

Opinia Komitetu Regionów „Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług”

(2013/C 17/12)

KOMITET REGIONÓW:

- Stwierdza, że zjawisko delegowania pracowników w ramach Unii Europejskiej nasiliło się w ostatnich latach. Jednocześnie podkreśla, że liczba pracowników delegowanych bardzo się różni w zależności od ich kraju pochodzenia i kraju, do którego zostają oddelegowani.
- Uważa, w tym kontekście, że obecnie należy przyjąć instrument wspólnotowy odnoszący się do delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, który ujednoliciłby kontrolę nad jego stosowaniem, a zarazem wyjaśniłby fundamentalne kwestie, które ujawniły się wskutek wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, które przyniosły zawężającą wykładnię dyrektywy 96/71/WE.
- Wyraża ubolewanie, iż w obecnym wniosku przedstawionym przez Komisję Europejską nie dokonuje się przeglądu lub zmiany dyrektywy 96/71/WE, w związku z czym nie można za jego pomocą rozwiązać wszystkich zasadniczych kwestii podniesionych w orzecznictwie, a zwłaszcza związanych z rozszerzeniem układów zbiorowych, rozszerzeniem podstawowych przepisów, stosowaniem korzystniejszych przepisów kraju przyjmującego, poszanowaniem socjalnych praw podstawowych pracowników, takich jak prawo do strajku.
- Proponuje wzmocnienie odpowiedzialności solidarnej pracodawcy i podwykonawcy poprzez wprowadzenie uregulowań zmierzających do ograniczenia liczby poziomów podwykonawstwa.
- Wyraża zadowolenie z faktu, że 11 września 2012 r. Komisja Europejska wycofała wniosek dotyczący rozporządzenia (Monti II) poświęconego kwestii kompromisu między prawem do strajku a swobodami gospodarczymi w Unii Europejskiej, w oparciu o klauzulę elastyczności w kontekście urzeczywistnienia rynku wewnętrznego (art. 352 TFUE).

Sprawozdawca	Alain HUTCHINSON, członek Parlamentu Regionu Stołecznego Bruksela
Dokumenty źródłowe	Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług COM(2012) 131 final Wniosek dotyczący rozporządzenia Rady w sprawie wykonywania prawa do podejmowania działań zbiorowych w kontekście swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług COM(2012) 130 final

I. ZALECENIA POLITYCZNE

KOMITET REGIONÓW

1. Popiera inicjatywy Komisji Europejskiej zmierzające do wzmocnienia społecznego wymiaru rynku wewnętrznego zgodnie z art. 9 Traktatu z Lizbony, który zapewnia uwzględnianie wymiaru społecznego we wszystkich politykach Unii Europejskiej.

Nasilanie się zjawiska delegowania pracowników

2. Stwierdza, że zjawisko delegowania pracowników w ramach Unii Europejskiej nasiliło się w ostatnich latach; według danych Komisji Europejskiej do pracy w innym państwie członkowskim przedsiębiorstwa każdego roku oddelegowują milion pracowników. Jednocześnie podkreśla, że liczba pracowników delegowanych bardzo się różni w zależności od ich kraju pochodzenia i kraju, do którego zostają oddelegowani.

3. Odnotowuje, iż delegowanie pracowników dotyczy zwłaszcza sektorów najbardziej pracochłonnych. Tradycyjnie największa liczba pracowników oddelegowanych zatrudnionych jest w budownictwie i sektorze robót publicznych (24% przypadków oddelegowania w Europie według danych Komisji Europejskiej), przy czym w znacznej większości chodzi tutaj o robotników.

4. Podkreśla, iż między poszczególnymi krajami występuwać mogą znaczne różnice w wysokości płac.

Terytorialny wymiar delegowania pracowników

5. Zwraca uwagę, iż w pewnych branżach przypadki delegowania pracowników koncentrują się na określonych obszarach geograficznych, wśród których znaczną część stanowią regiony transgraniczne.

6. Uważa, że regiony, a zwłaszcza regiony przygraniczne, powinny odgrywać większą rolę we współpracy między administracją publiczną różnych krajów, co z jednej strony pozwoliłoby zagwarantować poszanowanie praw i godności oddelegowanych osób, z drugiej zaś – umożliwiłoby wymianę sprawdzonych rozwiązań. Zainteresowane regiony powinny w związku z tym dysponować środkami odpowiednimi do realizacji powierzonych im zadań.

7. Podkreśla, że jednym z warunków, które umożliwią zastosowanie zbiorowych układów pracy w odniesieniu do pracowników oddelegowanych, w rozumieniu dyrektywy 1996/71/WE, jest terytorialny zakres ich obowiązywania. Dlatego też właściwym organom należy umożliwić informowanie usługodawców i pracowników z innych krajów oddelegowanych do pracy na danym terenie o treści takowych układów, a także egzekwowanie ich stosowania.

Konieczność lepszej kontroli stosowania przepisów dotyczących delegowania pracowników

8. Podkreśla, że delegowanie pracowników często odbywa się z obejściem przepisów prawa pracy w zakresie ubezpieczeń społecznych i przepisów podatkowych. Wśród mechanizmów stosowanych w celu obejścia zobowiązań prawnych wymienić można:

- zatrudnianie wyłącznie w celu oddelegowania: fikcyjne przedsiębiorstwa rejestrowane w kraju, który rzekomo ma być państwem wysyłającym;
- pozorne prowadzenie działalności na własny rachunek, w związku z którym nie ponosi się obciążeń socjalnych i unika się stosowania warunków pracy i wynagrodzenia obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z przepisami dyrektywy 96/71/WE, która ma zastosowanie wyłącznie do pracowników;
- stosowaną przez pewne wielkie koncerny metodę polegającą na tworzeniu platformy pracowników oddelegowanych w postaci spółki zależnej zarejestrowanej w państwie o przepisach podatkowych i socjalnych korzystnych z finansowego punktu widzenia, z której następnie oddelegowuje się pracowników;
- nadużywanie formuły delegowania do długotrwałego obsadzenia stanowisk;
- brak zgłoszenia delegowania.

Podkreśla, że badania wykazują, iż w dziedzinie delegowania pracowników w szeregu przypadków nie są przestrzegane przepisy obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim w odniesieniu do minimalnych warunków pracy i zatrudnienia i że podejmowane są próby obchodzenia przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego oraz prawa podatkowego.

