KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 30.4.2024 r.
COM(2024) 320 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY I EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO

dotyczące stosowania i wykonywania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

{SWD(2024) 320 final}

Spis treści

1. Wprowadzenie 2
2. Analiza stosowania i wykonania dyrektywy przez państwa członkowskie 3
   2.1. Delegowanie podwójne lub łańcuchowe 3
   2.2. Warunki zatrudnienia 4
   2.2.1. Stosowanie powszechnie stosowanych umów zbiorowych do wszystkich sektorów 5
   2.2.2. Wynagrodzenie 5
   2.2.3. Nowe elementy warunków zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim 6
   2.3. Obowiązki w zakresie informowania 7
   2.4. Przepisy dotyczące delegowania długoterminowego 8
   2.5. Równe traktowanie delegowanych pracowników tymczasowych 8
   2.6. Dodatki z tytułu delegowania 9
   2.7. Umowy zbiorowe 9
   2.8. Współpraca pomiędzy państwami członkowskimi 10
   2.9. Monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie 10
3. Podwykonawstwo i delegowanie pracowników 10
4. Delegowanie obywateli państw trzecich 12
5. Główne wnioski i potencjalne dalsze działania 13

1. Wprowadzenie

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług („dyrektywa") weszła w życie w 29 lipca 2018 r. i zaczęła obowiązywać w 30 lipca 2020 r. Państwa członkowskie miały przyjąć i opublikować przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania tej dyrektywy do 30 lipca 2020 r.

Zmiany wprowadzone dyrektywą mają na celu zapewnienie równych warunków działania przy jednoczesnej ochronie praw pracowników delegowanych. Zmiany te obejmują zastąpienie odniesienia do „minimalnych stawek płacy" odniesieniem do „wynagrodzenia" pracowników delegowanych; określenie rozszerzonego zestawu warunków zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim w odniesieniu do delegowania długoterminowego oraz zagwarantowanie pracownikom delegowanym tymczasowo takich samych podstawowych warunków, jakie mają zastosowanie do lokalnych pracowników tymczasowych zatrudnionych w przyjmującym państwie członkowskim.

W niniejszym sprawozdaniu dokonano przeglądu stosowania i wykonywania przez państwa członkowskie dyrektywy (UE) 2018/957 zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług[1] zgodnie z wymogami art. 2. Niniejszemu sprawozdaniu towarzyszy dokument roboczy służb Komisji zawierający dalszą analizę stanowiącą podstawę niniejszego sprawozdania[2].

.

Zarówno niniejsze sprawozdanie, jak i towarzyszący mu dokument roboczy służb Komisji są neutralne sektorowo. W art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy (UE) 2018/957 zobowiązano Komisję do uwzględnienia w sprawozdaniu oceny, czy konieczne są dalsze środki mające służyć zapewnieniu równych warunków działania i ochronie pracowników w odniesieniu do delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego. Przepis ten uwzględniono na wypadek nieprzyjęcia szczegółowych przepisów dotyczących delegowania kierowców w tym sektorze. Ponieważ dyrektywa (UE) 2020/1057[3] została przyjęta w 2020 r., nie jest już konieczne uwzględnianie szczegółowej oceny sektora transportu drogowego, ponieważ zostanie ona przedstawiona w sprawozdaniu z wdrażania dyrektywy (UE) 2020/1057[4].

Zgodnie z mandatem otrzymanym od współprawodawców w niniejszym sprawozdaniu oraz towarzyszącym mu dokumencie roboczym służb Komisji zwrócono szczególną uwagę na sytuację pracowników delegowanych w łańcuchach podwykonawców[5]. Biorąc pod uwagę niedawny wzrost delegowania pracowników będących obywatelami państw trzecich i jego spodziewany rozwój jako ważnego kanału mobilności wewnątrzunijnej, w sprawozdaniu

[1] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16.
[2] SWD (2024) 320.
[3] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012, Dz.U. L 249 z 31.7.2020, s. 49.
[4] Dyrektywa (UE) 2020/1057 zobowiązuje Komisję do dokonania oceny jej wykonania do 31 grudnia 2025 r.
[5] Art. 2 ust. 2 dyrektywy (UE) 2018/957.

skoncentrowano się również na ich sytuacji[6]. Ponadto w sprawozdaniu zbadano również, czy konieczne jest wprowadzenie zmian w dyrektywie.

W niniejszym sprawozdaniu oraz towarzyszącym mu dokumencie roboczym służb Komisji przeanalizowano przepisy krajowe stanowiące wykonanie przepisów dyrektywy. Nie uwzględniono w nim wyczerpująco wszystkich krajowych środków wykonawczych i nie przesądza ono stanowiska, jakie Komisja może zająć w przyszłych postępowaniach sądowych.

Informacje zawarte w niniejszym sprawozdaniu oraz w towarzyszącym mu dokumencie roboczym służb Komisji opierają się na krajowych środkach transpozycji dyrektywy, o których państwa członkowskie poinformowały Komisję zgodnie z wymogami art. 3 ust. 1 dyrektywy. Komisja gromadziła również informacje na temat stosowania i wykonania dyrektywy z różnych źródeł, takich jak sieć ekspertów prawnych MoveS[7], Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników (ECPW)[8] oraz badanie wspierające monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników[9]. Komisja zebrała również opinie państw członkowskich i partnerów społecznych za pomocą kwestionariusza rozesłanego przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA).

