

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 2014/54/UE**z dnia 16 kwietnia 2014 r.****w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 46,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników jest podstawową swobodą, z której korzystają obywatele Unii, oraz jednym z filarów rynku wewnętrznego zapisanych w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Jego wdrażanie jest doprecyzowane w prawie Unii mającym na celu zagwarantowanie pełnego korzystania z praw przyznanych obywatelom Unii oraz członkom ich rodzin. Pojęcie „członkowie ich rodzin” należy rozumieć jako mające takie samo znaczenie jak pojęcie zdefiniowane w art. 2 pkt 2 dyrektywy 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽³⁾ i powinno się je stosować również do członków rodzin pracowników przygranicznych.
- (2) Swobodny przepływ pracowników jest również kluczowym elementem rozwoju prawdziwego unijnego rynku pracy, umożliwiającym pracownikom przenoszenie się do regionów, w których występują niedobory siły roboczej lub w których jest więcej szans na zatrudnienie, oraz ułatwiającym znalezienie przez większą liczbę osób miejsc pracy bardziej odpowiadających ich umiejętnościom, a także przewyżczanie niedoborów na rynku pracy.
- (3) Swobodny przepływ pracowników daje prawo każdemu obywatelowi Unii, niezależnie od jego miejsca zamieszkania, do swobodnego przemieszczenia się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia tam pracy lub pobytu w nim w celach związanych z pracą. Chroni pracowników przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, warunków zatrudnienia i pracy, zwłaszcza wynagrodzenia i zwolnienia, a także w odniesieniu do przywilejów podatkowych i socjalnych, poprzez zapewnienie im — w ramach prawa krajowego, praktyki i układów zbiorowych — równego traktowania w porównaniu z obywatelami danego państwa członkowskiego. Z praw tych powinni korzystać bez dyskryminacji wszyscy obywatele Unii korzystający ze swojego prawa do swobodnego przemieszczania się, w tym pracownicy zatrudnieni na stałe, pracownicy sezonowi i przygraniczni. Należy odróżnić swobodny przepływ pracowników od swobody świadczenia usług, obejmującej prawo przedsiębiorstw do świadczenia usług w innym państwie członkowskim i do tymczasowego delegowania swoich pracowników w celu wykonania przez nich prac niezbędnych do świadczenia usług w tym państwie członkowskim.
- (4) W odniesieniu do korzystania przez pracowników unijnych i członków ich rodzin z prawa do swobodnego przemieszczania się, art. 45 TFUE przyznaje istotne prawa w zakresie korzystania z tej podstawowej swobody, które to prawa określono dokładniej w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Dz.U. C 341 z 21.11.2013, s. 54.

⁽²⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 12 marca 2014 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 14 kwietnia 2014 r.

⁽³⁾ Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 77).

⁽⁴⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1).