9. Wskazuje, że w świetle stwierdzonych przez Komisję skrajnych różnic pod względem krajowych środków kontroli pomiędzy państwami członkowskimi lub krajami spoza UE, które zawarły porozumienia o swobodnym przepływie osób, szczególne znaczenie mają wspólne standardy kontroli. Niemniej nie wolno przy tym ograniczać środków kontroli organów krajowych.

10. Uważa, w tym kontekście, że obecnie należy przyjąć instrument wspólnotowy odnoszący się do delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, który ujednoliciłby kontrolę nad jego stosowaniem, a zarazem wyjaśniłby fundamentalne kwestie, które ujawniły się wskutek wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w następujących sprawach: Viking (sprawa C-438/05), Laval (sprawa C-341/05), Ruffert (sprawa C-346/06) i Luksemburg (sprawa C-319/06), które przyniosły zawężającą wykładnię dyrektywy 96/71/WE.

11. Przyjmuje zatem z zadowoleniem plany przyjęcia projektu dyrektywy w tej dziedzinie, równocześnie jednak wyraża ubolewanie, iż w obecnym wniosku przedstawionym przez Komisję Europejską nie dokonuje się przeglądu lub zmiany dyrektywy 96/71/WE, w związku z czym nie można za jego pomocą rozwiązać wszystkich zasadniczych kwestii podniesionych w wyżej wymienionych wyrokach, a zwłaszcza związanych z rozszerzeniem układów zbiorowych, rozszerzeniem podstawowych przepisów, stosowaniem korzystniejszych przepisów kraju przyjmującego, poszanowaniem socjalnych praw podstawowych pracowników, takich jak prawo do strajku.

12. Zwraca uwagę na fakt, iż przedłożony mu wniosek dotyczący dyrektywy ogranicza się do wskazania środków i mechanizmów mających na celu poprawę i wzmocnienie kontroli stosowania i egzekwowania przepisów dyrektywy 96/71/WE, która jak dotąd okazywała się niewystarczająca w walce z dumpingiem społecznym i oszustwami.

Prawa podstawowe nie mogą być podporządkowane swobodom gospodarczym

13. Wyraża zadowolenie z faktu, że 11 września 2012 r. Komisja Europejska wycofała wniosek dotyczący rozporządzenia (Monti II) poświęconego kwestii kompromisu między prawem do strajku a swobodami gospodarczymi w Unii Europejskiej, w oparciu o klauzulę elastyczności w kontekście urzeczywistniania rynku wewnętrznego (art. 352 TFUE).

14. Zgadza się z analizą, z której wynika, że prawa do strajku nie wolno uzależniać od dodatkowego celu w postaci urzeczywistnienia rynku wewnętrznego, ponieważ chodzi tutaj o nienaruszalną zasadę gwarantowaną przepisami Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a ponadto przepis szczególnie (*lex specialis*) zawarty w art. 153 TFUE wyraźnie wyłącza prawo do strajku z zakresu stosowania prawodawstwa wspólnotowego.

15. Uważa jednak, że wycofanie wniosku w sprawie rozporządzenia pozostawia bez odpowiedzi szereg pytań wynikających z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. W związku z tym zwraca się o przygotowanie nowego wniosku legislacyjnego

jednoznacznie gwarantującego, że podstawowe prawa socjalne (prawo do negocjacji zbiorowych, prawo do działań zbiorowych) nie będą ograniczane przez swobody gospodarcze (swoboda przedsiębiorczości i swoboda świadczenia usług), a także że swobody gospodarcze nie staną się pretekstem do obchodzenia prawa krajowego i rozwiązań w obszarze socjalnym.

16. Przypomina, że 12 parlamentów narodowych (19 głosów), po raz pierwszy w historii wykorzystano przeciwko Komisji, w związku z omawianym wnioskiem w sprawie rozporządzenia, mechanizm wczesnego ostrzegania z uwagi na fakt, iż proponowane przepisy naruszają kompetencje krajowe oraz zasady pomocniczości i proporcjonalności.

17. Uważa jednak, że prawodawca UE powinien podjąć działania na rzecz wyjaśnienia zależności pomiędzy „działaniami zbiorowymi” a swobodą przedsiębiorczości i swobodą świadczenia usług, w odniesieniu do sytuacji o charakterze rzeczywistocie transgranicznym, jak np. w przypadku przedsiębiorstwa posiadającego oddziały w wielu państwach członkowskich.

18. Sądzi zatem, że gdyby Komisja nie wycofała swego wniosku dotyczącego rozporządzenia, to w świetle uzasadnionych opinii przyjętych przez parlamenty krajowe oraz stanowisk wyrażonych przez szczebel regionalny za pośrednictwem KR-u, Komitet mógł rozważyć podjęcie niezbędnych kroków zmierzających do późniejszego jego zaskarżenia w związku z naruszeniem zasady pomocniczości zarówno pod względem wyboru podstawy prawnej, jak i niedostatecznego wykazania wartości dodanej wynikającej z działań UE w tej dziedzinie. Zwraca uwagę Komisji, że Komitet Regionów będzie nadal bardzo ściśle monitorował przestrzeganie zasady pomocniczości w tej dziedzinie.

19. Uważa, iż wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w pełni zachowuje ważność i zasługuje na pełną uwagę Komitetu.

20. Sądzi, iż dyrektywa 96/71/WE potwierdza prawa podstawowe, których wdrażanie ma ułatwiać, oraz iż prawa te – odnoszące się do godności ludzkiej – zostały ponadto umocnione wraz z wejściem w życie Traktatu z Lizbony, który nadał Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej wiążącą moc prawną, a także, iż praw tych nie wolno podporządkowywać logice swobód gospodarczych.

21. Wyraża w związku z tym ubolewanie, iż wniosek Komisji nie był przedmiotem dyskusji w kwestii wyboru podstawy prawnej, ponieważ przyjęcie „świadczenia usług” (art. 62 TFUE w połączeniu z art. 53) za podstawę prawną powoduje, że zagadnienia dotyczące stosowania dyrektywy 96/71/WE ponownie rozpatrywane są z punktu widzenia swobód gospodarczych i że Komitet Regionów, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i partnerzy społeczni nie uczestniczą w pełni w sporządzaniu dokumentu, który ich bezpośrednio dotyczy.