2. Analiza stosowania i wykonania dyrektywy przez państwa członkowskie

2.1. Delegowanie podwójne lub łańcuchowe

Dyrektywa odnosi się do sytuacji, w której pracownik jest zatrudniany przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy (agencję pracy tymczasowej) i wynajmowany do wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika. Delegowanie podwójne lub łańcuchowe ma miejsce, gdy przedsiębiorstwo użytkownik wysyła pracownika do tymczasowego wykonywania pracy w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie, w którym pracownik zazwyczaj pracuje dla agencji pracy tymczasowej lub dla przedsiębiorstwa użytkownika[10].

---

[6] „Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals" [„Sprawozdanie w sprawie praktyk, możliwości i wyzwań związanych ze współpracą między państwami członkowskimi, w szczególności w odniesieniu do delegowania obywateli państw trzecich"], sprawozdanie końcowe ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, luty 2023. Sprawozdanie dostępne jest pod adresem: ELA-report-posting-nationals.pdf (europa.eu)..
Zob. również „Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023" [„Zatrudnienie i sprawy społeczne w Europie w 2023 r."], Urząd Publikacji Unii Europejskiej (europa.eu).

[7] Sieć ekspertów prawnych MoveS jest finansowaną przez Komisję siecią niezależnych ekspertów w dziedzinie mobilności wewnątrzunijnej. MoveS oznacza mobilność wewnątrzunijną i koordynację zabezpieczenia społecznego. Obejmuje wszystkie 27 państw członkowskich UE, a także Islandię, Liechtenstein, Norwegię i Szwajcarię.

[8] Sprawozdanie podgrupy ds. transpozycji dyrektywy (UE) 2018/957, sprawozdanie dla Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników (ECPW). https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en

[9] Badanie wspierające monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników. Badanie to zostało przygotowane dla Komisji. Odzwierciedla ono jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za żadne konsekwencje wynikające z ponownego wykorzystania tej publikacji. https://op.europa.eu/pl/web/general-publications

[10] Zob. pkt 3.1.1.3 sprawozdania podgrupy ds. transpozycji dyrektywy (UE) 2018/957, sprawozdanie dla Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników (ECPW).

W dyrektywie wyjaśniono, że w takiej sytuacji agencja pracy tymczasowej jest uznawana za przedsiębiorstwo delegujące i w związku z tym musi wypełniać wszystkie odpowiednie obowiązki. Ponadto przedsiębiorstwo użytkownik jest zobowiązane do poinformowania agencji pracy tymczasowej w odpowiednim czasie, jeżeli planuje wysłać pracownika delegowanego przez agencję pracy tymczasowej do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim.

Prawie wszystkie państwa członkowskie włączyły do swoich przepisów krajowych przepisy dyrektywy dotyczące agencji pracy tymczasowej w sytuacji podwójnego lub łańcuchowego delegowania. Niektóre państwa członkowskie (Węgry, Słowacja) nie zezwalają przedsiębiorstwom użytkownikom na przydzielanie pracowników tymczasowych innemu pracodawcy. Węgry nie zezwalają na delegowanie podwójne ani łańcuchowe, jeżeli dotyczy państwa członkowskiego, w którym ma siedzibę agencja pracy tymczasowej. Słowacja zezwala na delegowanie podwójne lub łańcuchowe jedynie w sytuacjach objętych art. 1 ust. 3 lit. a) (delegowanie na podstawie umowy o świadczenie usług) i art. 1 ust. 3 lit. b) (delegowanie wewnątrz przedsiębiorstwa) dyrektywy 96/71/WE.

Znaczna większość państw członkowskich bezpośrednio lub pośrednio wskazuje agencje pracy tymczasowej jako przedsiębiorstwa delegujące[11]. Większość państw członkowskich[12] wyraźnie odnosi się do spoczywającego na przedsiębiorstwie użytkowniku obowiązku informowania agencji pracy tymczasowej o delegowaniu podwójnym lub łańcuchowym. Irlandia, Chorwacja, Węgry i Słowenia nie włączyły tego wymogu informacyjnego do swojego ustawodawstwa.

Ramy czasowe, w jakich przedsiębiorstwo użytkownik ma poinformować agencję pracy tymczasowej o sytuacji podwójnego lub łańcuchowego delegowania (co znajduje odzwierciedlenie w pojęciu „w odpowiednim czasie" w dyrektywie), różnią się w poszczególnych państwach członkowskich. Niektóre państwa członkowskie wymagają, aby takie informacje były przekazywane przed rozpoczęciem pracy[13], inne w rozsądnym terminie przed delegowaniem[14] lub niezwłocznie[15].

