poprzez m.in. zlikwidowanie różnic w wynagrodzeniach między pracownikami ze starych i nowych państw członkowskich.

3.11. Wnioskowi Komisji towarzyszyła ocena skutków ([12]), w której stwierdza się, że proponowane środki dotyczące zastosowania zmienionej dyrektywy będą miały różny wpływ na różne państwa członkowskie, sektory i przedsiębiorstwa oraz że poważne braki danych, jeśli chodzi o delegowanie pracowników, nadal stanowią problem.

3.12. W 2010 r. fundacja Eurofound opublikowała sprawozdanie nt. pracowników delegowanych w Unii Europejskiej ([13]), w którym analizuje to zjawisko w państwach członkowskich UE i w Norwegii. Dokument ten kataloguje dostępne źródła informacji o liczbie pracowników delegowanych i przedstawia dane liczbowe dla tych krajów, dla których takie dane są dostępne. Z badań Eurofound wynika, że brakuje danych dotyczących całkowitej liczby i cech oddelegowanych pracowników w całej UE.

3.13. Po publikacji sprawozdania fundacji Eurofound ukazały się niedawno dwa dokumenty z badań dotyczących sprawiedliwszej mobilności na rynku pracy: „Topical update on Member States' progress in transposing Enforcement Directive on posting of workers" („Aktualne informacje na temat transpozycji przez państwa członkowskie UE dyrektywy o egzekwowaniu") oraz „Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union" („Analiza dotycząca nieuczciwych form pracy najemnej w Unii Europejskiej") ([14]).

4. **Główne zmiany ujęte w proponowanym przeglądzie dyrektywy 96/71/WE**

4.1. ***Wynagrodzenie***

4.1.1. Komisja proponuje zastąpienie pojęcia „minimalne stawki płacy" pojęciem „wynagrodzenie". Zgodnie z wnioskiem Komisji pojęcie „wynagrodzenie" obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, które są obowiązkowe w przyjmującym państwie członkowskim.

4.1.2. Komisja przedłożyła przedmiotowy wniosek jako odpowiedź na liczne wezwania do podjęcia działań w celu zwalczenia przyczyn dysproporcji płacowych. Zdaniem Komisji istnieje rozbieżność pomiędzy warunkami stosowanymi wobec pracowników lokalnych i delegowanych. Według oceny skutków towarzyszącej wnioskowi szacuje się, że dysproporcje płacowe między pracownikami oddelegowanymi i lokalnymi mieszczą się w przedziale od 10 % do 50 % w zależności od kraju i sektora. Zróżnicowane przepisy dotyczące wynagrodzeń zakłócają równe warunki działania przedsiębiorstw. Pojęcie „minimalnych stawek płacy" to nie to samo co obowiązkowe przepisy, które mają zastosowanie do pracowników lokalnych.

4.1.3. Zdaniem Komisji pojęcie „wynagrodzenia" może z tego względu lepiej przyczynić się do osiągnięcia równych warunków działania na jednolitym rynku usług. Pojęcie „wynagrodzenia" obejmuje wszystkie elementy, które są wypłacane pracownikom lokalnym, jeżeli są ustanowione na mocy prawa lub w układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym oraz w danym zawodzie lub sektorze, lub w przypadku braku takiego systemu, w układach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników na poziomie krajowym oraz są stosowane na całym terytorium kraju. „Wynagrodzenie" może zawierać pewne elementy, które nie są zawarte w pojęciu „minimalnej stawki płacy", takie jak dodatek za staż pracy, dodatki za pracę w zanieczyszczonym otoczeniu, za pracę ciężką lub niebezpieczną, premie za jakość, trzynasta wypłata, zwrot kosztów podróży, bony na posiłki – chociaż w większości krajów przyjmujących niektóre z tych elementów zostały już uwzględnione w „minimalnej stawce płacy".

([12]) Ocena skutków towarzysząca wnioskowi w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, SWD(2016) 52 final z 8 marca 2016 r.

([13]) Sprawozdanie fundacji Eurofound „Posted workers in the European Union" („Pracownicy delegowani w Unii Europejskiej"), Roberto Pedersini i Massimo Pallini, opublikowane w 2010 r.

([14]) Wstępne wyniki obu projektów badawczych zostały przedstawione podczas konferencji Centrum Monitorowania Rynku Pracy EKES-u zatytułowanej „W kierunku sprawiedliwszej mobilności w UE", która odbyła się 28 września 2016 r. Zob. Eurofound (2016) EurWORK aktualne informacje na temat „Member States' progress in transposing Enforcement Directive on posting of workers" oraz Eurofound (2016) „Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union".

4.1.4. Zdaniem Komisji wprowadzenie pojęcia „wynagrodzenia" powinno przyczynić się do zwiększenia jasności w odniesieniu do składników wynagrodzenia i do zmniejszenia istniejących różnic międzysektorowych, jeśli chodzi o obowiązkowe stosowanie układów zbiorowych. Koncepcja wynagrodzenia powinna również rozwiewać wszelkie wątpliwości co do poziomu płacy, jaką należy zagwarantować pracownikom delegowanym. Celem proponowanego przeglądu jest ujednolicenie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto*, co znacznie zwiększy pewność prawa dla pracowników i przedsiębiorstw ([15]).

4.1.5. Komisja potwierdza, że wniosek nie narusza kompetencji i tradycji państw członkowskich w dziedzinie ustalania wynagrodzeń oraz respektuje silną, autonomiczną rolę partnerów społecznych. W tym kontekście niepokojące jest, że Komisja proponuje skreślenie odniesienia istniejącego w obecnej dyrektywie mówiącego, że „pojęcie minimalnej stawki płacy […] jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany". Przepis ten jest ważny dla zapewnienia poszanowania różnych krajowych systemów stosunków pracy.

4.1.6. Dla celów omawianej dyrektywy pojęcie „wynagrodzenia" definiowane jest przez prawo krajowe, układy zbiorowe pracy i/lub praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

4.1.7. Omawiana dyrektywa nie stanowi przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia kraju przyjmującego czy kraju pochodzenia pracownika delegowanego, które są korzystniejsze dla pracowników, w szczególności poprzez wykonywanie podstawowego prawa pracowników i pracodawców do negocjowania i zawierania układów zbiorowych na właściwym szczeblu oraz do podejmowania działań zbiorowych w obronie swoich interesów, w tym akcji strajkowej, dla ochrony i poprawy warunków życia i pracy pracowników, w tym prawa do równego traktowania.

4.1.8. W celu zapewnienia właściwego wdrożenia dyrektywy o egzekwowaniu, państwa członkowskie są zobowiązane do opublikowania na jednej stronie internetowej informacji na temat warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na ich terytorium. Nowe wnioski nie powinny wywierać negatywnego wpływu na ten proces.