Wniosek dotyczący dyrektywy powinien uwzględniać wszystkie przypadki delegowania

22. Popiera tym niemniej treść wniosku Komisji w częściach dotyczących przeciwdziałania dumpingowi społecznemu i oszustwom w dziedzinie delegowania pracowników, a także ustanowienia mechanizmów kontroli stosowania warunków pracy i wynagrodzenia pracowników delegowanych. Jednakże przedstawiony wniosek nie pozwoli zrealizować tych celów, w związku z czym wymaga on szeregu zmian.

23. Uważa, że o przypadkach delegowania pracowników z krajów trzecich, które zostały uwzględnione w dyrektywie 96/71/WE, należałoby także wspomnieć w obecnym wniosku. Ponadto dyrektywa ta po swoim przyjęciu powinna możliwie najszybciej zostać włączona do dorobku prawnego EOG i do umowy ze Szwajcarią w sprawie swobodnego przepływu osób.

24. Ma świadomość istniejących ograniczeń możliwości kontroli w związku z barierami językowymi, monitorowaniem przypadków krótkotrwałego delegowania pracowników, trudnościami z uzyskaniem informacji z innego państwa członkowskiego, złożonością procedury uruchamiania sankcji oraz niedostatkiem środków kontroli administracji krajowej.

25. Opowiada się zatem zdecydowanie za przyjęciem przepisów z wniosku dotyczącego dyrektywy, które mają na celu eliminację możliwie największej liczby wspomnianych ograniczeń oraz wzmocnienie mechanizmów egzekwowania środków kontroli i sankcji nie tylko z myślą o skuteczności dyrektywy 96/71/WE, lecz także o jej skutecznym stosowaniu. Jednocześnie trzeba jasniej określić system transgranicznego egzekwowania orzeczeń sądowych. Musi on być zgodny z obowiązującymi zasadami współpracy międzynarodowej oraz wzajemnego uznawania i wykonywania orzeczeń sądowych, a także uwzględniać prawa procesowe jednostki.

26. Uważa, że w przypadku nieprzestrzegania dyrektywy 96/71/WE i omawianej dyrektywy, na przykład gdy okaże się, że pracownik nie został rzeczywiście delegowany, dane przedsiębiorstwo powinno zostać objęte właściwym prawodawstwem mającym zastosowanie w państwie świadczenia usług. Wszystkich pracowników w takiej sytuacji należy uznać za pracowników korzystających ze swobody przepływu osób zgodnie z art. 45 TFUE.

Odpowiedzialność solidarna: jeden z kluczowych przepisów proponowanej dyrektywy, który wymaga uzupełnienia

27. Przyjmuje z zadowoleniem przepisy dotyczące solidarnej odpowiedzialności pracodawcy i podwykonawcy, zwłaszcza w budownictwie, oraz fakt, że tego rodzaju solidarna odpowiedzialność obowiązuje już w ośmiu państwach członkowskich UE (Austria, Belgia, Finlandia, Francja, Hiszpania, Niemcy, Niderlandy, Niemcy i Włochy). Nie wystarczy to jednak do skutecznego zapobiegania nadużyciom. Trzeba zagwarantować, by wszystkie przedsiębiorstwa, które popełniają nadużycia związane z delegowaniem pracowników bądź na nich korzystają, ponosiły za to odpowiedzialność.

28. Sądzi, iż przepisy dotyczące odpowiedzialności solidarnej należałyby uzupełnić uregulowaniami zmierzającymi do ograniczenia liczby poziomów podwykonawstwa. Zmniejszyłoby to zagrożenie nadużyciami w zakresie delegowania pracowników. Ponadto chodziłoby o zapewnienie lepszej identyfikowalności podwykonawców.

Aktywna rola partnerów społecznych w zakresie egzekwowania prawa

29. Popiera przepisy zaproponowane przez Komisję Europejską, przewidujące kluczową rolę przedstawicieli związków zawodowych i partnerów społecznych w inspekcji pracy. Jednocześnie trzeba jednak uwzględnić różnice pomiędzy systemami poszczególnych państw członkowskich.

30. Uważa, iż rolę tę należałoby wzmocnić poprzez zapewnienie właściwym organom kontroli poszanowania praw w państwach członkowskich możliwości wymiany sprawdzonych rozwiązań kontrolnych, tak aby lepiej łączyć wysiłki w tej dziedzinie.

31. Sądzi ponadto, że wśród kluczowych podmiotów należałoby wymienić przedstawicieli pracowników, zwłaszcza członków europejskich rad zakładowych, m.in. w przedsiębiorstwach budowlanych – na przykład na wielkich budowach koordynacja działań podmiotów przedstawicielskich może także być źródłem informacji i ostrzeżeń. Inicjatywy podejmowane przez przedstawicieli pracowników są tym bardziej istotne, gdyż liczne przedsiębiorstwa przedstawiają informacje na temat realizowanej polityki odpowiedzialności społecznej.

Niezbędne doprecyzowanie wniosku w celu skutecznego stosowania zawartych w nim przepisów

32. Zwraca uwagę na fakt, iż istotną rolę w operacyjnym wdrażaniu dyrektywy odgrywać będzie sądownictwo krajowe, dlatego też musi ona zawierać jasne i precyzyjne przepisy, tak by nie były one źródłem dalszych wątpliwości w związku z wykładnią dokonywaną przez różne sądy krajowe oraz aby nie mnożyć pytań prejudycjalnych kierowanych do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

33. Uważa w związku z tym, że niektóre terminy stosowane we wniosku dotyczącym dyrektywy wymagają wyjaśnienia i bardziej jednoznacznego zdefiniowania. Trzeba na przykład jednoznacznie określić warunki delegowania pracowników, przy czym w razie nadużyć skutki prawne nie mogą obciążać pracowników. Należy też wyjaśnić na przykład kwestię stosowania w niektórych wersjach językowych dwóch różnych terminów na oznaczenie pojęcia „tymczasowo delegowani” (np. w wersji francuskiej „provisoirement détaché” i „temporairement détaché”), koncepcji „skuteczności” czy wreszcie pojęcia „podstawowy zbiór warunków zatrudnienia”, które nie występuje w dyrektywie 96/71/WE.

34. Z tych samych względów zwraca uwagę na preambułę wniosku (motyw 5), w której podkreśla się, że „trzeba również doprecyzować powiązania między dyrektywą 96/71/WE a rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych”, a jednocześnie zawarte we wniosku przepisy nie realizują tego postulat.