- (5) Skuteczne korzystanie z prawa do swobodnego przepływu pracowników jest nadal dużym wyzwaniem, a wielu unijnych pracowników jest często nieświadomych swoich praw w tym zakresie. Z uwagi na, między innymi, ich potencjalnie bardziej niekorzystną sytuację unijni pracownicy mogą nadal doświadczać nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie korzystania ze swojego prawa do swobodnego przemieszczania się, takich jak: nieuznawanie kwalifikacji, dyskryminacja ze względu na obywatelstwo, a także wykorzystywanie, gdy przenoszą się do innego państwa członkowskiego. Istnieje zatem rozbieżność między samym prawem a jego stosowaniem w praktyce, którą należy się zająć.
- (6) W lipcu 2010 r., w komunikacie zatytułowanym „Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa oraz główne zmiany” Komisja zapowiedziała, że zastanowi się nad sposobem podejścia do nowych potrzeb i wyzwań, w szczególności w świetle nowych modeli mobilności dotyczących unijnych pracowników i członków ich rodzin. Komisja stwierdziła również, że w kontekście nowej strategii dla rynku wewnętrznego określi sposoby promowania i usprawniania mechanizmów skutecznego wdrażania zasady równego traktowania w odniesieniu do pracowników unijnych i członków ich rodzin, korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się. Komisja przedstawiła także zmiany w prawodawstwie i orzecznictwie, w szczególności w odniesieniu do zakresu podmiotowego prawa Unii dotyczącego swobodnego przepływu pracowników oraz istoty praw przysługujących pracownikom unijnym i członkom ich rodzin.
- (7) W sprawozdaniu na temat obywatelstwa UE za rok 2010, zatytułowanym „Usuwanie przeszkód w zakresie praw obywatelskich UE” z dnia 27 października 2010 r. Komisja wskazała rozbieżne i nieprawidłowe stosowanie prawa unijnego dotyczącego prawa swobodnego przepływu osób jako jedną z głównych przeszkód napotykaną przez obywateli Unii w skutecznym korzystaniu z ich praw wynikających z prawa unijnego. W związku z tym Komisja ogłosiła swój zamiar podjęcia działań „w celu ułatwienia swobodnego przemieszczania się obywateli UE oraz pochodzących z państw trzecich członków ich rodzin poprzez rygorystyczne egzekwowanie przepisów UE, w tym przepisów o niedyskryminacji, poprzez wspieranie dobrych praktyk, szerzenie praktycznej znajomości przepisów UE oraz szersze rozpowszechnianie informacji na temat prawa obywateli UE do swobodnego przemieszczania się” (sprawozdanie na temat obywatelstwa UE za rok 2010, działanie 15). Ponadto w sprawozdaniu na temat obywatelstwa UE za rok 2013, zatytułowanym „Obywatele UE: wasze prawa, wasza przyszłość”, Komisja podjęła również kwestię potrzeby usunięcia przeszkód administracyjnych i uproszczenia procedur dotyczących obywateli Unii mieszkających, pracujących i podróżujących w innych państwach członkowskich.