4.1.9. Członkowie EKES-u dogłębnie omówili kwestię wynagrodzenia, biorąc pod uwagę wszystkie skutki tej nowej koncepcji.

4.1.10. Niektóre państwa członkowskie uważają, że nowo wprowadzone pojęcie jest jedynym sposobem zapewnienia równych warunków pracy zarówno pracownikom delegowanym, jak i pracownikom lokalnym, gdyż eliminuje dysproporcje płacowe oraz zapewnia przedsiębiorstwom jednakowe warunki działania. By zapewnić pełną skuteczność zasady równego wynagrodzenia, trzeba przestrzegać układów zbiorowych faktycznie stosowanych w miejscu pracy bez względu na to, czy znajdują one powszechne czy ogólne zastosowanie.

4.1.11. Inni członkowie są zdania, że wprowadzenie tej nowej koncepcji może skutkować mniejszą pewnością prawa i jasnością oraz zwiększonymi obciążeniami administracyjnymi i finansowymi. W dyskusjach na temat delegowania zawsze trzeba uwzględniać fakt, że sytuacje przedsiębiorstw zagranicznych i krajowych są różne. Zagraniczny usługodawca, który chce delegować pracowników, ponosi dodatkowe koszty wynikające wyłącznie z wykonywania usług w innym państwie członkowskim – dodatkowe koszty operacyjne ([16]) i pośrednie transgraniczne koszty pracy ([17]).

([15]) W sprawie C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto z 12 lutego 2015 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że „minimalne stawki płacy" nie mogą zależeć od swobodnego wyboru pracodawcy delegującego pracowników wyłącznie w celu oferowania kosztu pracy niższego niż w przypadku pracowników lokalnych. Trybunał orzekł również, że diety dzienne stanowiące rekompensatę za oddalenie od miejsca zamieszkania muszą być wypłacane pracownikom delegowanym w takim samym zakresie jak pracownikom lokalnym znajdującym się w podobnej sytuacji. Trybunał odrzuca zatem twierdzenie, że pracodawca może zastosować najniższe zaszeregowanie w kategorii wynagrodzenia bez względu na kwalifikacje lub staż pracy zainteresowanych pracowników.

([16]) Koszty pośrednie: zapoznanie się z wymogami administracyjnymi i przepisami w innych państwach członkowskich, np. procedurami powiadamiania, tłumaczenie dokumentów, współpraca z organami kontrolnymi.

([17]) Te pośrednie transgraniczne koszty pracy mogą wynosić nawet 32 %. Informacje te pochodzą z wstępnych wyników badania na temat „Koszty pracy w usługach transgranicznych", przeprowadzonego przez dr Marka Benio z Katedry Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Wyniki te zostały przedstawione podczas konferencji Centrum Monitorowania Rynku Pracy EKES-u pt. „W kierunku sprawiedliwszej mobilności w UE", która odbyła się 28 września 2016 r.

4.2. ***Okres delegowania przekraczający 24 miesiące***

4.2.1. Komisja podejmuje zagadnienie okresu delegowania, proponując we wniosku, by w sytuacji, gdy zakładany lub rzeczywisty okres delegowania przekracza 24 miesiące, za państwo, w którym wykonywana jest normalnie praca, uważane było państwo członkowskie, na którego terytorium delegowany jest pracownik. Ma to zastosowanie od pierwszego dnia, gdy oddelegowanie faktycznie przekracza okres 24 miesięcy. Komisja wprowadza również pojęcie łącznego czasu trwania delegowania, w przypadku gdy pracownicy są zastępowani.

4.2.2. W pierwotnej dyrektywie nie ustalono żadnych ograniczeń i stwierdza się, że do celów dyrektywy „pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez *ograniczony okres* wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje.

4.2.3. EKES popiera co do zasady ograniczenie okresu oddelegowania pracowników w obszarze regulowanym dyrektywą dotyczącą delegowania pracowników. W istocie powszechnie praktykuje się delegowanie długookresowe lub wielokrotnie powtarzane lub mające nawet formę wieloletniego stałego oddelegowania. EKES jest jednak zdania, że 24-miesięczny okres delegowania jest w praktyce nierealistyczny i powinien zostać znacznie skrócony. Dla porównania, w 2014 r. średni okres delegowania nie przekraczał 4 miesięcy (103 dni). Dlatego zasada uwzględniania łącznego okresu oddelegowania, która miałaby zastosowanie jedynie do pracowników, których okres delegowania wynosi przynajmniej sześć miesięcy, byłaby nieefektywna. Maksymalny okres delegowania powinien zostać ograniczony do 6 miesięcy łącznie.

4.2.4. W związku z tym EKES domaga się wprowadzenia zasady, w myśl której okresy delegowania byłyby sumowane od pierwszego dnia ich trwania. Aby zapewnić, że zasada ta nie doprowadzi do wymiany delegowanych pracowników, ważne jest, by uwzględniano odniesienie do konkretnego miejsca pracy. Należy zobowiązać pracodawcę do zapewnienia przejrzystości w odniesieniu do miejsc pracy oraz na przykład do informowania pracowników oraz właściwych organów o liczbie zatrudnionych pracowników i o okresie ich zatrudnienia w danym miejscu pracy.

4.2.5. EKES popiera zasadę, w myśl której to prawo przyjmującego państwa członkowskiego ma co do zasady zastosowanie w przypadku przekroczenia maksymalnego okresu delegowania. Niemniej dla EKES-u problematyczne jest umieszczenie w motywie 8 odniesienia do rozporządzenia Rzym I („Pracownik skorzysta zwłaszcza z ochrony i korzyści wypływających z rozporządzenia Rzym I"). Zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony.

4.3. ***Podwykonawstwo***

4.3.1. Wniosek Komisji daje państwom członkowskim możliwość stosowania dla pracowników w łańcuchu podwykonawstwa takich samych warunków, jakie są stosowane przez głównego wykonawcę. Warunki te musiałyby być stosowane w ten sam sposób w odniesieniu do krajowych i transgranicznych podwykonawców, zgodnie z zasadą niedyskryminacji.

4.3.2. Istnieją znaczne rozbieżności między mającymi zastosowanie w państwach członkowskich przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi lub układami zbiorowymi, które mają zapewnić, by podwykonawstwo nie dawało przedsiębiorstwom możliwości uniknięcia przepisów gwarantujących określone warunki zatrudnienia obejmujące wynagrodzenie. Nie ma danych wykazujących, jak wiele państw członkowskich już stosuje taki system, a Komisja nie przedstawiła w swojej ocenie skutków żadnej pogłębionej analizy ewentualnych skutków tych przepisów.

4.3.3. Jednakże aby ta część wniosku była skuteczna w praktyce, być może warto byłoby zawrzeć odniesienie do przepisu o odpowiedzialności solidarnej w całym łańcuchu podwykonawców, wprowadzonego artykułem 12 dyrektywy o egzekwowaniu ([18]).