Konieczność rozwiania wszelkich wątpliwości dotyczących stosowania przepisów

35. Uważa, że preambuła wniosku prowadzić może do nieporozumień w kwestii właściwego prawa mającego zastosowanie do umowy o pracę (prawo państwa wysyłającego czy prawo państwa przyjmującego?). Wprawdzie – jak podkreśla się w motywie 6 preambuły – dyrektywa nie dotyczy bezpośrednio stosowania prawa, które ma zastosowanie zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I; należy przypomnieć, że dyrektywa z 1996 r. również nie przewidywała zmiany tych przepisów (wówczas art. 6 konwencji rzymskiej z 1980 r.), a jedynie doprecyzowanie warunków dotyczących „przepisów wymuszających swoje zastosowanie” w rozumieniu art. 9 rozporządzenia Rzym I (wówczas art. 7 konwencji rzymskiej z 1980 r.).

36. Zadba o to, by wniosek dotyczący dyrektywy nie zmienił ducha i celów dyrektywy 96/71/WE.

37. Sądzi, że wymóg przestrzegania przez oferenta przepisów dyrektywy 96/71/WE powinien stanowić kryterium udzielania zamówień publicznych czy też prywatnych i w przypadku poważnego naruszenia przepisów możliwe musi być wykluczenie danego oferenta, jak ma to już miejsce w chwili obecnej.

38. Popiera gotowość Komisji do harmonizacji ustawodawstwa państw członkowskich w dziedzinie transgranicznego egzekwowania nakładanych kar i sankcji administracyjnych.

II. ZALECANE POPRAWKI

Poprawka 1

Preambuła

Umocowanie 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Tekst zaproponowany przez KR
uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego artykuł 53 ust. 1 i art. 62,	uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego artykuł 153 ust. 1 lit. b) 53 ust. 1 i art. 62,

Uzasadnienie

Warunki pracy i zatrudnienia są tradycyjnie przedmiotem negocjacji zbiorowych, a zatem są ściśle związane z autonomią partnerów społecznych, którzy odgrywają ponadto kluczową rolę w kontroli stosowania uzgodnionych w tej dziedzinie standardów. Z tego względu najwłaściwszą podstawą prawną jest tu art. 153 ust. 1 lit. b) Traktatu, który bezpośrednio odnosi się do inicjatyw wspólnotowych w dziedzinie warunków pracy. Dodać należy, że choć mamy tu do czynienia z wnioskiem dotyczącym dyrektywy w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, której podstawą prawną są postanowienia dotyczące świadczenia usług, orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości odnoszące się do wyboru podstawy prawnej nie wykluczają wyraźnie zastosowania bardziej adekwatnej podstawy prawnej w przypadku omawianego wniosku.

Poprawka 2

Motyw 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
3) Odnosnie do pracowników delegowanych czasowo do pracy w celu świadczenia usług w innym państwie członkowskim niż to, w którym zwyczajowo wykonują oni pracę, w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ustanowiono podstawowy zbiór jasno określonych warunków zatrudnienia, które muszą być spełnione przez usługodawcę w państwie członkowskim, do którego następuje delegowanie, celem zapewnienia minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych.	3) Odnosnie do pracowników delegowanych czasowo do pracy w celu świadczenia usług w innym państwie członkowskim niż to, w którym zwyczajowo wykonują oni pracę, w celu wykonywania pracy związanej ze świadczeniem usług na terytorium innego państwa członkowskiego niż to, na terenie którego są zatrudnieni, w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ustanowiono podstawowy zbiór jasno określonych warunków zatrudnienia, które muszą być spełnione przez usługodawcę w państwie członkowskim, do którego następuje delegowanie, celem zapewnienia minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych.

Uzasadnienie

Poprawka nie ma wyłącznie charakteru semantycznego, gdyż jej celem jest zapewnienie spójności z koncepcjami przedstawionymi w dyrektywie nr 96/71/WE. Słowo po słowie przytoczono w niej brzmienie motywu 3 dyrektywy nr 96/71/WE, w którym zastosowano określenie „temporaire”, a nie „provisoire” (które z prawnego punktu widzenia jest zresztą mniej precyzyjne od określenia „temporaire”), podobnie jak w motywie 5 omawianego wniosku (*). Ponadto autorzy poprawki chcą, by nie ograniczono się do wzmianki o delegowaniu pracowników wyłącznie z jednego państwa członkowskiego do drugiego, tak jak w motywach omawianego wniosku. Jeżeli taki byłby zakres wniosku, stanowiłby on odejście od intencji prawodawcy z 1996 r., który w celu uwzględnienia zjawiska delegowania pracowników z krajów trzecich użył słów: „sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur lequel” („na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo, na terenie którego są zatrudnieni”) (motyw 3 dyrektywy nr 96/71/WE (**), a nie słów „dans un autre Etat membre” („w innym państwie członkowskim”), użytych w omawianym wniosku dotyczącym dyrektywy. W trosce o pewność prawa wskazane jest zastosowanie tej zasady w motywach wniosku.

Poprawka 3

Motyw 6

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
6) Podobnie jak w przypadku dyrektywy 96/71/WE niniejsza dyrektywa nie może jednak uniemożliwić stosowania prawa, które zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I ma zastosowanie do indywidualnych umów o pracę, ani stosowania rozporządzenia nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego czy rozporządzenia nr 987/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.	6) Podobnie jak w przypadku dyrektywy 96/71/WE niniejsza dyrektywa nie może jednak uniemożliwić stosowania prawa, które zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I ma zastosowanie do indywidualnych umów o pracę, <u>ani stosowania przepisów przyjmującego państwa członkowskiego wymuszających swoje zastosowanie, zgodnie z art. 9 rozporządzenia Rzym I, ani też</u> stosowania rozporządzenia nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego czy rozporządzenia nr 987/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Uzasadnienie

Powyższe uzupełnienie jest istotne, gdyż przyczynia się do wyjaśnienia niejasności w odniesieniu do zakresu dyrektywy 96/71/WE i jej powiązania z prawem prywatnym międzynarodowym. W rzeczywistości dyrektywa 96/71/WE nie dotyczy bezpośrednio zastosowania prawa, które – zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I – odnosi się do indywidualnych umów o pracę, lecz – zgodnie z art. 9 rozporządzenia Rzym I – wyraźnie przewiduje zastosowanie przepisów przyjmującego państwa członkowskiego wymuszających swoje zastosowanie do oddelegowanych pracowników (bez względu na to, jakie prawo reguluje umowę). Brak wyraźnego podkreślenia czy potwierdzenia tego faktu w tym kontekście mogłoby prowadzić do nieporozumień, grożąc odejściem od ducha i litery dyrektywy 96/71/WE.