2.2. Warunki zatrudnienia

W dyrektywie wprowadzono następujące zmiany do art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE w odniesieniu do warunków zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych:

- stosowanie we wszystkich sektorach warunków zatrudnienia wynikających z powszechnie stosowanych umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych lub mających zastosowanie zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE;
- pojęcie „wynagrodzenia" zastąpiło pojęcie „minimalnych stawek płacy";
- do warunków zatrudnienia dodano dwa nowe elementy: warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy, oraz dodatki lub zwrot wydatków dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych;

[11] Zob. ppkt 3.1.1.3 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji.
[12] Belgia, Bułgaria, Czechy, Dania, Niemcy, Estonia, Grecja, Hiszpania, Francja, Włochy, Cypr, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta, Niderlandy, Austria, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Finlandia i Szwecja.
[13] Belgia, Niemcy, Litwa, Luksemburg, Malta, Niderlandy, Austria i Portugalia.
[14] Dania, Estonia, Grecja, Francja i Cypr.
[15] Włochy.

- rozszerzono obowiązki informacyjne.

2.2.1. Stosowanie powszechnie stosowanych umów zbiorowych do wszystkich sektorów

W dyrektywie rozszerzono zakres stosowania umów zbiorowych uznanych za powszechnie stosowane we wszystkich sektorach (a nie tylko w sektorze budowlanym). W zakresie stosowania dyrektywy 18 państw członkowskich[16] stosuje warunki zatrudnienia wynikające z powszechnie stosowanych umów zbiorowych we wszystkich sektorach. Dziewięć państw członkowskich[17] nie ma powszechnie stosowanych umów zbiorowych, ale stosuje sektorowe umowy zbiorowe lub krajowe umowy zbiorowe.

2.2.2. Wynagrodzenie

W dyrektywie zastąpiono pojęcie „minimalnych stawek płacy" terminem „wynagrodzenie". Pojęcie „wynagrodzenia" obejmuje pojęcie „minimalnych stawek płacy", ale wykracza poza to pojęcie.

Państwa członkowskie muszą zatem zapewnić, aby pracownicy delegowani na ich terytorium otrzymywali „wynagrodzenie", które jest zdefiniowane jako wszystkie elementy wynagrodzenia obowiązkowe na mocy prawa krajowego lub umów zbiorowych uznanych za powszechnie stosowane lub mających zastosowanie zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE.

Prawie wszystkie państwa członkowskie włączyły do swojego ustawodawstwa krajowego ustanowiony dyrektywą przepis dotyczący wynagrodzenia. Niektóre państwa członkowskie zdecydowały się na to, co można uznać za ogólną lub szeroką definicję wynagrodzenia[18], natomiast inne państwa członkowskie wymieniają obowiązkowe elementy wynagrodzenia[19]. Dwa państwa członkowskie (Irlandia i Portugalia) nie zastąpiły pojęcia „minimalnych stawek płacy" terminem „wynagrodzenie".

Ogólnie rzecz biorąc, większość państw członkowskich uważa, że zastąpienie „minimalnych stawek płacy" „wynagrodzeniem" poprawiło prawa pracowników delegowanych[20]. Komisja zwraca jednak uwagę, że partnerzy społeczni, a w szczególności pracodawcy wskazują na trudności w określaniu wynagrodzenia mającego zastosowanie do pracowników delegowanych wraz ze wszystkimi jego obowiązkowymi elementami[21]. Trudności te związane są głównie ze złożonością ustalania wynagrodzenia w praktyce, na przykład w odniesieniu do umów zbiorowych (w szczególności wynagrodzenia i jego obowiązkowych elementów[22]).

---

[16] Belgia, Bułgaria, Niemcy, Estonia, Irlandia, Grecja, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Łotwa, Luksemburg, Węgry, Niderlandy, Austria, Portugalia, Rumunia, Słowenia i Finlandia.

[17] Czechy, Dania, Włochy, Cypr, Litwa, Malta, Polska, Słowacja i Szwecja.

[18] Belgia, Niemcy, Estonia, Irlandia, Chorwacja, Węgry, Włochy, Malta, Austria, Polska i Finlandia.

[19] Bułgaria, Czechy, Hiszpania, Francja, Cypr, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Niderlandy, Portugalia, Rumunia i Słowenia.

[20] Zob. pkt 3.1.1.4.3 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji, w którym stwierdzono, że 14 państw członkowskich, które udzieliły odpowiedzi na kwestionariusz dotyczący wdrażania dyrektywy, uważa, że sytuacja pracowników delegowanych poprawiła się po zastąpieniu „minimalnych stawek płacy" „wynagrodzeniem".

[21] Zob. przypis 20.

[22] Niektóre zainteresowane strony, z którymi przeprowadzono wywiady w kontekście badania wspierającego monitorowanie dyrektywy o delegowaniu pracowników i dyrektywy w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników, zwracały uwagę na tę kwestię, w szczególności wyzwania stojące przed pracodawcami i agencjami pracy tymczasowej. Zob. pkt 8.1.3 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów

Pracodawcom trudno jest zrozumieć, jakie obowiązkowe elementy wynagrodzenia mają brać pod uwagę.

2.2.3. Nowe elementy warunków zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim

Dyrektywa dodaje dwa nowe elementy do wykazu podstawowych warunków zatrudnienia w przyjmującym państwie, które mają zostać zapewnione pracownikowi delegowanemu do tego państwa członkowskiego: warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy; oraz stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

Przepisy stanowiące transpozycję dyrektywy mające zastosowanie do tych dwóch elementów różnią się w poszczególnych państwach członkowskich, jak opisano poniżej. Przepisy te mają zastosowanie do pracowników delegowanych w zakresie, w jakim obowiązują dla pracowników krajowych w przyjmującym państwie członkowskim.