4.3.4. Ponadto sformułowanie „niektóre warunki zatrudnienia obejmujące wynagrodzenie" jest niejasne i spowoduje niepewność prawa, rozbieżne interpretacje i potencjalne konflikty z innymi częściami dyrektywy. Występowałyby również problemy w zakresie porównywania i wiele innych czysto praktycznych problemów, takich jak kwestia dostępu do informacji (również w związku z obowiązkiem rządów do publikowania tych informacji zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE oraz dostępnością układów zbiorowych).

4.3.5. Niejasne jest także, w jaki sposób Komisja miałaby określać i stosować testy niedyskryminacji i proporcjonalności dla takich przepisów.

([18]) *Art. 12 dyrektywy 2014/67/UE dotyczący odpowiedzialności w przypadku podwykonawstwa (zob. przypis 1).*

4.3.6. Ponadto konieczne będzie wprowadzenie odpowiednich przepisów w celu sprawdzenia autentyczności statusu samozatrudnienia podwykonawców, zgodnie z normami państw członkowskich.

4.4. ***Pracownicy tymczasowi***

4.4.1. Komisja wprowadza nowe zobowiązanie dla państw członkowskich. Dodaje się nowy ustęp, który określa warunki mające zastosowanie do pracowników wymienionych w art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy, tj. pracowników wynajętych przez agencję pracy tymczasowej mającą siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie siedziby przedsiębiorstwa korzystającego z usług. Przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), będą musiały zagwarantować pracownikom delegowanym warunki, które mają zastosowanie zgodnie z art. 5 dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej ([19]) do pracowników tymczasowych wynajętych przez agencje pracy tymczasowej mające siedzibę w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

4.4.2. EKES jest zdania, że ten nowy przepis jest zbędny, ponieważ pierwotna dyrektywa o delegowaniu pracowników przewidywała już taką możliwość w art. 3 ust. 9. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 muszą zagwarantować pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c) warunki mające zastosowanie do pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, na terytorium którego wykonywana jest praca. Możliwość zastosowania dyrektywy 2008/104/WE została już wykorzystana przez większość krajów przyjmujących.

4.4.3. EKES uważa, że Komisja powinna przestrzegać istniejących uzgodnień. Należy uwzględnić fakt, że przepisy dyrektywy 2008/104/WE mają zastosowanie do sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich, podczas gdy dyrektywa 96/71/WE ma zastosowanie do działalności transgranicznej. Przyznała to sama Komisja w sprawozdaniu ze stosowania dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej ([20]).

4.4.4. EKES zwraca uwagę na fakt, że art. 5 dyrektywy 2008/104/WE jest znacznie szerszy niż art. 3 ust. 9 dyrektywy 96/71/WE, co może paradoksalnie skutkować różnymi warunkami delegowania pracowników na mocy art. 1 ust. 3 lit. a) i b) oraz art. 1 ust. 3 lit. c) obowiązującego prawa.

5. **Działania dodatkowe**

5.1. Komisja powinna zachęcać państwa członkowskie do transpozycji dyrektywy 2014/67/UE ([21]), o ile jeszcze tego nie zrobiły, oraz zadbać o to, by wszystkie państwa członkowskie odpowiednio ją wdrożyły. Po upływie dwóch lat Komisja powinna ocenić wpływ dyrektywy i ustalić, czy przyjęte środki przyczyniły się do odpowiedniego i skutecznego wdrażania i egzekwowania prawa, gdyż te elementy mają kluczowe znaczenie dla ochrony praw pracowników delegowanych oraz zagwarantowania równych szans dla usługodawców.

5.2. Komisja powinna przedstawić dogłębną analizę sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich UE, jak również rzeczywiste informacje ilościowe dotyczące pracowników delegowanych oraz sposoby wdrażania i egzekwowania istniejącej dyrektywy.

5.3. Dostępność wiarygodnych danych dotyczących delegowania pracowników jest warunkiem wstępnym skutecznej debaty w sprawie specyfiki tej sytuacji i potrzeby ochrony.

5.4. Jeżeli Komisja chce zapewnić uczciwą konkurencję, następne jej kroki powinny również skupiać się na zwalczaniu nadużyć i na wyeliminowaniu zjawiska nielegalnego lub nierejestrowanego zatrudnienia, zwłaszcza w formie nadużywania firm przykrywek.

5.5. Komisja powinna przyspieszyć pozytywną konwergencję gospodarczą i społeczną w UE przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwej mobilności pracowników w kontekście transgranicznego świadczenia usług.

5.6. Komisja powinna także przeprowadzić konsultacje z partnerami społecznymi, uznać ich autonomię i przestrzegać układów zbiorowych, które są istotne w tym zakresie.

([19]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

([20]) Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczące stosowania dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej, COM(2014) 176 final.

([21]) Zob. przypis 1.

5.7. EKES wzywa do tego, by w ramach przeglądu wyraźnie zaznaczono, że dyrektywa dotycząca delegowania pracowników nie jest wyłącznie instrumentem dotyczącym rynku wewnętrznego, lecz także narzędziem służącym ochronie pracowników. Wymaga to rozszerzenia podstawy prawnej, by uwzględnić przepisy dotyczące polityki społecznej (art. 153 i 155 TFUE). Przegląd dyrektywy powinien także służyć skorygowaniu jej błędnej interpretacji, w myśl której określa ona normę maksymalną. Ta mylna interpretacja powstała w związku z szeregiem wyroków Trybunału Sprawiedliwości (Laval, Rüffert, Komisja przeciw Luksemburgowi). Należy przywrócić właściwą interpretację dyrektywy jako ustanawiającą normę minimalną.

Bruksela, dnia 14 grudnia 2016 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Georges DASSIS

ZAŁĄCZNIK

Następująca kontropinia, która uzyskała poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, została odrzucona w trakcie debaty:

Kontropinia:

Zastąpić cały tekst opinii poniższym tekstem (uzasadnienie na końcu dokumentu):

1. ***Wnioski i propozycje***

1.1. *EKES z zadowoleniem przyjmuje dążenie Komisji Europejskiej do pogłębionego i sprawiedliwszego jednolitego rynku oraz traktowanie tego celu jako jednego z głównych priorytetów jej kadencji, a także wysiłki Komisji, by poprzez jej plan inwestycyjny dla Europy dać dodatkowy bodziec transgranicznemu świadczeniu usług.*

1.2. *EKES popiera decyzję Komisji Europejskiej o wprowadzeniu dyrektywy 2014/67/UE o egzekwowaniu* ([1]) *w celu udoskonalenia wspólnej interpretacji i wdrażania dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników* ([2])*, która stanowi jednakże dobrze wyważony instrument gwarantujący zarówno prawa do świadczenia usług, jak i prawa pracowników delegowanych.*

1.3. *Dyrektywa o egzekwowaniu oraz obecny wniosek dotyczący ukierunkowanego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników dotyczą różnych aspektów praktyki w zakresie delegowania pracowników, przy czym nie tylko wzajemnie się uzupełniają, ale spodziewane wyniki wdrażania dyrektywy o egzekwowaniu mogłyby też zapewnić jaśniejszy obraz faktycznej sytuacji.*