Poprawka 4

Motyw 14

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Należy w dalszym stopniu skonkretyzować zobowiązania państw członkowskich do powszechnego i rzeczywistego udostępnienia informacji dotyczących warunków zatrudnienia, nie tylko dla usługodawców z innych państw członkowskich, ale również dla zainteresowanych pracowników delegowanych	Należy w dalszym stopniu skonkretyzować zobowiązania państw członkowskich do powszechnego, <u>bezpłatnego</u> i rzeczywistego udostępnienia informacji dotyczących warunków zatrudnienia, nie tylko dla usługodawców z innych państw członkowskich, ale również dla zainteresowanych pracowników delegowanych.

Uzasadnienie

Aby informacje były rzeczywiście dostępne, muszą przede wszystkim być bezpłatne.

(*) Ta część poprawki i uzasadnienia nie dotyczy polskiej wersji językowej (przyp. tłum.).

(**) Ta część uzasadnienia odnosząca się do motywu 3 dyrektywy nr 96/71/WE nie dotyczy polskiej wersji językowej tego motywu, w którym mowa jest o „czasowym delegowaniu pracowników w celu wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż to, na terenie którego są zatrudnieni”, a więc bez uwzględnienia krajów trzecich (przyp. tłum.).

Poprawka 5

Artykuł 1 nowy ustęp 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Artykuł 1 Przedmiot (...)	Artykuł 1 Przedmiot (...) <u>3. Co się tyczy zastosowania i egzekwowania warunków pracy i zatrudnienia pracowników delegowanych, niniejsza dyrektywa jest zgodna z postanowieniami art. 1 ust. 4 dyrektywy 96/71/WE, która stanowi: „Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie nieczłonkowskim nie mogą być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie członkowskim”.</u>

Uzasadnienie

Powyższa poprawka jest w pełni uzasadniona, jeżeli weźmiemy pod uwagę, że omawiany wniosek dotyczący dyrektywy nie powinien zaburzać struktury dyrektywy 96/71/WE i że prawodawca wprowadził art. 1 ust. 4, by uniknąć ryzyka dumpingu socjalnego ze strony krajów trzecich do Unii Europejskiej. Z tego samego względu nie można dopuścić do tego, by ścisłe zastosowanie dyrektywy 96/71/WE ograniczało się do delegowania pracowników z jednego państwa członkowskiego do drugiego, pozostawiając tym samym pole do oszustw lub obchodzenia przepisów przez kraje trzecie. Państwa członkowskie powinny być zatem czujne i podejmować kroki w celu zapobiegania obchodzeniu przepisów, które stanowiłoby poważną wadę obecnego systemu kontroli.

Poprawka 6

Artykuł 3.1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Artykuł 3 Zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów 1. Dla celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy uwzględniają elementy faktyczne cechujące działalność przedsiębiorstwa w państwie prowadzenia działalności, tak by ustalić, czy faktycznie prowadzi ono znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym lub działalność czysto administracyjną. Do elementów tych może należeć: a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma zarejestrowaną siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki, ma prawo do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbie handlowej lub organach branżowych; b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych; c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa; d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczną część swej działalności, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny, e) wyjątkowo ograniczona liczba wykonanych umów lub kwota obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności.	Artykuł 3 Zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów 1. Dla celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy uwzględniają elementy faktyczne cechujące działalność przedsiębiorstwa w państwie prowadzenia działalności, tak by ustalić, czy faktycznie prowadzi ono znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym lub działalność czysto administracyjną. Do elementów tych może należeć: a) <u>państwo członkowskie, w którym przedsiębiorstwo wykonuje główną działalność zawodową, mierzoną w jednostkach czasu na pracownika, oraz</u> miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma zarejestrowaną siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki, ma prawo do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbie handlowej lub organach branżowych; b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych; c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa; d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczną część swej działalności, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny,

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku i uwzględnia się w niej charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie członkowskim prowadzenia działalności.</p> <p>2. Aby ocenić, czy delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, uwzględnia się wszystkie elementy faktyczne cechujące taką pracę i sytuację danego pracownika.</p> <p>Do elementów tych mogą należeć następujące kwestie:</p> <p>a) czy praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim,</p> <p>b) czy pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego dany pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 lub z konwencją rzymską;</p> <p>c) czy po wykonaniu pracy lub usług, do wykonania których został delegowany, pracownik wraca do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub ma w tym państwie ponownie podjąć pracę;</p> <p>d) czy pracodawca delegujący pracownika opłaca koszty jego podróży, utrzymania i zakwaterowania lub zapewnia zwrot tych kosztów, a także w jaki sposób się to odbywa; oraz</p> <p>e) czy powtarzała się w sytuacji, w której na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany).</p> <p>Wszystkie wyżej wymienione elementy faktyczne mają wyłącznie charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić, i związku z tym nie mogą być rozpatrywane osobno. Kryteria te dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę sytuacji.</p>	<p>e) wyjątkowo ograniczona liczba wykonanych umów lub kwota obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności.</p> <p>Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku i uwzględnia się w niej charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie członkowskim prowadzenia działalności.</p> <p><u>2. Ocena tych elementów przyczynia się do sporządzenia definicji pracownika delegowanego w przyjmującym państwie członkowskim, jak przewiduje art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.</u></p> <p>2 3. Aby ocenić, czy delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, uwzględnia się wszystkie elementy faktyczne cechujące taką pracę i sytuację danego pracownika.</p> <p>Do elementów tych mogą należeć następujące kwestie:</p> <p>a) czy praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim,</p> <p>b) czy pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego dany pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 lub z konwencją rzymską;</p> <p>c) czy po wykonaniu pracy lub usług, do wykonania których został delegowany, pracownik wraca do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub ma w tym państwie ponownie podjąć pracę;</p> <p>d) <u>czy pracownik posiada ważny formularz A1 jako zaświadczenie o objęciu ubezpieczeniem społecznym w państwie członkowskim pochodzenia; formularz A1 nie ma mocy wstecznej; musi być wydany na początku okresu delegowania pracownika i przed jakąkolwiek kontrolą;</u></p> <p>de) czy pracodawca delegujący pracownika opłaca koszty jego podróży, utrzymania i zakwaterowania lub zapewnia zwrot tych kosztów, a także w jaki sposób się to odbywa; oraz</p> <p>ef) czy powtarzała się w sytuacji, w której na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany).</p> <p>Wszystkie wyżej wymienione elementy faktyczne mają wyłącznie charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić, i związku z tym nie mogą być rozpatrywane osobno. Kryteria te dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę sytuacji.</p>