12 państw członkowskich[23] posiada przepisy dotyczące warunków zakwaterowania w przypadku, gdy pracownicy znajdują się daleko od ich normalnego miejsca pracy i przepisy te mają zastosowanie do pracowników delegowanych. Słowenia stosuje te przepisy wyłącznie do pracowników lokalnych oddelegowanych za granicę (nie mają one zastosowania do pracowników delegowanych do Słowenii).

12 państw członkowskich[24] nie określa w swoich przepisach krajowych warunków zakwaterowania, w przypadku gdy pracownicy znajdują się daleko od ich normalnego miejsca pracy. Takie warunki mogą być jednak uwzględnione w umowach zbiorowych lub indywidualnych umowach o pracę, zgodnie z obowiązującymi umowami zbiorowymi, i obejmowałyby pracowników delegowanych (delegowanych pracowników tymczasowych w przypadku Polski), z wyjątkiem Belgii i Irlandii.

Ponadto 18 państw członkowskich[25] posiada przepisy krajowe dotyczące zwrotu lub rekompensaty wydatków związanych z podróżami, wyżywieniem i zakwaterowaniem dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych. Przepisy te mają również zastosowanie do pracowników delegowanych. Słowenia nie posiada szczególnych przepisów dotyczących zwrotu kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych[26].

Komisja zauważa, że istnieją pewne obawy związane z niespełniającymi norm warunkami zakwaterowania, które mogą mieć wpływ na pracowników delegowanych[27].

---

dotyczących delegowania pracowników, a także ppkt 3.1.1.4.3 dotyczący wynagrodzeń w dokumencie roboczym służb Komisji towarzyszącym niniejszemu sprawozdaniu.

[23] Bułgaria, Czechy, Dania, Niemcy, Grecja, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Węgry, Portugalia, Słowenia i Finlandia.

[24] Belgia, Irlandia, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Włochy, Cypr, Malta, Niderlandy, Słowacja, Polska i Szwecja.

[25] Bułgaria, Czechy, Dania, Niemcy, Estonia, Grecja, Hiszpania, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Węgry, Niderlandy, Austria, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja i Finlandia.

[26] Zob. ppkt 3.1.1.4.4 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji.

[27] Zob. przypis 26. Pewien unijny związek zawodowy wskazał w odpowiedzi na kwestionariusz dotyczący wdrożenia dyrektywy, że zakwaterowanie niespełniające norm, zarówno pod względem elementów jakościowych, jak i ilościowych, stanowi stały problem dla pracowników delegowanych. Zob. również pkt 6.6.2

2.3. Obowiązki w zakresie informowania

Dyrektywa stanowi, że państwa członkowskie muszą (bez zbędnej zwłoki i w przejrzysty sposób) podawać do wiadomości publicznej informacje o warunkach zatrudnienia mających zastosowanie na mocy art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE, w tym o elementach składowych wynagrodzenia oraz o warunkach zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych długoterminowo. W tym kontekście państwa członkowskie muszą zapewnić, by informacje podawane na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej były dokładne i aktualne.

Jeżeli informacje te nie wskazują, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność ta jest brana pod uwagę przy określaniu sankcji, zgodnie z krajowym ustawodawstwem lub praktyką, w przypadku naruszenia przepisów krajowych przyjętych zgodnie z dyrektywą, w zakresie, w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich proporcjonalności.

Państwa członkowskie utworzyły krajowe strony internetowe na temat delegowania w celu wypełnienia rozszerzonych obowiązków informacyjnych wynikających z dyrektywy.

Większość państw członkowskich dostosowała swoje przepisy krajowe w celu ustanowienia proporcjonalności sankcji, jeżeli informacje podane na tych krajowych stronach internetowych nie wskazują, które warunki zatrudnienia mają być stosowane.

Irlandia, Hiszpania, Francja, Cypr, Słowenia i Słowacja nie przewidziały wyraźnie takiej proporcjonalności sankcji. W niektórych z tych państw członkowskich proporcjonalność jest jednak stosowana w praktyce na podstawie ogólnych przepisów prawa pracy (Francja) lub przez inspektorów pracy (Słowacja).

Komisja stwierdza niedociągnięcia w treści informacji publikowanych przez państwa członkowskie, takie jak trudności ze znalezieniem informacji na temat umów zbiorowych oraz niekompletne lub nieaktualne informacje na krajowych stronach internetowych[28]. W przypadku pracodawców istotne jest jednak, aby informacje o warunkach zatrudnienia (w szczególności o wynagrodzeniu i wszystkich jego obowiązkowych elementach) mających zastosowanie do pracowników delegowanych (w tym o umowach zbiorowych i o delegowaniu długoterminowym) były kompletne i aktualne.

W dyrektywie (UE) 2019/1152[29] w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy wprowadzono nowe wymogi informacyjne dla pracodawców w celu zapewnienia, aby pracownicy delegowani byli odpowiednio informowani o podstawowych warunkach pracy i zatrudnienia w ramach ich zadań w przyjmującym państwie członkowskim. Informacje na krajowych stronach internetowych są dostępne za pośrednictwem strony internetowej „Your Europe”[30].