1.4. *Na chwilę obecną nie wszystkie państwa zakończyły transpozycję tej dyrektywy do prawa krajowego. EKES oczekuje, że sprawozdanie Komisji, które ma się ukazać najpóźniej 18 czerwca 2019 r., powinno zapewnić wiarygodny ogląd stosowania i wdrażania dyrektywy. Część członków EKES-u zaleca, by nie proponować poprawek ani zmian przed ukazaniem się tego sprawozdania.*

1.5. *Część członków EKES-u jest zdania, że przeprowadzenie ukierunkowanego przeglądu jest przedwczesne i narusza zasadę lepszego stanowienia prawa. Takie podejście mogłoby doprowadzić do spowolnienia procesu transpozycji dyrektywy z 2014 r., gdyż dojdzie do wymieszania środków dotyczących egzekwowania i nowych propozycji.*

1.6. *EKES uważa, że nadal brak jest materiału dowodowego dotyczącego delegowania w Europie i może to wywołać obawy dotyczące zgodności z zasadą proporcjonalności, a mianowicie tego, czy ocena skutków towarzysząca zamierzonemu przeglądowi przedstawia jasny obraz rzeczywistej sytuacji.*

1.7. *Wprowadzanie jakichkolwiek nowych zmian – przy jedynie bardzo powierzchownej ocenie skutków, braku wystarczających danych i bez odpowiedniego uwzględnienia poziomów wyników gospodarczych w różnych częściach UE – może jedynie doprowadzić do kolejnych podziałów wśród państw członkowskich i postawić pod znakiem zapytania wysiłki Komisji, by promować spójność, integrację i zaufanie w Europie.*

1.8. *EKES podkreśla, że rola wyłączności partnerów społecznych nie została uszanowana, i zastanawia się, dlaczego nie przeprowadzono odpowiednich konsultacji z nimi zgodnie z art. 154 ust. 2 TFUE.*

1.9. *Kluczowym aspektem ukierunkowanego przeglądu zaproponowanego przez Komisję Europejską jest nadal pojęcie „wynagrodzenia". Członkowie EKES-u nie są tu osamotnieni, jeśli chodzi dogłębne ponowne przemyślenie zarówno wariantu „minimalnego wynagrodzenia" wyjaśnionego w orzecznictwie, jak i nowego sposobu wyliczania wynagrodzenia. Niektórzy członkowie postrzegają to nowe podejście jako sposób poprawy warunków pracy pracowników delegowanych oraz zagwarantowania takich samych warunków zarówno pracownikom delegowanym, jak i pracownikom lokalnym. Jednocześnie inni członkowie uważają, że propozycja ta nie jest dostosowana do rzeczywistości gospodarczej, ponieważ tworzy niepewność i zwiększa obciążenia administracyjne i finansowe przedsiębiorstw.*

([1]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11).

([2]) Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997 – Polskie wydanie specjalne: rozdział 5, tom 2).

1.10. *EKES nie jest przekonany co do potrzeby wprowadzenia jakichkolwiek rygorystycznych przepisów dotyczących długości okresów delegowania. Doświadczenie pokazuje, że bardzo długi okres delegowania nie jest istotnym problemem w faktycznej działalności europejskich przedsiębiorstw.*

2. ***Europejskie ramy polityczne***

2.1. *Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług stanowią podstawowe zasady Unii Europejskiej.*

2.2. *Należy dokonać rozróżnienia między swobodnym przepływem pracowników a swobodą świadczenia usług określoną w art. 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Zasada* swobodnego przepływu pracowników *daje każdemu obywatelowi prawo do swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy i zamieszkania w tym państwie oraz chroni ich przed dyskryminacją dotyczącą zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy w porównaniu z obywatelami tego państwa członkowskiego.*

2.3. *Swoboda świadczenia usług daje natomiast przedsiębiorstwom prawo do świadczenia usług w innym państwie członkowskim. W tym celu przedsiębiorstwa mogą czasowo delegować swoich pracowników do innego państwa członkowskiego w celu wykonania prac potrzebnych w związku ze świadczeniem usług.*

2.4. *W dniu 16 grudnia 1996 r. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej przyjęły* ***dyrektywę 96/71/WE*** *dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług* ([3]).

2.5. *Dyrektywa ta ma na celu pogodzenie prawa przedsiębiorstw do świadczenia usług transgranicznych zgodnie z art. 56 TFUE z zapewnieniem właściwej ochrony praw pracowników tymczasowo delegowanych za granicę w celu świadczenia tych usług.*

2.6. *W październiku 2010 r. w komunikacie „W kierunku Aktu o jednolitym rynku. W stronę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności – 50 propozycji na rzecz wspólnej poprawy rynku pracy, przedsiębiorczości i wymiany"* ([4]) *Komisja przedstawiła dwie propozycje mające na celu przywrócenie zaufania publicznego i poparcia obywateli: jedną w sprawie równowagi między podstawowymi prawami socjalnymi i swobodami gospodarczymi, a drugą w sprawie delegowania pracowników.*

2.7. *W marcu 2010 r. europejscy partnerzy społeczni przedstawili sprawozdanie* ([5]) *dotyczące skutków orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości, które ujawniło duże rozbieżności. Podczas gdy BUSINESSEUROPE sprzeciwia się przeglądowi dyrektywy (ale uznaje potrzebę wyjaśnienia niektórych aspektów związanych z jej wykonaniem), ETUC chce, aby dyrektywa została gruntownie zmieniona.*

2.8. *W grudniu 2012 r. Komisja opublikowała wniosek dotyczący egzekwowania dyrektywy 96/71/WE. W* ***dyrektywie o egzekwowaniu*** ([6]) *ustanawia się wspólne ogólne ramy odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania w praktyce, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, w tym środków zapobiegania obchodzeniu i nadużywaniu obowiązujących przepisów oraz karania tego typu postępowania. Wniosek zapewnia jednocześnie gwarancje w zakresie ochrony praw pracowników delegowanych oraz usunięcia nieuzasadnionych przeszkód dla swobodnego świadczenia usług.*

2.9. *Termin transpozycji dyrektywy o egzekwowaniu upłynął 18 czerwca 2016 r., a najpóźniej do 18 czerwca 2019 r. Komisja ma przedłożyć Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i EKES-owi sprawozdanie dotyczące stosowania i wdrożenia tejże dyrektywy i zaproponować w razie potrzeby zmiany i modyfikacje. Podczas przeglądu Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi i europejskimi partnerami społecznymi, dokona oceny adekwatności i stosowności wszystkich wprowadzonych i stosowanych środków, w tym adekwatności dostępnych danych dotyczących delegowania.*

([3]) Zob. przypis 2.
([4]) COM(2010) 608 final/2.
([5]) Dokument ten został przedstawiony podczas konferencji nt. delegowania pracowników i praw pracowniczych, zorganizowanej przez prezydencję hiszpańską 23 marca 2010 r. w Oviedo. Debata ponownie dała wyraz różnicom zdań wśród zainteresowanych stron.
([6]) Zob. przypis 1.