Uzasadnienie

Dodany fragment ma na celu uniknięcie tworzenia przedsiębiorstw, których działalność w państwie członkowskim prowadzenia działalności byłaby pozorna i służyłaby jedynie uniknięciu przepisów dotyczących warunków zatrudnienia obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim.

Celem art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE jest niedopuszczenie do tego, by pracownicy delegowani z jednego państwa (w tym nieczłonkowskiego) mogli być uznawani za samozatrudnionych i tym samym, by zakres stosowania dyrektywy ich nie obejmował. Wystarczyłoby na przykład, by pracodawca w kraju A zmienił status swojego pracownika zatrudnionego w sektorze budownictwa w kraju A na samozatrudnionego w celu uniknięcia zobowiązań wynikających z dyrektywy w państwie członkowskim B, do którego dany pracownik został delegowany. By zapobiec tego rodzaju oszustwom, dyrektywa z 1996 r. nałożyła na kraj przyjmujący świadczenia usługi (w tym wypadku państwo członkowskie B) wymóg zdefiniowania pojęcia pracownika i tym samym stosunku pracy w świetle prawa krajowego. Jedynym słabym punktem tej konstrukcji prawnej jest trudność w praktycznym zastosowaniu tak ustanowionej zasady, w związku z czym elementy wymienione w art. 4 będą z pewnością stanowić wytyczną ułatwiającą praktyczne zastosowanie art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE.

Poprawka 7

Nowy artykuł 3a

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<p><u>Sankcje z tytułu nieprzebrzegania prawa</u></p> <p><u>W przypadku nieprzebrzegania art. 3 dyrektywy 96/71/WE lub stosownych artykułów niniejszej dyrektywy, dane przedsiębiorstwo i jego pracownicy zostają objęci właściwym prawodawstwem mającym zastosowanie w państwie świadczenia usług. Wszystkich pracowników w takiej sytuacji uznaje się za pracowników korzystających ze swobody przepływu osób zgodnie z art. 45 TFUE. Przyjmujące państwo członkowskie może wówczas zażądać natychmiastowego przedstawienia dowodu, że dani pracownicy są traktowani na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego w odniesieniu do wszystkich warunków pracy i zatrudnienia oraz związanych z nimi praw socjalnych, zgodnie z art. 45 TFUE.</u></p>

Poprawka 8

Artykuł 5 ustę 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu dopilnowania, aby informacje o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, i które muszą być stosowane i przestrzegane przez usługodawców, były łatwo dostępne w sposób przejrzysty i kompleksowy na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, w formacie zapewniającym dostępność dla osób niepełnosprawnych oraz zgodnie ze standardami WWW w tej dziedzinie, oraz aby biura łącznikowe lub inne właściwe organy krajowe, o których mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE, były w stanie efektywnie wykonywać swoje zadania.</p>	<p>Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu dopilnowania, aby informacje o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, i które muszą być stosowane i przestrzegane przez usługodawców, były łatwo dostępne w sposób <u>bezpłatny, jasny,</u> przejrzysty i kompleksowy na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, w formacie zapewniającym dostępność dla osób niepełnosprawnych oraz zgodnie ze standardami WWW w tej dziedzinie, oraz aby biura łącznikowe lub inne właściwe organy krajowe, o których mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE, były w stanie efektywnie wykonywać swoje zadania.</p>

Uzasadnienie

Aby informacje były rzeczywiście dostępne, muszą przede wszystkim być bezpłatne.

Poprawka 9

Artykuł 7 ustęp 4

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Wymóg ustanowiony w ust. 1 i 2 nie oznacza obowiązku przeprowadzania kontroli rzeczowych przez państwo członkowskie prowadzenia działalności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa. Kontrole takie przeprowadzane są w razie potrzeby przez organy przyjmującego państwa członkowskiego na wniosek właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności, zgodnie z art. 10 i z uprawnieniami dotyczącymi nadzoru przewidzianymi w krajowym prawie, praktyce i procedurach administracyjnych przyjmującego państwa członkowskiego oraz zgodnie z prawem Unii.</p>	<p>Wymóg ustanowiony w ust. 1 i 2 nie oznacza obowiązku przeprowadzania kontroli rzeczowych przez państwo członkowskie prowadzenia działalności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa. Kontrole takie przeprowadzane są w razie potrzeby przez organy przyjmującego państwa członkowskiego na wniosek właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności, zgodnie z art. 10 i z uprawnieniami dotyczącymi nadzoru przewidzianymi w krajowym prawie, praktyce i procedurach administracyjnych przyjmującego państwa członkowskiego oraz zgodnie z prawem Unii.</p>

Uzasadnienie

Poprawka służy usunięciu utrudnień proceduralnych dla przeprowadzania kontroli rzeczowych zarówno w państwie członkowskim prowadzenia działalności, jak i w przyjmującym państwie członkowskim.

Poprawka 10

Artykuł 9 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą wprowadzać wyłącznie następujące wymogi administracyjne i środki kontrolne:</p>	<p>Państwa członkowskie mogą wprowadzać wyłącznie W celu poprawy stosowania art. 3 i 5 dyrektywy 96/71/WE przyjmujące państwo członkowskie wprowadza przynajmniej następujące wymogi administracyjne i środki kontrolne:</p>

Uzasadnienie

Zamiast proponować maksymalne wymogi, jak to czyni Komisja Europejska, sugeruje się określenie wymogów minimalnych. Takie odwrócenie logiki artykułu jest zresztą spójne z przepisami art. 12 ust. 3 zaproponowanymi przez Komisję Europejską.