- (8) W komunikacie Komisji zatytułowanym „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” z dnia 18 kwietnia 2012 r. („pakiet dotyczący zatrudnienia”) Komisja ogłosiła, że zamierza „przedstawić wniosek ustawodawczy w sprawie wsparcia mobilnych pracowników (poprzez informowanie i doradztwo) w wykonywaniu praw przysługujących na mocy TFUE i rozporządzenia (UE) nr 492/2011” oraz wezwała państwa członkowskie do „informowania na temat praw przysługujących na podstawie prawa Unii w dziedzinie niedyskryminacji, równości kobiet i mężczyzn oraz swobodnego przepływu pracowników, oraz zwiększania dostępu do tych praw, a także do otwarcia i ułatwienia dostępu obywateli Unii do stanowisk w administracji publicznej zgodnie z prawem Unii według wykładni Trybunału Sprawiedliwości”. W tym kontekście Trybunał stale utrzymywał w swym orzecznictwie, że zastrzeżenie dostępu do niektórych stanowisk w administracji publicznej tylko dla własnych obywateli należy interpretować w sposób ścisły i dotyczy ono jedynie stanowisk wymagających pośredniego lub bezpośredniego uczestnictwa w wykonywaniu uprawnień powierzonych na mocy prawa publicznego i obowiązków mających na celu ochronę ogólnych interesów państwa lub innych organów publicznych.
- (9) Odpowiednie i skuteczne stosowanie oraz egzekwowanie art. 45 TFUE oraz rozporządzenia (UE) nr 492/2011, a także świadomość przysługujących praw mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw i równego traktowania unijnych pracowników i członków ich rodzin, natomiast ich niewystarczające egzekwowanie zmniejsza skuteczność mających zastosowanie w tej dziedzinie przepisów unijnych oraz zagraża prawom i ochronie pracowników unijnych i członków ich rodzin.
- (10) Bardziej skuteczne i jednolite stosowanie praw przyznanych na mocy przepisów unijnych w zakresie swobodnego przepływu pracowników jest również niezbędne dla właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego.
- (11) Należy usprawnić stosowanie i monitorowanie przepisów unijnych w zakresie swobodnego przepływu pracowników w celu zapewnienia, aby pracownicy unijni i członkowie ich rodzin, a także pracodawcy, organy publiczne i inne zainteresowane osoby były lepiej poinformowane o prawach i obowiązkach w zakresie swobodnego przemieszczania się oraz aby pomagać i udzielać ochrony pracownikom unijnym i członkom ich rodzin przy korzystaniu z tych praw, a także przeciwdziałać obchodzeniu przepisów przez organy publiczne i pracodawców publicznych lub prywatnych. W tym kontekście państwa członkowskie mogą również rozważyć skutki zwiększonej mobilności, takie jak „drenaż mózgowy” czy odpływ młodzieży.
- (12) Aby zapewnić prawidłowe stosowanie unijnych przepisów prawa materialnego w zakresie swobodnego przepływu pracowników oraz monitorowanie zgodności z tym przepisami, państwa członkowskie powinny podjąć odpowiednie środki w celu ochrony pracowników unijnych i członków ich rodzin, korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się, zarówno przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo, jak i wszelkimi nieuzasadnionymi ograniczeniami lub przeszkodami w korzystaniu z tego prawa.