3. ***Wniosek dotyczący ukierunkowanego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników***

3.1. *Według najnowszych dostępnych danych w roku 2014 w UE odnotowano 1,9 mln przypadków delegowania, co stanowi 0,7 %* ([7]) *całkowitej unijnej siły roboczej. Stanowi to wzrost o 10,3 % w stosunku do roku 2013 i o 44,4 % w stosunku do roku 2010. Statystyki te opierają się na liczbie formularzy A1 wydanych przez krajowe organy ds. zabezpieczenia społecznego. Liczba niezarejestrowanych de facto delegowanych pracowników nie jest znana.*

3.2. *W dyrektywie o delegowaniu pracowników z 1996 r. określono unijne ramy prawne mające na celu osiągnięcie odpowiedniej i sprawiedliwej równowagi między promowaniem i ułatwianiem transgranicznego świadczenia usług, zapewnieniem ochrony pracownikom delegowanym oraz zagwarantowaniem równych warunków działania zarówno lokalnym, jak i zagranicznym konkurentom.*

3.3. *Jednak Komisja przedstawiła właśnie wniosek w sprawie przeprowadzenia ukierunkowanego przeglądu tej dyrektywy w celu rozwiązania problemu nieuczciwych praktyk* ([8]) *i promowania zasady, że za tę samą pracę w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie.*

3.4. *Wniosek ten został opublikowany przed upływem terminu transpozycji dyrektywy z 2014 r. o egzekwowaniu i zanim możliwe było przeprowadzenie jakiejkolwiek oceny jej wdrożenia. Wiele wyzwań związanych z delegowaniem pracowników nadal dotyczy niewystarczającego egzekwowania przepisów i braku kontroli w państwach członkowskich.*

3.5. *Wniosek został również opublikowany bez uprzedniej konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, którzy przekazali wspólne pismo do Komisji, prosząc o odpowiednie konsultacje z nimi zgodnie z art. 154 ust. 2 TFUE. „Zwracamy się do Komisji z prośbą, by poświęciła odpowiedni czas na przeprowadzenie należytych konsultacji z partnerami społecznymi przed przedstawieniem wniosku* ([9])".

3.6. *Publikacja wniosku Komisji wywołała różne reakcje i podzieliła państwa członkowskie, partnerów społecznych i same przedsiębiorstwa. Proponowana dyrektywa nie powinna osłabiać konkurencyjności ani tworzyć nowych przeszkód dla dostawców usług transgranicznych.*

3.7. *Czternaście izb parlamentów narodowych przesłało Komisji, zgodnie z protokołem nr 2 do Traktatów* ([10]), *uzasadnione opinie, w których stwierdzono, że wniosek Komisji zmieniający dyrektywę dotyczącą delegowania pracowników nie jest zgodny z zasadą pomocniczości, uruchamiając tym samym procedurę żółtej kartki. Po przeprowadzeniu oceny zgodności z zasadą pomocniczości, 20 lipca, Komisja uznała* ([11]), *że wniosek dotyczący ukierunkowanego przeglądu dyrektywy 96/71/WE jest zgodny z zasadą pomocniczości zapisaną w art. 5 ust. 3 TUE, a zatem wycofanie lub zmiana wniosku nie są konieczne. Komisja podtrzymała zatem wniosek.*

3.8. *Część kręgów biznesowych uważa, że wniosek narusza zasadę proporcjonalności. Niektóre przedsiębiorstwa są zdania, że proponowane zmiany doprowadzą do niepewności prawa i dodatkowych obciążeń administracyjnych. Przegląd może w szczególności wywrzeć wpływ na przedsiębiorstwa z państw członkowskich, w których poziom wynagrodzeń jest niższy i które zamierzają świadczyć usługi transgraniczne na jednolitym rynku, co jest sprzeczne z celem wzmocnienia procesu konwergencji w UE i wysiłkami podejmowanymi w tym kierunku.*

3.9. *Inne podmioty, w tym związki zawodowe, uważają, że wniosek w sprawie przeglądu – a w szczególności koncepcja „równego wynagrodzenia za taką samą pracę w tym samym miejscu pracy" – zapewniłaby równe szanse dla przedsiębiorstw oraz bardziej równe prawa dla pracowników w UE.*

([7]) Trzeba pamiętać, że sytuacja różni się w poszczególnych państwach i 0,7 % to jedynie średnia. W rzeczywistości jest to od ok. 0,5 do ok. 3,6 % i konsekwencje dla państw członkowskich też są zróżnicowane.

([8]) Opinia EKES-u w sprawie sprawiedliwszej mobilności pracowników w UE, przyjęta 27 kwietnia 2016 r. (Dz.U. C 264 z 20.7.2016, s. 11).

([9]) Wspólne pismo europejskich partnerów społecznych (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) do przewodniczącego Junckera z dnia 2 marca 2016 r.

([10]) Protokół nr 2 do traktatów w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności.

([11]) Komunikat Komisji Parlamentu Europejskiego, Rady i Parlamentów Narodowych w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy zmieniającej dyrektywę o delegowaniu pracowników, w odniesieniu do zasady pomocniczości, zgodnie z protokołem nr 2, COM (2016) 505 final, 20 lipca 2016 r.

3.10. *Wnioskowi Komisji towarzyszyła ocena skutków* ([12]), *w której stwierdza się, że proponowane środki dotyczące zastosowania zmienionej dyrektywy będą miały różny wpływ na różne państwa członkowskie, sektory i przedsiębiorstwa oraz że poważne braki danych, jeśli chodzi o delegowanie pracowników, nadal stanowią problem.*

3.11. *Porównywalne dane oparte są na dokumentach przenośnych A1 wymagających szczegółowych informacji od przedsiębiorstwa delegującego pracowników do innego kraju. Ze względu na brak urzędowych kontroli przeprowadzanych przez stosowne organy w krajach, z których oddelegowano pracowników, nie można zagwarantować ścisłości informacji zawartych w dokumentach A1. W związku z tym liczby przedstawione w ocenie skutków stanowią jedynie szacunkowe dane dotyczące faktycznej liczby pracowników delegowanych, jednak nie dają jasnego obrazu rzeczywistej sytuacji.*

3.12. *W 2010 r. fundacja Eurofound opublikowała sprawozdanie nt. pracowników delegowanych w Unii Europejskiej* ([13]), *w którym analizuje to zjawisko w państwach członkowskich UE i w Norwegii. Dokument ten kataloguje dostępne źródła informacji o liczbie pracowników delegowanych i przedstawia dane liczbowe dla tych krajów, dla których takie dane są dostępne. Z badań Eurofound wynika, że brakuje danych dotyczących całkowitej liczby i cech oddelegowanych pracowników w całej UE.*

3.13. *Po publikacji sprawozdania fundacji Eurofound ukazały się niedawno dwa dokumenty z badań dotyczących sprawiedliwszej mobilności na rynku pracy: krótka analiza transpozycji dyrektywy o egzekwowaniu 2014/67/EU ulepszającej egzekwowanie dyrektywy 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników oraz analiza dotycząca nieuczciwych form pracy najemnej i samozatrudnienia* ([14]).