---

badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników. W badaniu tym zwrócono uwagę na szereg kwestii dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) związanych z zakwaterowaniem pracowników delegowanych (np. zakwaterowanie może być niskiej jakości i przeludnione).

[28] Zob. ppkt 3.1.1.4.5 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji dotyczący w szczególności opinii zainteresowanych stron, w tym organizacji pracodawców.

[29] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

[30] Delegowanie pracownika za granicę: Wytyczne i przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego – Your Europe (europa.eu)

2.4. Przepisy dotyczące delegowania długoterminowego

Dyrektywa wprowadza nowe przepisy dotyczące delegowania długoterminowego, jeżeli rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy lub 18 miesięcy w przypadku złożenia przez przedsiębiorstwo umotywowanego powiadomienia. W takich sytuacjach należy zagwarantować wszystkie mające zastosowanie warunki zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim, określone w przepisach prawa lub w umowie zbiorowej w rozumieniu art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE, z dwoma wyjątkami[31].

Prawie wszystkie państwa członkowskie gwarantują pracownikom oddelegowanym długoterminowo wszystkie dodatkowe warunki zatrudnienia mające zastosowanie na mocy prawa lub umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane za powszechnie stosowane. W Irlandii te same warunki mają zastosowanie do pracownika delegowanego niezależnie od czasu trwania delegowania. Ponadto wszystkie pozostałe państwa członkowskie wymagają od przedsiębiorstwa złożenia uzasadnionego powiadomienia o przedłużeniu okresu delegowania długoterminowego z 12 miesięcy do 18 miesięcy.

Komisja stwierdza, że zarówno określenie dodatkowych warunków zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych w sytuacjach delegowania długoterminowego, jak i ramy czasowe na złożenie umotywowanego zgłoszenia różnią się w poszczególnych państwach członkowskich[32]. Komisja stwierdza również, że konieczne jest zapewnienie, aby krajowe strony internetowe zawierały informacje na temat delegowania długoterminowego, co do tej pory nie zawsze miało miejsce. Tylko kompletne informacje zapewniają odpowiednie zrozumienie przez pracodawców warunków zatrudnienia mających zastosowanie.

2.5. Równe traktowanie delegowanych pracowników tymczasowych

Dyrektywa stanowi, że delegowani pracownicy tymczasowi muszą być traktowani w taki sam sposób w odniesieniu do kwestii objętych art. 5 dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej[33] jak pracownicy wynajęci przez agencje pracy tymczasowej mające siedzibę w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

Prawie wszystkie państwa członkowskie (z wyjątkiem Irlandii i Słowenii) wprowadziły obowiązek zagwarantowania pracownikom delegowanym warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie zgodnie z art. 5 dyrektywy 2008/104/WE.

W Estonii spoczywający na przedsiębiorstwie użytkowniku obowiązek informowania agencji pracy tymczasowej o warunkach zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych, ma zastosowanie wyłącznie do delegowania długoterminowego i delegowania łańcuchowego, natomiast Malta nakłada ten obowiązek informacyjny jedynie w odniesieniu do okresów delegowania przekraczających 4 kolejne tygodnie. Szwecja nakłada ten obowiązek wyłącznie na wniosek agencji pracy tymczasowej. Chorwacja wymaga od agencji pracy tymczasowej potwierdzenia na piśmie, że została poinformowana o warunkach zatrudnienia.

[31] Te dwa wyjątki dotyczą: (i) procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji; oraz (ii) uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.

[32] Więcej informacji (w tym opinii partnerów społecznych) znajduje się w ppkt 3.1.1.4.6.1 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji.

[33] 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.

W związku z tym Komisja stwierdza, że niektóre państwa członkowskie albo zobowiązują przedsiębiorstwo użytkownika do informowania agencji pracy tymczasowej jedynie w szczególnych sytuacjach o warunkach mających zastosowanie do pracowników tymczasowych, albo wprowadzają dodatkowe wymogi informacyjne.

Komisja odnotowuje również poważne obawy, że praktyczne stosowanie przepisów dyrektywy dotyczących delegowanych pracowników tymczasowych może prowadzić do sytuacji, w których do takich pracowników mogą być stosowane mniej korzystne warunki. Może to wynikać z faktycznego zamiaru obejścia przepisów, ale może również być rezultatem ograniczonej znajomości przez agencje pracy tymczasowej i przedsiębiorstwa użytkowników odpowiednich przepisów mających zastosowanie w innych państwach członkowskich, w szczególności w odniesieniu do umów zbiorowych[34]. Pracodawcy zgłaszali, że złożoność systemu prawnego regulującego tymczasową pracę transgraniczną (tj. delegowanie) może prowadzić do niezamierzonego nieprzestrzegania przepisów, zwłaszcza przez mniejsze przedsiębiorstwa. Dlatego konieczne są łatwo dostępne i zrozumiałe informacje prawne[35].

2.6. Dodatki z tytułu delegowania

Wiele państw członkowskich[36] określa, które części dodatków z tytułu delegowania są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, a które stanowią część wynagrodzenia.