- (13) W tym celu należy ustanowić przepisy szczegółowe dotyczące skutecznego egzekwowania oraz ułatwić sprawniejsze i bardziej jednolite stosowanie przepisów prawa materialnego regulujących swobodny przepływ pracowników zgodnie z art. 45 TFUE i rozporządzeniem (UE) nr 492/2011. W egzekwowaniu tej podstawowej swobody należy uwzględnić zasadę równości kobiet i mężczyzn oraz zakaz dyskryminacji pracowników unijnych i członków ich rodzin z jakiegokolwiek względu, jak określono w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej („Karta”).
- (14) W tym kontekście należy zagwarantować rzeczywistą i skuteczną ochronę sądową pracownikom unijnym i członkom ich rodzin, którzy doświadczyli dyskryminacji ze względu na obywatelstwo bądź nieuzasadnionego ograniczenia lub przeszkód w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się. W przypadku gdy państwa członkowskie ustanawiają procedury administracyjne jako środki dochodzenia roszczeń, powinny one zapewnić możliwość zaskarżenia wszelkich decyzji administracyjnych przed sądem w rozumieniu art. 47 Karty. W związku z prawem do skutecznej ochrony prawnej pracownicy unijni powinni mieć ochronę przed wszelkim niekorzystnym traktowaniem lub konsekwencjami wynikającymi ze skargi lub postępowania, które zmierzają do egzekwowania praw gwarantowanych na mocy niniejszej dyrektywy.
- (15) W celu zapewnienia skuteczniejszej ochrony, stowarzyszenia lub podmioty prawne, w tym partnerzy społeczni, powinni być również uprawnieni do angażowania się w postępowania, na zasadach określonych przez państwo członkowskie, w imieniu dotkniętej ofiary albo w celu udzielenia jej wsparcia, za jej zgodą. Powinno to pozostawać bez uszczerbku dla krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądem oraz dla innych kompetencji i zbiorowych praw partnerów społecznych oraz przedstawicieli pracowników i pracodawców, takich jak działania dotyczące egzekwowania — zgodnie z krajowymi przepisami lub praktyką — układów zbiorowych, a w stosownych przypadkach również działania na rzecz interesu zbiorowego. Z myślą o zapewnieniu skutecznej ochrony prawnej oraz bez uszczerbku dla istniejących mechanizmów obrony zbiorowej, którymi dysponują partnerzy społeczni, oraz dla krajowego prawa lub praktyki krajowej, zachęca się państwa członkowskie do przeglądu wdrożenia wspólnych zasad dotyczących mechanizmów zbiorowego dochodzenia roszczeń o zaprzestanie bezprawnych praktyk oraz roszczeń odszkodowawczych.
- (16) Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, krajowe przepisy dotyczące terminów egzekwowania praw gwarantowanych na mocy niniejszej dyrektywy powinny być tak skonstruowane, aby nie można było uznać, iż praktycznie uniemożliwiają lub zbytnio utrudniają korzystanie z tych praw.
- (17) Sama ochrona przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo zostałaby wzmocniona dzięki istnieniu w każdym państwie członkowskim skutecznych organów dysponujących odpowiednią wiedzą fachową, mających kompetencje w dziedzinie promowania równego traktowania, analizowania problemów, jakie napotykają pracownicy unijni i członkowie ich rodzin, korzystający z prawa do swobodnego przemieszczania się, poszukiwania możliwych rozwiązań i udzielania im konkretnej pomocy. Kompetencje tych organów powinny obejmować między innymi udzielanie pracownikom unijnym i członkom ich rodzin niezależnego poradnictwa prawnego lub innej pomocy, takiej jak dostarczanie informacji prawnych na temat stosowania do nich odpowiednich przepisów unijnych i krajowych dotyczących swobodnego przepływu pracowników, informacji o procedurach składania skarg i pomocy w ochronie ich praw. Kompetencje te mogą również obejmować pomoc w postępowaniach sądowych
- (18) To poszczególne państwa członkowskie powinny decydować, czy przydzielić zadania, które mają być wykonywane na mocy niniejszej dyrektywy, organom, o których mowa powyżej, czy też istniejącym organom mającym podobne cele na poziomie krajowym, na przykład promowanie swobodnego przepływu osób, wdrażanie zasady równego traktowania lub gwarantowanie praw indywidualnych. Gdyby państwo członkowskie zdecydowało o poszerzeniu zakresu kompetencji już istniejącego organu, powinno zapewnić przyznanie temu organowi wystarczających zasobów na skuteczną i adekwatną realizację jego obecnych i dodatkowych zadań. W przypadku gdy zadania przydzielono więcej niż jednemu organowi, państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednią koordynację przy wykonywaniu tych zadań.
- (19) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby jeden lub większa liczba organów pełniło funkcję punktu kontaktowego oraz aby współpracowały one z równoważnymi punktami kontaktowymi w pozostałych państwach członkowskich i wymieniały się z nimi informacjami, takimi jak: dane kontaktowe wszystkich organów, sposoby dochodzenia roszczeń i dane kontaktowe stowarzyszeń, organizacji lub innych podmiotów prawnych dostarczających informacji i usług na rzecz pracowników unijnych i członków ich rodzin. Wykaz punktów kontaktowych powinien być podany do publicznej wiadomości.
- (20) Państwa członkowskie powinny promować współpracę między organami, które wyznaczyły w ramach niniejszej dyrektywy a istniejącymi podmiotami udzielającymi informacji i pomocy prowadzonymi przez partnerów społecznych, stowarzyszenia, organizacje i inne odpowiednie podmioty prawne, takie jak organizacje odpowiedzialne za koordynację działań na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 ⁽¹⁾, a w stosownych przypadkach przez inspektoraty pracy.