4. ***Główne zmiany ujęte w proponowanym przeglądzie dyrektywy 96/71/UE***

4.1. *Wynagrodzenie*

4.1.1. *Komisja proponuje zastąpienie pojęcia „minimalne stawki płacy" pojęciem „wynagrodzenie". Zgodnie z wnioskiem Komisji pojęcie „wynagrodzenie" obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, które są obowiązkowe w przyjmującym państwie członkowskim.*

4.1.2. *Komisja przedłożyła przedmiotowy wniosek jako odpowiedź na liczne wezwania do podjęcia działań w celu zwalczenia przyczyn dysproporcji płacowych. Zdaniem Komisji istnieje rozbieżność pomiędzy warunkami stosowanymi wobec pracowników lokalnych i delegowanych. Według oceny skutków towarzyszącej wnioskowi szacuje się, że dysproporcje płacowe między pracownikami oddelegowanymi i lokalnymi mieszczą się w przedziale od 10 % do 50 % w zależności od kraju i sektora. Zróżnicowane przepisy dotyczące wynagrodzeń zakłócają równe warunki działania przedsiębiorstw. Pojęcie „minimalnych stawek płacy" to nie to samo co obowiązkowe przepisy, które mają zastosowanie do pracowników lokalnych.*

4.1.3. *Zdaniem Komisji pojęcie „wynagrodzenia" może z tego względu lepiej przyczynić się do osiągnięcia równych warunków działania na jednolitym rynku usług. Pojęcie „wynagrodzenia" obejmuje wszystkie elementy, które są wypłacane pracownikom lokalnym, jeżeli są ustanowione na mocy prawa lub w układach zbiorowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym oraz w danym zawodzie lub przemyśle, lub w układach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników na poziomie krajowym oraz są stosowane na całym terytorium kraju. „Wynagrodzenie" może zawierać pewne elementy, które nie są zawarte w pojęciu „minimalnej stawki płacy", takie jak dodatek za staż pracy, dodatki za pracę w zanieczyszczonym otoczeniu, za pracę ciężką lub niebezpieczną, premie za jakość, trzynasta wypłata, zwrot kosztów podróży, bony na posiłki – chociaż w większości krajów przyjmujących niektóre z tych elementów zostały już uwzględnione w „minimalnej stawce płacy".*

4.1.4. *Zdaniem Komisji wprowadzenie pojęcia „wynagrodzenia" powinno przyczynić się do zwiększenia jasności w odniesieniu do składników wynagrodzenia i do zmniejszenia istniejących różnic międzysektorowych, jeśli chodzi o obowiązkowe stosowanie układów zbiorowych.*

([12]) Ocena skutków towarzysząca wnioskowi w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, SWD(2016) 52 final z 8 marca 2016 r.

([13]) Sprawozdanie fundacji Eurofound „Posted workers in the European Union" („Pracownicy delegowani w Unii Europejskiej"), Roberto Pedersini i Massimo Pallini, opublikowane w 2010 r.

([14]) Wstępne wyniki obu projektów badawczych zostały przedstawione podczas konferencji Centrum Monitorowania Rynku Pracy EKES-u poświęconej sprawiedliwszej mobilności w UE, która odbyła się dnia 28 września 2016 r.

4.1.5. *Niemniej samo pojęcie „wynagrodzenia" może być postrzegane jako nieprecyzyjne i daje możliwość różnych interpretacji, co powoduje brak pewności prawa. Pojęcie „minimalnej stawki płacy", mimo różnorodnych wątpliwości, jakie budzi, jest bardziej precyzyjne i łatwiejsze do zdefiniowana.*

4.1.6. *Komisja potwierdza, że wniosek nie narusza kompetencji i tradycji państw członkowskich w dziedzinie ustalania wynagrodzeń oraz respektuje silną, autonomiczną rolę partnerów społecznych. W tym kontekście niepokojące jest, że Komisja proponuje skreślenie odniesienia istniejącego w obecnej dyrektywie mówiącego, że „pojęcie minimalnej stawki płacy […] jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany". Przepis ten jest ważny dla zapewnienia poszanowania różnych krajowych systemów stosunków pracy.*

4.1.7. *Dla celów omawianej dyrektywy pojęcie „wynagrodzenia" definiowane jest przez prawo krajowe lub praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.*

4.1.8. *Omawiana dyrektywa nie stanowi przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia kraju przyjmującego czy kraju pochodzenia pracownika delegowanego, które są korzystniejsze dla pracowników, w szczególności poprzez wykonywanie podstawowego prawa pracowników i pracodawców do negocjowania i zawierania układów zbiorowych na właściwym szczeblu oraz do podejmowania działań zbiorowych w obronie swoich interesów, w tym akcji strajkowej, dla ochrony i poprawy warunków życia i pracy pracowników, w tym prawa do równego traktowania.*

4.1.9. *W celu zapewnienia właściwego wdrożenia dyrektywy o egzekwowaniu, państwa członkowskie są zobowiązane do opublikowania na jednej stronie internetowej informacji na temat warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych na ich terytorium. Państwa członkowskie mogą opóźnić wprowadzenie jednej strony internetowej, gdyż obowiązujące warunki prawdopodobnie ulegną zmianie. Nowe wnioski nie powinny wywierać negatywnego wpływu na ten proces.*

4.1.10. *Członkowie EKES-u dogłębnie omówili kwestię wynagrodzenia, biorąc pod uwagę wszystkie skutki tej nowej koncepcji.*

4.1.11. *Niektóre państwa członkowskie uważają, że nowo wprowadzone pojęcie jest jedynym sposobem zapewnienia równych warunków pracy zarówno pracownikom delegowanym, jak i pracownikom lokalnym, gdyż eliminuje dysproporcje płacowe oraz zapewnia przedsiębiorstwom jednakowe warunki działania.*

4.1.12. *Inni członkowie są zdania, że wprowadzenie tej nowej koncepcji może skutkować mniejszą pewnością prawa i jasnością oraz zwiększonymi obciążeniami administracyjnymi i finansowymi. W dyskusjach na temat delegowania zawsze trzeba uwzględniać fakt, że sytuacje przedsiębiorstw zagranicznych i krajowych są różne. Zagraniczny usługodawca, który chce delegować pracowników, ponosi dodatkowe koszty wynikające wyłącznie z wykonywania usług w innym państwie członkowskim – dodatkowe koszty operacyjne* ([15]) *i pośrednie transgraniczne koszty pracy* ([16]).