Zgodnie z dyrektywą w przypadku gdy warunki zatrudnienia mające zastosowanie do stosunku pracy nie określają, czy i które składniki dodatku z tytułu delegowania są wypłacane w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków. Zdecydowana większość państw członkowskich[37] włączyła ten przepis do swojego ustawodawstwa krajowego.

Komisja stwierdza, że niektóre państwa członkowskie[38] nie uwzględniły w swoich przepisach krajowych przepisu szczegółowego, zgodnie z którym dodatki z tytułu delegowania stanowią część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem. Ponadto przepisy krajowe niektórych państw członkowskich[39] nie zawierają stwierdzenia lub nie precyzują wyraźnie, że zwrot kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania pracownika delegowanego odbywa się zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową państwa członkowskiego pochodzenia.

2.7. Umowy zbiorowe

Dyrektywa rozszerza możliwość stosowania do pracowników delegowanych umów zbiorowych, które nie są uznane za powszechnie stosowane w państwach posiadających już

[34] Pkt 6.1.2 i 6.1.3.1 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników. Zob. również ppkt 3.1.1.4.6.2. w załączonym dokumencie roboczym służb Komisji.
[35] Ppkt 6.1.3.1. badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników, a także ppkt 3.1.1.4.6.2. towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji.
[36] Belgia, Bułgaria, Niemcy, Estonia, Irlandia, Grecja, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Włochy, Cypr, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta, Niderlandy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja i Finlandia.
[37] Belgia, Cypr, Dania, Niemcy, Estonia, Irlandia, Grecja, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Włochy, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta, Niderlandy, Polska, Portugalia, Finlandia i Szwecja.
[38] Czechy, Dania, Węgry, Austria, Słowenia i Szwecja.
[39] Belgia, Czechy, Dania, Niemcy, Irlandia, Hiszpania, Luksemburg, Węgry, Łotwa, Malta, Niderlandy, Austria, Portugalia, Polska, Słowenia i Finlandia.

system uznawania umów zbiorowych za powszechnie stosowane[40]. Spośród 18 państw członkowskich, które stosują powszechnie stosowane umowy zbiorowe, co najmniej 4 państwa członkowskie[41] skorzystały z przewidzianej w dyrektywie możliwości stosowania do pracowników delegowanych również umów zbiorowych, które nie są powszechnie stosowane.

2.8. Współpraca pomiędzy państwami członkowskimi

W dyrektywie wprowadzono wymóg, aby państwa członkowskie zapewniły współpracę między organami lub podmiotami właściwymi do monitorowania warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE. Wszystkie państwa członkowskie uwzględniły w swoim ustawodawstwie krajowym przepisy dotyczące współpracy między właściwymi organami i podmiotami krajowymi.

2.9. Monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie

W dyrektywie wprowadzono między innymi wymóg, aby państwa członkowskie ustanowiły skuteczne, proporcjonalne i odstraszające przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych przyjętych na podstawie dyrektywy. We wszystkich państwach członkowskich (z wyjątkiem Irlandii) naruszenia krajowych przepisów stanowiących wykonanie dyrektywy podlegają administracyjnym karom pieniężnym. Sześć państw członkowskich nakłada grzywny[42]. Komisja stwierdza, że sankcje różnią się w poszczególnych państwach członkowskich. Na przykład maksymalne kary pieniężne wynoszą od 1 100 EUR na Łotwie do 400 000 EUR w Austrii i 500 000 EUR w Niemczech.

3. Podwykonawstwo i delegowanie pracowników

W art. 2 ust. 2 dyrektywy zobowiązano Komisję do uwzględnienia w jej analizie stosowania i wykonywania dyrektywy oceny, czy w przypadku podwykonawstwa niezbędne są dalsze środki mające służyć zapewnieniu równych warunków działania i ochronie pracowników.

W odniesieniu do podwykonawstwa w art. 12 dyrektywy w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników[43] określono mechanizm odpowiedzialności. Zgodnie z tym mechanizmem odpowiedzialności wykonawca, którego pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, może, dodatkowo lub zamiast pracodawcy, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto lub składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, o ile są one objęte zakresem stosowania art. 3 dyrektywy 96/71/WE.

Państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności, takiej odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa w sektorze budowlanym oraz mogą ją również przewidzieć w innych sektorach. Mogą one również wprowadzić, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności, bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności w odniesieniu do zakresu (na przykład obejmujące większą liczbę przedsiębiorstw uczestniczących w łańcuchu podwykonawców, a nie tylko bezpośredniego wykonawcę) oraz zasięgu (na przykład obejmujące więcej warunków pracy zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE). Państwa członkowskie mogą również stosować inne środki

[40] Zob. ppkt 3.1.1.4.8 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji.
[41] Grecja, Węgry, Niderlandy i Finlandia.
[42] Belgia, Dania, Estonia, Grecja, Francja i Cypr.
[43] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI"), Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.

egzekwowania zamiast wspomnianych przepisów dotyczących odpowiedzialności, pod warunkiem że są one uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem UE.