(¹) 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).

- (21) Państwa członkowskie powinny zapewniać wspieranie synergii z istniejącymi narzędziami służącymi udzielaniu informacji oraz wsparcia na poziomie unijnym i w tym celu powinny zapewnić, aby istniejące lub nowo stworzone organy blisko współpracowały z istniejącymi podmiotami udzielającymi informacji i pomocy, takimi jak Twoja Europa, SOLVIT, Europejska Sieć Przedsiębiorczości, punkty kompleksowej obsługi oraz EURES, w tym w stosownych przypadkach partnerstwa transgraniczne EURES.
- (22) Państwa członkowskie powinny promować dialog z partnerami społecznymi i odpowiednimi organizacjami pozarządowymi w celu zwalczania nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się lub różnych form dyskryminacji ze względu na obywatelstwo.
- (23) Państwa członkowskie powinny ustalić, w jaki sposób dostarczać obywatelom Unii, takim jak: pracownicy, studenci, niedawni absolwenci, a także pracodawcy, partnerzy społeczni i inne zainteresowane strony, łatwo dostępnych, istotnych informacji na temat przepisów niniejszej dyrektywy i rozporządzenia (UE) nr 492/2011, w tym informacji o organach wyznaczonych na mocy niniejszej dyrektywy oraz dostępnych środkach dochodzenia roszczeń i ochrony. Państwa członkowskie powinny podjąć środki, aby udostępnić te informacje w więcej niż jednym języku urzędowym Unii, biorąc pod uwagę potrzeby rynku pracy. Nie powinno to kolidować z przepisami państw członkowskich dotyczącymi stosowania języków. Informacje te mogłyby być przekazywane w ramach doradztwa indywidualnego, a także powinny być łatwo dostępne za pośrednictwem portali Moja Europa i EURES.
- (24) W celu ułatwienia egzekwowania praw przyznanych na mocy prawa Unii, dyrektywa Rady 91/533/EWG⁽¹⁾ powinna być konsekwentnie wdrażana i monitorowana.
- (25) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Państwa członkowskie mogą również rozszerzyć kompetencje organizacji wykonujących zadania związane z ochroną pracowników unijnych przed dyskryminacją ze względu na obywatelstwo, tak aby obejmowały one również prawo do równego traktowania bez względu na obywatelstwo w odniesieniu do wszystkich obywateli Unii korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się oraz członków ich rodzin, zgodnie z art. 21 TFUE oraz dyrektywą 2004/38/WE. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie powinno służyć jako uzasadnienie dla wprowadzenia przepisów mniej korzystnych w stosunku do istniejących obecnie w poszczególnych państwach członkowskich.
- (26) Skuteczne wdrożenie niniejszej dyrektywy wymaga, aby państwa członkowskie, przyjmując odpowiednie środki w celu spełnienia swoich obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, zawarły w nich odniesienie do niniejszej dyrektywy lub aby odniesienie takie towarzyszyło urzędowej publikacji środków wykonawczych.
- (27) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji dotyczącą dokumentów wyjaśniających z dnia 28 września 2011 r. państwa członkowskie zobowiązały się do dołączania, w uzasadnionych przypadkach, do powiadomienia o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów służących transpozycji. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że złożenie tych dokumentów jest uzasadnione.
- (28) Po upływie wystarczającego okresu na wdrożenie niniejszej dyrektywy Komisja powinna sporządzić sprawozdanie na temat jej wdrożenia, oceniające w szczególności potrzebę przedłożenia wszelkich koniecznych wniosków celem zagwarantowania skuteczniejszego egzekwowania prawa Unii dotyczącego swobodnego przemieszczania się. W sprawozdaniu tym Komisja powinna uwzględnić ewentualne trudności napotymane przez młodych absolwentów poszukujących zatrudnienia w Unii oraz pochodzących z państw trzecich małżonków pracowników unijnych.
- (29) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i zasad uznanych w Karcie, w szczególności wolności wyboru zawodu i prawa do podejmowania pracy, prawa do niedyskryminacji, w szczególności ze względu na obywatelstwo, prawa do rokowań i działań zbiorowych, należytych i sprawiedliwych warunków pracy, prawa do wolności przemieszczania się i pobytu oraz prawa do skutecznego środka prawnego i do rzetelnego procesu sądowego. Dyrektywa ta musi zostać wdrożona zgodnie z tymi prawami i zasadami.
- (30) Niniejsza dyrektywa nie narusza różnych modeli rynku pracy istniejących w państwach członkowskich, w tym modeli rynku pracy regulowanych układami zbiorowymi.
- (31) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, a mianowicie ustanowienie wspólnych ogólnych ram dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego stosowania i egzekwowania w praktyce praw związanych ze swobodnym przemieszczaniem się pracowników przyznanych na mocy TFUE oraz rozporządzenia (UE) nr 492/2011, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32).

członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary lub skutki działania możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania 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,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot

Niniejsza dyrektywa ustanawia przepisy, które ułatwiają jednolite stosowanie i egzekwowanie w praktyce praw przyznanych na mocy art. 45 TFUE oraz art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do obywateli Unii korzystających z tych praw i do członków ich rodzin („pracownicy unijni i członkowie ich rodzin”).