4.1.13. *Jeśli chodzi o rozszerzenie zakresu stosowania powszechnie stosowanych układów zbiorowych na wszystkie sektory, EKES zaleca ponowne rozważenie, czy zachodzi potrzeba automatycznego rozszerzenia źródeł norm zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych także w sektorach, w których nie odnotowano żadnych istotnych problemów związanych z delegowaniem pracowników.*

4.2. *Okres delegowania przekraczający 24 miesiące*

4.2.1. *Komisja podejmuje zagadnienie okresu delegowania, proponując we wniosku, by w sytuacji, gdy zakładany lub rzeczywisty okres delegowania przekracza 24 miesiące, za państwo, w którym wykonywana jest normalnie praca, uważane było państwo członkowskie, na którego terytorium delegowany jest pracownik. Ma to zastosowanie od pierwszego dnia, gdy oddelegowanie faktycznie przekracza okres 24 miesięcy. Komisja wprowadza również pojęcie łącznego czasu trwania delegowania, w przypadku gdy pracownicy są zastępowani.*

([15]) Koszty pośrednie: zapoznanie się z wymogami administracyjnymi i przepisami w innych państwach członkowskich, np. procedurami powiadamiania, tłumaczenie dokumentów, współpraca z organami kontrolnymi.

([16]) Te pośrednie transgraniczne koszty pracy mogą wynosić nawet 32 %. Informacje te pochodzą z wstępnych wyników badania pilotażowego na temat kosztów pracy w przypadku transgranicznego świadczenia usług, przeprowadzonego przez Katedrę Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Wyniki te zostały przedstawione podczas konferencji Centrum Monitorowania Rynku Pracy EKES-u poświęconej sprawiedliwszej mobilności w UE, która odbyła się 28 września 2016 r.

4.2.2. *W pierwotnej dyrektywie nie ustalono żadnych ograniczeń i stwierdza się, że do celów dyrektywy „pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje.*

4.2.3. *Aby uniknąć niejasnych sytuacji, w których trudno jest stwierdzić, czy dochodzi do delegowania w rozumieniu dyrektywy o delegowaniu pracowników, w art. 3 ust. 1 i 2 dyrektywy o egzekwowaniu przedstawiony jest niewyczerpujący wykaz kryteriów jakościowych, które wskazują zarówno tymczasowy charakter delegowania w celu świadczenia usług, jak i istnienie faktycznego związku między pracodawcą a państwem członkowskim, z którego pracownik jest delegowany.*

4.2.4. *Jednym z głównych zgłaszanych zastrzeżeń było, że ani w TFUE, ani w rozporządzeniu (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (rozporządzenie Rzym I)* ([17]) *nie ma podstaw do przyjęcia okresu 24 miesięcy jako okresu referencyjnego dla ustalenia państwa, w którym praca jest zazwyczaj wykonywana. Ponadto nie jest właściwe zmienianie stosowania rozporządzenia za pomocą dyrektywy ani definiowanie pojęć użytych w rozporządzeniu Rzym I w inny sposób dla celów dyrektywy w sprawie delegowania pracowników. Zgodnie z wyjaśnieniami podanymi w opinii Służby Prawnej Komisji Europejskiej: „[Nowy art. 2a] nie wpływa na prawo przedsiębiorstwa delegującego pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powołania się na swobodę świadczenia usług również w okolicznościach, kiedy okres delegowania przekracza 24 miesiące. Chodzi tu jedynie o stworzenie pewności prawa w stosowaniu rozporządzenia Rzym I do konkretnej sytuacji, a nie o jakąkolwiek zmianę tego rozporządzenia"* ([18]).

4.2.5. *EKES nie popiera ustalania takiego stałego ograniczenia czasowego. Jest to sprzeczne z charakterem delegowania pracowników i z celem dyrektywy. Średni okres delegowania w UE wynosi 103 dni* ([19]) *(jedynie 4–5 % wszystkich przypadków delegowania przekracza 12 miesięcy* ([20])*). Nie ma dowodów na to, że okresy delegowania przekraczające dwa lata są rozpowszechnioną i problematyczną praktyką prowadzącą do naruszania przepisów dotyczących delegowania pracowników.*

4.2.6. *Wręcz przeciwnie, wprowadzenie terminu „zakładany okres delegowania" i określenie zasad zastępowania pracowników mogłoby prowadzić do niepewności i do niejednolitego stosowania przepisów dotyczących delegowania pracowników. Zwłaszcza w sektorze budowlanym trudno będzie przewidzieć czas wykonywania pracy, a organy kontrolne będą mieć kłopot z jego udowodnieniem.*

4.2.7. *Istniejąca definicja jest wystarczająca, a jakiekolwiek ustalenie limitu czasowego delegowania pracowników jest sprzeczne z zasadą sprawdzania, co jest przypadkiem rzeczywistego i uzasadnionego oddelegowania. Co więcej, Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie potwierdzał, że termin „tymczasowy" musi być rozpatrywany oddzielnie w każdym przypadku.*

4.2.8. *Komisja twierdzi, że taka zmiana sprawi, iż dyrektywa o delegowaniu pracowników zostanie dostosowana do przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego ustanowionych rozporządzeniem (WE) nr 883/2004* ([21])*. Jednakże rozporządzenie (WE) nr 883/2004 daje państwom członkowskim możliwość przedłużenia – na drodze umów dwustronnych – początkowego dwuletniego okresu, w którym składki na ubezpieczenie społeczne w płacone są w kraju pochodzenia. Wniosek Komisji w sprawie przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników stanowi, że jeśli zakładany lub rzeczywisty czas trwania oddelegowania przekracza 24 miesięcy, wszystkie warunki pracy kraju przyjmującego musiałyby być stosowane od pierwszego dnia oddelegowania. Nie jest to konieczne ani spójne.*

4.3. *Podwykonawstwo*

4.3.1. *Wniosek Komisji daje państwom członkowskim możliwość stosowania dla pracowników w łańcuchu podwykonawstwa takich samych warunków, jakie są stosowane przez głównego wykonawcę. Warunki te musiałyby być stosowane w ten sam sposób w odniesieniu do krajowych i transgranicznych podwykonawców, zgodnie z zasadą niedyskryminacji.*

([17]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6).

([18]) Opinia Służby Prawnej Komisji Europejskiej – instytucjonalny numer referencyjny 2016/0070 (COD), z dnia 28 maja 2016 r.

([19]) Dokument roboczy służb Komisji SWD (2016)52 final, s. 39, J. Pacolet i F. De Wispelaere, „Posting of Workers. Report on A1 portable document issued in 2014", grudzień 2015 r.

([20]) Dokument roboczy służb Komisji SWD (2016)52 final, s. 39, L&R Sozialforschung, „Entwicklungen im Bereich des Lohndumpings", maj 2014 r.