Biorąc pod uwagę te ramy prawne oraz informacje zgromadzone i przeanalizowane w kontekście niniejszego sprawozdania, Komisja stwierdza, że jednym z głównych wyzwań, które mogą mieć wpływ na prawa pracowników delegowanych, a także na równe warunki działania dla przedsiębiorstw, są długie łańcuchy podwykonawców. Brak przejrzystości i odpowiedzialności w długich łańcuchach podwykonawców może bardzo utrudnić egzekwowanie obowiązujących przepisów ze względu na problemy z identyfikacją odpowiedzialnego przedsiębiorstwa. Bezpośrednia odpowiedzialność wykonawcy może zatem zostać znacznie ograniczona. Może to mieć również wpływ na odzyskiwanie zaległych wynagrodzeń[44].

Mechanizm odpowiedzialności przewidziany w dyrektywie w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników umożliwia państwom członkowskim uwzględnienie dłuższych łańcuchów. Większość państw członkowskich ograniczyła jednak tę odpowiedzialność do bezpośredniego wykonawcy i nie rozszerzyła jej na inne strony w łańcuchu podwykonawców. 10 państw członkowskich[45] wprowadziło pełną odpowiedzialność łańcuchową (tj. odpowiedzialność dotyczącą podwykonawstwa, która nie ogranicza się do jednego ogniwa łańcucha)[46]. Cztery państwa członkowskie (Belgia, Hiszpania, Francja i Włochy) wprowadziły również dalsze środki, takie jak pułap liczby poziomów podwykonawstwa w łańcuchach podwykonawców[47].

Ponadto stosowanie umów zbiorowych może zapewniać odmienną ochronę pracownikom delegowanym w łańcuchach podwykonawców i może być wykorzystywane do wynagradzania takich pracowników na podstawie mniej korzystnych umów[48].

Jeśli chodzi o zidentyfikowane wyzwania, przyjęcie dobrych praktyk pomogłoby państwom członkowskim lub partnerom społecznym zwiększyć przejrzystość i odpowiedzialność w łańcuchach podwykonawców. Te dobre praktyki obejmują ograniczenie liczby poziomów w łańcuchach podwykonawców lub rozszerzenie odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa na cały łańcuch oraz zacieśnianie współpracy między państwami członkowskimi w celu ułatwienia inspekcji i zwalczania nadużyć[49].

W tym celu i w ramach działań następczych w związku z niniejszym sprawozdaniem Komisja, przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, mogłaby rozważyć zbadanie obecnej sytuacji w państwach członkowskich w odniesieniu do zakresu odpowiedzialności dotyczącej

[44] Zob. w tym kontekście pkt 6.7.2 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników, a także sekcję 4.2 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji.
[45] Belgia, Bułgaria, Hiszpania, Francja, Włochy, Litwa, Luksemburg, Niderlandy, Austria i Polska.
[46] Zob. ppkt 4.2.2.2 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników.
[47] Zob. ppkt 4.2.2.1 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników.
[48] Zob. pkt 4.2.2 i 5.3.4 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników.
[49] Więcej dobrych praktyk znajduje się w sekcji 4.3 towarzyszącego dokumentu roboczego służb Komisji.

podwykonawstwa (tj. objętych nim sektorów, poziomów i warunków pracy). Mogłoby to obejmować przedstawienie wytycznych dotyczących stosowania bardziej rygorystycznych przepisów na szczeblu krajowym w odniesieniu do zakresu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa (tj. nałożenie pełnej odpowiedzialności łańcuchowej lub rozszerzenie odpowiedzialności na inne warunki zatrudnienia), na zasadach proporcjonalności i niedyskryminacji. Komisja nie widzi obecnie potrzeby zmiany dyrektywy w odniesieniu do podwykonawstwa.

4. Delegowanie obywateli państw trzecich

W niniejszej sekcji i powiązanej z nią sekcji w dokumencie roboczym służb Komisji przedstawiono główne wyzwania wpływające na warunki pracy delegowanych obywateli państw trzecich, a także niektóre dobre praktyki mające na celu sprostanie tym wyzwaniom. Nie opisano w niej ram prawnych mających zastosowanie do wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w przyjmującym państwie członkowskim.

Dyrektywy o delegowaniu pracowników mają zastosowanie w równym stopniu do pracowników delegowanych będących obywatelami UE oraz do pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich. W tym kontekście pracownicy będący obywatelami państw trzecich, którzy są zatrudnieni zgodnie z prawem i na stałe przez usługodawcę prowadzącego przedsiębiorstwo w państwie członkowskim, mogą być delegowani do innego państwa członkowskiego bez podlegania w tym drugim państwie członkowskim nieuzasadnionym formalnościom administracyjnym, takim jak obowiązek uzyskania zezwolenia na pracę[50].

W większości państw członkowskich te same ogólne przepisy dotyczące delegowania, które stanowią transpozycję odpowiednich przepisów UE, mają zastosowanie do delegowanych obywateli państw trzecich. Trzy państwa członkowskie[51] wprowadziły do swoich krajowych ram prawnych przepisy szczegółowe dotyczące delegowania obywateli państw trzecich. Chorwacja i Niderlandy wyraźnie stwierdzają w swoim ustawodawstwie, że osoba legalnie zatrudniona w państwie członkowskim, w którym jej pracodawca ma siedzibę, nie musi posiadać zezwolenia na pracę. Podobnie w łotewskim prawie pracy nałożono na pracodawcę obowiązek złożenia oświadczenia, że pracownik jest legalnie zatrudniony w wysyłającym państwie członkowskim[52].