Artykuł 2

Zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do następujących kwestii, o których mowa w art. 1-10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, w obszarze swobodnego przepływu pracowników:
 - a) dostępu do zatrudnienia;
 - b) warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, zwolnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia;
 - c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych;
 - d) członkostwa w związkach zawodowych i prawa do udziału w/wyboru do organów reprezentujących pracowników;
 - (e) dostępu do szkoleń;
 - (f) dostępu do zasobów mieszkaniowych;
 - (g) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników unijnych;
 - (h) pomocy udzielanej przez urzędy pracy.
2. Zakres stosowania niniejszej dyrektywy jest identyczny z zakresem stosowania rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

Artykuł 3

Ochrona praw

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby — po ewentualnym odwołaniu się do innych właściwych organów, w tym, w przypadku gdy uznają to za stosowne, po wykorzystaniu procedur pojednawczych — dostępne były procedury sądowe służące egzekwowaniu obowiązków wynikających z art. 45 TFUE i art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, dla wszystkich pracowników unijnych i członków ich rodzin, którzy uważają, że doświadczyli lub doświadczają nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie ich prawa do swobodnego przemieszczania się lub którzy uważają, że zostali pokrzywdzeni z powodu niezastosowania wobec nich zasady równego traktowania, nawet po ustaniu stosunku, w ramach którego miało wystąpić takie ograniczenie, przeszkoda lub dyskryminacja.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, w tym partnerzy społeczni, lub inne podmioty prawne, które zgodnie z kryteriami określonymi w ich prawie krajowym, praktyce lub w układach zbiorowych mają uzasadniony interes w zapewnianiu przestrzegania niniejszej dyrektywy, mogły uczestniczyć — w imieniu pracowników unijnych i członków ich rodzin albo w celu udzielenia im wsparcia, za ich zgodą — we wszelkich procedurach sądowych lub administracyjnych przewidzianych do celów egzekwowania praw, o których mowa w art. 1.
3. Ust. 2 stosuje się bez uszczerbku dla innych kompetencji i zbiorowych praw partnerów społecznych, pracowników i przedstawicieli pracodawców, w stosownych przypadkach, w tym prawa do podejmowania działań na rzecz interesu zbiorowego, zgodnie z krajowym prawem lub praktyką.
4. Ust. 2 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania w postępowaniach sądowych oraz obrony w takich postępowaniach.
5. Ust. 1 i 2 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących terminów egzekwowania praw, o których mowa w art. 1. Terminy przewidziane w prawie krajowym nie mogą jednak praktycznie uniemożliwiać lub zbyt utrudniać korzystania z tych praw.
6. Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony pracowników unijnych przed wszelkiego rodzaju niekorzystnym traktowaniem lub niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi lub postępowania, które zmierzają do egzekwowania praw, o których mowa w art. 1.

Artykuł 4

Organy promujące równe traktowanie oraz wspierające pracowników unijnych i członków ich rodzin

1. Każde państwo członkowskie wyznacza jedną lub większą liczbę struktur lub organów („organy”), których zadaniem jest promowanie, analiza, monitorowanie i wspieranie równego traktowania pracowników unijnych i członków ich rodzin bez dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie ich prawa do swobodnego przemieszczania się, oraz podejmuje niezbędne kroki, aby zapewnić właściwe funkcjonowanie takich organów. Organy te mogą być częścią istniejących organów na poziomie krajowym mających podobne cele.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby do kompetencji tych organów należało:
 - a) dostarczanie lub zapewnianie niezależnego poradnictwa prawnego lub innej pomocy pracownikom unijnym i członkom ich rodzin, bez uszczerbku dla ich praw, oraz praw stowarzyszeń, organizacji i innych podmiotów prawnych, o których mowa w art. 3;
 - b) pełnienie roli punktów kontaktowych dla równoważnych punktów kontaktowych w innych państwach członkowskich w celu współpracy i wymiany stosownych informacji;
 - c) przeprowadzanie lub zlecenie niezależnych sondaży i analiz na temat nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przemieszczania się, lub dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, w odniesieniu do pracowników unijnych i członków ich rodzin;
 - d) zapewnianie publikacji niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń w odniesieniu do wszelkich kwestii związanych z tego rodzaju ograniczeniami i przeszkodami lub dyskryminacją;
 - e) publikowanie stosownych informacji o stosowaniu na poziomie krajowym przepisów Unii w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników.