Poprawka 11

Artykuł 9 ustęp 1 litera a)

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>wymóg w stosunku do usługodawcy prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim dotyczący złożenia zwykłego oświadczenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, przy czym oświadczenie to może obejmować wyłącznie dane identyfikacyjne usługodawcy, dane o obecności pracownika delegowanego, którego można łatwo zidentyfikować, bądź większej ich liczby, planowaną liczbę tych pracowników, planowany okres i miejsce ich pobytu oraz rodzaj usług uzasadniających delegowanie;</p>	<p>wymóg w stosunku do usługodawcy prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim dotyczący złożenia zwykłego oświadczenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, przy czym <u>w oświadczeniu tym należy wskazać, że usługodawca zapoznał się z minimalnymi warunkami pracy i zatrudnienia określonymi w art. 3 dyrektywy 96/71/WE w państwie świadczenia usługi i że będzie ich przestrzegał; w oświadczeniu tym należy podać co najmniej czas trwania oddelegowania, datę rozpoczęcia, tożsamość i liczbę delegowanych pracowników oraz miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim</u> oświadczenie to może obejmować wyłącznie dane identyfikacyjne usługodawcy, dane o obecności pracownika delegowanego, którego można łatwo zidentyfikować, bądź większej ich liczby, planowaną liczbę tych pracowników, planowany okres i miejsce ich pobytu oraz rodzaj usług uzasadniających delegowanie;</p>

Uzasadnienie

Wyjaśnienie wymagań dotyczących oświadczenia usługodawcy.

Poprawka 12

Artykuł 9 ustęp 1 litera b)

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w łatwo dostępnym oraz identyfikowalnym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczone są usługi, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę (lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy 91/533, w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy), kart płac, rozliczeń czasu płacy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych;</p>	<p>wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w łatwo dostępnym oraz identyfikowalnym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczone są usługi, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę (lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy 91/533, w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy), kart płac, rozliczeń czasu płacy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń, <u>formularza A1 zaświadczonego o objęciu ubezpieczeniem społecznym w państwie członkowskim pochodzenia, wymaganej oceny ryzyka dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy zgodnie z dyrektywą 89/391/EWG, oraz, jeżeli delegowany pracownik jest obywatelem państwa trzeciego, kopii zezwolenia na pracę i pobyt oraz wszelkich innych dokumentów potrzebnych do weryfikacji zgodności z dyrektywą 96/71/WE oraz niniejszą dyrektywą</u> lub kopii dokumentów równoważnych;</p>

Uzasadnienie

Uwaga: poprawka powiązana z poprawką do art. 3 ust. 2.

Poprawka 13

Artykuł 11 nowy ustęp 4

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>(...)</p> <p>3. Państwa członkowskie dopilnowują, aby związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają zgodnie z kryteriami ustanowionymi w ich prawie krajowym uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy, mogły brać udział w imieniu lub na korzyść pracowników delegowanych lub ich pracodawcy, za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy lub egzekwowania zobowiązań z niej wynikających.</p>	<p>(...)</p> <p>3. Państwa członkowskie dopilnowują, aby związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają zgodnie z kryteriami ustanowionymi w ich prawie krajowym uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy, mogły brać udział w imieniu lub na korzyść pracowników delegowanych lub ich pracodawcy, za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy lub egzekwowania <u>praw zobowiązań</u> z niej wynikających. <u>Związkom zawodowym przyznaje się prawo, by – także w imieniu delegowanych pracowników, za ich zgodą – dochodziły przed sądem praw tych pracowników.</u></p>

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<p>4. <u>Przedstawiciele pracowników, a zwłaszcza członkowie europejskich rad zakładowych przedsiębiorstw w sektorze budownictwa, mają prawo w dowolnym momencie powiadomić związki zawodowe i właściwe organy w dziedzinie kontroli stosowania przepisów o wszelkich przypadkach delegowania pracowników, które wzbudzają poważne wątpliwości co do przestrzegania warunków pracy i zatrudnienia pracowników delegowanych.</u></p> <p><u>5.4.</u> Ustępy 1 i 3 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących przedawnienia lub terminów podejmowania podobnych działań i krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądem.</p>

Uzasadnienie

Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach, a zwłaszcza członkowie europejskich rad zakładowych, obserwują bezpośrednio realia różnych przedsiębiorstw i instytucji w państwach członkowskich. Ze względu na to, że są obserwatorami stosunków pracy zarówno na miejscu, jak i na szczeblu transnarodowym, powinni mieć prawo do powiadamiania o oszustwie w zakresie stosowania przepisów dotyczących delegowania pracowników.

Poprawka 14

Artykuł 12 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Artykuł 12</p> <p>Podwykonawstwo – odpowiedzialność solidarna</p> <p>W odniesieniu do działalności budowlanej, o której mowa w załączniku do dyrektywy 96/71/WE, względem wszystkich sytuacji delegowania objętych art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE państwa członkowskie dopilnowują, na zasadzie niedyskryminacji w odniesieniu do ochrony równoważnych praw pracowników bezpośrednich podwykonawców prowadzących działalność na ich terytorium, aby wykonawca, dla którego pracodawca (usługodawca, agencja pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy) jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł, wraz z pracodawcą lub zamiast niego, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego lub wspólny fundusz lub instytucje partnerów społecznych, z powodu braku wypłaty:</p>	<p>Artykuł 12</p> <p>Podwykonawstwo – odpowiedzialność solidarna</p> <p><u>Każde państwo członkowskie przyjmuje W odniesieniu do działalności budowlanej, o której mowa w załączniku do dyrektywy 96/71/WE, względem wszystkich sytuacji delegowania objętych art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE państwa członkowskie dopilnowują, na zasadzie niedyskryminacji w odniesieniu do ochrony równoważnych praw pracowników bezpośrednich podwykonawców prowadzących działalność na ich terytorium, aby wykonawca, dla którego pracodawca (usługodawca, agencja pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy) jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł, niezbędne środki w celu zapewnienia, by przedsiębiorstwo, które wyznacza inne przedsiębiorstwo do świadczenia usług, ponosiło odpowiedzialność – wraz z pracodawcą lub zamiast niego – za zobowiązania tego przedsiębiorstwa, podwykonawcy lub agencji zajmującej się wypożyczaniem pracowników, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego lub wspólny fundusz lub instytucje partnerów społecznych, z powodu braku wypłaty:</u></p>

Uzasadnienie

Nie ma powodu ograniczać regulacji dotyczących łańcuchów podwykonawstwa tylko do sektora budownictwa. Wyjaśnienie powstałych obowiązków.