([21]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

4.3.2. *Istnieją znaczne rozbieżności między mającymi zastosowanie w państwach członkowskich przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi lub układami zbiorowymi, które mają zapewnić, by podwykonawstwo nie dawało przedsiębiorstwom możliwości uniknięcia przepisów gwarantujących określone warunki zatrudnienia obejmujące wynagrodzenie. Nie ma danych wykazujących, jak wiele państw członkowskich już stosuje taki system, a Komisja nie przedstawiła w swojej ocenie skutków żadnej pogłębionej analizy ewentualnych skutków tych przepisów.*

4.3.3. *Jednakże aby ta część wniosku była skuteczna w praktyce, być może warto byłoby zawrzeć odniesienie do przepisu o odpowiedzialności solidarnej w całym łańcuchu podwykonawców, wprowadzonego artykułem 12 dyrektywy o egzekwowaniu* ([22]).

4.3.4. *Ponadto sformułowanie „niektóre warunki zatrudnienia obejmujące wynagrodzenie" jest niejasne i spowoduje niepewność prawa, rozbieżne interpretacje i potencjalne konflikty z innymi częściami dyrektywy. Występowałyby również problemy w zakresie porównywania i wiele innych czysto praktycznych problemów, takich jak kwestia dostępu do informacji (również w związku z obowiązkiem rządów do publikowania tych informacji zgodnie z art. 5 dyrektywy (UE) nr 2014/67 oraz dostępnością układów zbiorowych).*

4.3.5. *Niejasne jest także, w jaki sposób Komisja miałaby określać i stosować testy niedyskryminacji i proporcjonalności dla takich przepisów.*

4.3.6. *Ponadto konieczne będzie wprowadzenie odpowiednich przepisów w celu sprawdzenia autentyczności statusu samozatrudnienia podwykonawców, zgodnie z normami państw członkowskich.*

4.4. *Pracownicy tymczasowi*

4.4.1. *Komisja wprowadza nowe zobowiązanie dla państw członkowskich. Dodaje się nowy ustęp, który określa warunki mające zastosowanie do pracowników wymienionych w art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy, tj. pracowników wynajętych przez agencję pracy tymczasowej mającą siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie siedziby przedsiębiorstwa korzystającego z usług. Przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), będą musiały zagwarantować pracownikom delegowanym warunki, które mają zastosowanie zgodnie z art. 5 dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej* ([23]) *do pracowników tymczasowych wynajętych przez agencje pracy tymczasowej mające siedzibę w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.*

4.4.2. *EKES jest zdania, że ten nowy przepis jest zbędny, ponieważ pierwotna dyrektywa o delegowaniu pracowników przewidywała już taką możliwość w art. 3 ust. 9. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 muszą zagwarantować pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c) warunki mające zastosowanie do pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, na terytorium którego wykonywana jest praca. Możliwość zastosowania dyrektywy 2008/104/UE została już wykorzystana przez większość krajów przyjmujących.*

4.4.3. *EKES uważa, że Komisja powinna przestrzegać istniejących uzgodnień. Należy uwzględnić fakt, że przepisy dyrektywy 2008/104/UE mają zastosowanie do sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich, podczas gdy dyrektywa 96/71/WE ma zastosowanie do działalności transgranicznej. Przyznała to sama Komisja w sprawozdaniu ze stosowania dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej* ([24]).

4.4.4. *EKES zwraca uwagę na fakt, że art. 5 dyrektywy 2008/104/UE jest znacznie szerszy niż art. 3 ust. 9 dyrektywy 96/71/WE, co może paradoksalnie skutkować różnymi warunkami delegowania pracowników na mocy art. 1 ust. 3 lit. a) i b) oraz art. 1 ust. 3 lit. c) obowiązującego prawa.*

5. ***Na co Komisja powinna przede wszystkim zwrócić uwagę***

5.1. *Komisja powinna zachęcać państwa członkowskie do transpozycji dyrektywy o egzekwowaniu* ([25]), *o ile jeszcze tego nie zrobiły, oraz zadbać o to, by wszystkie państwa członkowskie odpowiednio ją wdrożyły. Po upływie dwóch lat Komisja powinna ocenić wpływ dyrektywy i ustalić, czy przyjęte środki przyczyniły się do odpowiedniego i skutecznego wdrażania i egzekwowania prawa, gdyż te elementy mają kluczowe znaczenie dla ochrony praw pracowników delegowanych oraz zagwarantowania równych szans dla usługodawców.*

([22]) *Art. 12 dyrektywy 2014/67/WE dotyczący odpowiedzialności w przypadku podwykonawstwa (zob. przypis 1).*

([23]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

([24]) Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczące stosowania dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej, COM(2014) 176 final.

([25]) Zob. przypis 1.

5.2. *Komisja powinna przedstawić dogłębną analizę sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich UE, jak również rzeczywiste informacje ilościowe dotyczące pracowników delegowanych oraz sposoby wdrażania i egzekwowania istniejącej dyrektywy.*

5.3. *Dostępność wiarygodnych danych dotyczących delegowania pracowników jest warunkiem wstępnym skutecznej debaty w sprawie specyfiki tej sytuacji i potrzeby ochrony.*

5.4. *Jeżeli Komisja chce zapewnić uczciwą konkurencję, następne jej kroki powinny skupiać się na zwalczaniu nadużyć i na wyeliminowaniu zjawiska nielegalnego zatrudnienia, zwłaszcza w formie nadużywania firm przykrywek.*

5.5. *Komisja powinna przyspieszyć konwergencję gospodarczą i społeczną w UE przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwej mobilności pracowników w kontekście transgranicznego świadczenia usług.*

5.6. *Wprowadzenie nowego pojęcia takiego jak „wynagrodzenie" mogłoby wywołać pytania zarówno od państw członkowskich w Radzie, jak i od przedsiębiorstw w trakcie konsultacji publicznych. Komisja powinna przeprowadzić dogłębną analizę skutków społeczno-gospodarczych dla konsumentów, przedsiębiorstw i ogólnie dla konkurencyjności UE i zatrudnienia.*

5.7. *Komisja powinna także przeprowadzić konsultacje z partnerami społecznymi, uznać ich autonomię i przestrzegać układów zbiorowych, które są istotne w tym zakresie.*

Uzasadnienie poprawki

Celem poprawki jest zaproponowanie wyważonego podejścia do omawianego wniosku Komisji, opinie co do którego różnią się zarówno wśród państw członkowskich, jak i partnerów społecznych i przedsiębiorców. Poprawka ma odpowiednio odzwierciedlić te różnice poglądów w wiarygodny i wyważony sposób, wskazując jednocześnie punkty, co do których istnieje konsensus. Niniejsza poprawka, która odpowiada tekstowi przedłożonemu przez dwóch sprawozdawców sekcji SOC po trzecim posiedzeniu grupy analitycznej, lepiej oddaje tę równowagę między różnymi poglądami niż tekst, na który naniesiono poprawki i który przyjęła sekcja.

Wynik głosowania

Za: 94

Przeciw: 175

Wstrzymało się: 23