W odniesieniu do akapitu pierwszego lit. a), w przypadku gdy organy udzielają pomocy w postępowaniach sądowych, pomoc taka jest bezpłatna dla osób nieposiadających wystarczających środków, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

3. Państwa członkowskie przekazują Komisji nazwy i dane kontaktowe punktów kontaktowych oraz wszelkie aktualizacje i zmiany ich dotyczące. Komisja przechowuje wykaz punktów kontaktowych i udostępnia go państwom członkowskim.
4. Państwa członkowskie zapewniają, aby istniejące lub nowo stworzone organy wiedziały o istnieniu podmiotów udzielających informacji i pomocy na poziomie Unii, takich jak Twoja Europa, SOLVIT, EURES, Europejska Sieć Przedsiębiorczości i punkty kompleksowej obsługi, oraz aby organy te były w stanie korzystać z usług tych podmiotów i z nimi współpracować.
5. W przypadku gdy zadania, o których mowa w ust. 2, przydzielono więcej niż jednemu organowi, państwa członkowskie zapewniają odpowiednią koordynację wykonywania tych zadań.

Artykuł 5

Dialog

Państwa członkowskie promują dialog z partnerami społecznymi i stosownymi organizacjami pozarządowymi mającymi, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, uzasadniony interes w przyczynianiu się do zwalczania nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przemieszczania się, oraz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, w odniesieniu do pracowników unijnych i członków ich rodzin, w celu wspierania zasady równego traktowania.

Artykuł 6

Dostęp do informacji i jej rozpowszechnianie

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby zainteresowane osoby, w szczególności unijni pracownicy i pracodawcy, były powiadamiane — wszelkimi stosownymi środkami na całym ich terytorium — o przepisach przyjmowanych na mocy niniejszej dyrektywy i w związku z art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.
2. Państwa członkowskie dostarczają — w więcej niż jednym języku urzędowym instytucji Unii — zrozumiałych, nieodpłatnych, łatwo dostępnych, wszechstronnych i aktualnych informacji o prawach przyznanych na mocy prawa Unii dotyczącego swobodnego przepływu pracowników. Informacje te powinny również być łatwo dostępne za pośrednictwem portali Twoja Europa i EURES.

*Artykuł 7***Wymogi minimalne**

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać w mocy przepisy korzystniejsze z punktu widzenia ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.
2. Państwa członkowskie mogą postanowić, że kompetencje organów, o których mowa w art. 4 niniejszej dyrektywy, służące promowaniu, analizie, monitorowaniu i wspieraniu równego traktowania wszystkich pracowników unijnych i członków ich rodzin bez względu na obywatelstwo, obejmują również prawo do równego traktowania bez względu na obywatelstwo w odniesieniu do wszystkich obywateli Unii korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się oraz członków ich rodzin, zgodnie z art. 21 TFUE oraz dyrektywą 2004/38/WE.
3. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może w żadnych okolicznościach stanowić wystarczającej podstawy do obniżenia poziomu ochrony pracowników unijnych i członków ich rodzin w dziedzinach, w których ma ona zastosowanie, bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do reagowania na zmiany sytuacji poprzez wprowadzenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które różnią się od przepisów obowiązujących w dniu 20 maja 2014 r., pod warunkiem że przepisy niniejszej dyrektywy są przestrzegane.

*Artykuł 8***Transpozycja**

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 21 maja 2016 r. Państwa członkowskie niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.

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

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

*Artykuł 9***Sprawozdanie**

Do dnia 21 listopada 2018 r. Komisja przedstawi sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego na temat wdrożenia niniejszej dyrektywy, celem zaproponowania, w razie potrzeby, niezbędnych zmian.

*Artykuł 10***Wejście w życie**

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

*Artykuł 11***Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 16 kwietnia 2014 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

M. SCHULZ

Przewodniczący

W imieniu Rady

D. KOURKOULAS

Przewodniczący