Poprawka 15

Artykuł 12 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie postanawiają, że wykonawca, który dochował należytej staranności, nie ponosi odpowiedzialności na podstawie ust. 1. Takie systemy są stosowane w sposób przejrzysty, niedyskryminacyjny i proporcjonalny. Mogą one obejmować środki zapobiegawcze przyjęte przez wykonawcę, które polegają na przedstawieniu przez podwykonawcę dowodów dotyczących głównych warunków pracy, które zostały zastosowane do pracowników delegowanych, a o których mowa jest w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE, w tym kart płac i dowodów wypłaty wynagrodzeń, a także dowodów przestrzegania obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego i podatków w państwie członkowskim prowadzenia działalności oraz dowodów zgodności z przepisami mającymi zastosowanie do pracowników delegowanych.</p>	<p>Państwa członkowskie postanawiają, że wykonawca, który dochował należytej staranności, nie ponosi odpowiedzialności na podstawie ust. 1. Takie systemy są stosowane w sposób przejrzysty, niedyskryminacyjny i proporcjonalny. Mogą one obejmować środki zapobiegawcze przyjęte przez wykonawcę, które polegają na przedstawieniu przez podwykonawcę dowodów dotyczących głównych warunków pracy, które zostały zastosowane do pracowników delegowanych, a o których mowa jest w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE, w tym kart płac i dowodów wypłaty wynagrodzeń, a także dowodów przestrzegania obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego i podatków w państwie członkowskim prowadzenia działalności oraz dowodów zgodności z przepisami mającymi zastosowanie do pracowników delegowanych.</p>

Uzasadnienie

Nie istnieje definicja pojęcia „należytej staranności” na poziomie UE. Poprawka służy ponadto uniknięciu zdjęcia odpowiedzialności z wykonawcy, jeśli chodzi o kontrolę przestrzegania warunków zatrudnienia przez podwykonawcę.

Poprawka 16

Artykuł 12 ustęp 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą, w sposób zgodny z prawem Unii, ustanowić w prawie krajowym bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności podwykonawcy. Państwa członkowskie mogą także, w sposób zgodny z prawem Unii, wprowadzić taką odpowiedzialność w innych sektorach niż te, które są wymienione w załączniku do dyrektywy 96/71/WE. W odniesieniu do tych przypadków państwa członkowskie mogą postanowić, że wykonawca, który dochował należytej staranności, jak określono w prawie krajowym, nie ponosi odpowiedzialności.</p>	<p>Państwa członkowskie mogą, w sposób zgodny z prawem Unii, ustanowić w prawie krajowym bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności podwykonawcy. Państwa członkowskie mogą także, w sposób zgodny z prawem Unii, wprowadzić taką odpowiedzialność w innych sektorach niż te, które są wymienione w załączniku do dyrektywy 96/71/WE. W odniesieniu do tych przypadków państwa członkowskie mogą postanowić, że wykonawca, który dochował należytej staranności, jak określono w prawie krajowym, nie ponosi odpowiedzialności.</p>

Uzasadnienie

Nie istnieje definicja pojęcia „należytej staranności” na poziomie UE. Poprawka służy ponadto uniknięciu zdjęcia odpowiedzialności z wykonawcy, jeśli chodzi o kontrolę przestrzegania warunków zatrudnienia przez podwykonawcę.

Poprawka 17

Artykuł 12 nowy ustęp 4

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<p><u>4a. W przypadku braku w danym sektorze umowy między partnerami społecznymi określającej maksymalną liczbę poziomów podwykonawstwa liczba tych poziomów jest ograniczona do trzech.</u></p>

Uzasadnienie

Poprawka wynika z zaleceń politycznych zawartych w pkt 28 opinii.

Poprawka 18

Artykuł 18, nowy artykuł po artykule 18

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<p data-bbox="815 389 946 418">Nowy artykuł</p> <p data-bbox="815 439 1171 468"><u>Klauzula o nieobniżaniu poziomu ochrony</u></p> <p data-bbox="815 488 1356 741"><u>Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie jest w żadnym razie wystarczającym powodem do tego, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w sektorach nią objętych. Pozostaje to bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich i/lub partnerów społecznych do przyjmowania – stosownie do zmieniających się okoliczności – przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych innych od przepisów istniejących w chwili przyjmowania niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że przestrzegane będą przewidziane w niej wymogi minimalne.</u></p>

Uzasadnienie

Klauzula zwana „klauzulą o nieobniżaniu poziomu ochrony” została już wprowadzona do wielu dyrektyw wspólnotowych i ma na celu ich lepsze zastosowanie w państwach członkowskich. Transpozycja określonej dyrektywy w danym państwie członkowskim nie powinna prowadzić do obniżenia poziomu ochrony występującego w dziedzinach objętych dyrektywą, zwłaszcza jeżeli chodzi o odpowiedzialność solidarną przewidzianą w art. 12 omawianej dyrektywy.

Poprawka 19

Artykuł 21

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p data-bbox="256 1216 360 1245">Artykuł 21</p> <p data-bbox="256 1265 384 1294">Sprawozdanie</p> <p data-bbox="256 1314 798 1464">Najpóźniej w ciągu 5 lat od upłynięcia terminu transpozycji Komisja sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotyczące wdrażania przepisów niniejszej dyrektywy, któremu towarzyszą, w razie potrzeby, stosowne wnioski.</p>	<p data-bbox="815 1216 919 1245">Artykuł 21</p> <p data-bbox="815 1265 946 1294">Sprawozdanie</p> <p data-bbox="815 1314 1356 1464">Najpóźniej w ciągu 5 lat od upłynięcia terminu transpozycji Komisja sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i <u>Komitetu Regionów</u> dotyczące wdrażania przepisów niniejszej dyrektywy, któremu towarzyszą, w razie potrzeby, stosowne wnioski.</p>

Uzasadnienie

Jest to wymóg zgodny z wyborem art. 153 TFUE na podstawie prawnej wniosku dotyczącego dyrektywy.

Bruksela, 29 listopada 2012 r.

Przewodniczący
Komitetu Regionów
Ramón Luis VALCÁRCEL SISO