Komisja zauważa, że delegowani obywatele państw trzecich są na ogół bardziej narażeni na nadużycia, takie jak oszukańcze delegowanie pracowników, naruszenia praw pracowniczych, niepewne warunki pracy, nieregularne płatności i nieopłacenie składek na ubezpieczenie społeczne[53]. Delegowani obywatele państw trzecich również zwykle akceptują wynagrodzenie

[50] Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 9 sierpnia 1994 r., *Raymond Vander Elst przeciwko Office des Migrations Internationales*, C-43/93, EU:C:1994:310.
[51] Chorwacja, Łotwa i Niderlandy.
[52] Zob. pkt 2.2.1 sprawozdania w sprawie praktyk, możliwości i wyzwań związanych ze współpracą między państwami członkowskimi – w szczególności w odniesieniu do delegowania obywateli państw trzecich, sprawozdanie końcowe ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, luty 2023.
[53] Zob. pkt 6.5.2 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników, a także pkt 3.1 sprawozdania dotyczącego praktyk, możliwości i wyzwań związanych ze współpracą między państwami członkowskimi – w szczególności w odniesieniu do delegowania obywateli państw trzecich, sprawozdanie końcowe ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, luty 2023.

poniżej tego, jakie powinno być wypłacane[54]. Ryzyko związane z niepewnymi warunkami życia i pracy wydaje się również większe w przypadku delegowanych obywateli państw trzecich[55].

Ponadto delegowani obywatele państw trzecich są bardziej podatni na zagrożenia niż pracownicy delegowani z UE ze względu na ich potencjalną zależność od pracodawcy w zakresie odnowienia zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt[56]. Często nie są oni również świadomi swoich praw i napotykają bariery językowe.

Zidentyfikowanym sytuacjom można zaradzić za pomocą szeregu środków, takich jak zapewnienie lepszego dostępu do informacji na temat praw pracowniczych dotyczących delegowanych pracowników z państw trzecich[57]; zacieśnianie współpracy transnarodowej między organami odpowiedzialnymi za egzekwowanie prawa a organami ds. migracji; wzmocnienie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania w konkretnych sektorach, w których liczba oddelegowanych obywateli państw trzecich jest wysoka[58].

5. Główne wnioski i potencjalne dalsze działania

Transpozycja dyrektywy przez wszystkie państwa członkowskie poprawiła warunki pracy pracowników delegowanych, w szczególności w odniesieniu do ich wynagrodzenia, równego traktowania delegowanych pracowników tymczasowych oraz zwrotu wydatków poniesionych w związku z delegowaniem (np. wydatków na podróż, wyżywienie i zakwaterowanie).

Przepisy państw członkowskich są zasadniczo zgodne z wymogami dyrektywy. Komisja zidentyfikowała jednak różne przypadki niezgodności krajowych środków z transponowaną dyrektywą, które mogą być przedmiotem dalszych działań. Kwestie te dotyczą różnych przepisów dyrektywy, takich jak delegowanie podwójne lub łańcuchowe, wynagrodzenie, dwa nowe elementy warunków zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim, delegowanie długoterminowe, równe traktowanie pracowników tymczasowych, dodatki z tytułu delegowania czy monitorowanie, kontrola i egzekwowanie. Komisja będzie dalej współpracować z państwami członkowskimi w celu zapewnienia poprawnej transpozycji i stosowania dyrektywy.

Komisja stwierdza pewne trudności w określeniu wynagrodzenia mającego zastosowanie do pracowników delegowanych wraz ze wszystkimi jego obowiązkowymi elementami. W ścisłej współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi Europejski Urząd ds. Pracy[59] mógłby opracować narzędzie ułatwiające obliczanie wynagrodzenia pracowników delegowanych i zwiększające jego przejrzystość. Takie narzędzie, w odniesieniu do którego

[54] Zob. pkt 6.5.2 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników.
[55] Zob. pkt 8.5 badania wspierającego monitorowanie dyrektywy (UE) 2018/957 o delegowaniu pracowników i dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania pracowników.
[56] Zob. pkt 3.1 sprawozdania w sprawie praktyk, możliwości i wyzwań związanych ze współpracą między państwami członkowskimi – w szczególności w odniesieniu do delegowania obywateli państw trzecich, sprawozdanie końcowe ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, luty 2023.
[57] Zob. w szczególności pkt 3.4.2 sprawozdania w sprawie praktyk, możliwości i wyzwań związanych ze współpracą między państwami członkowskimi – w szczególności w odniesieniu do delegowania obywateli państw trzecich, sprawozdanie końcowe ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, luty 2023.
[58] Zob. również sekcję 5.2 w załączonym dokumencie roboczym służb Komisji.
[59] Potencjalne dalsze działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy zawarte w niniejszym sprawozdaniu wchodzą w zakres jego mandatu polegającego na wspieraniu państw członkowskich i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu prawa UE związanego z mobilnością pracowników w całej UE.

Europejski Urząd ds. Pracy mógłby ustanowić elementy ogólne, byłoby wykorzystywane i wdrażane na szczeblu krajowym.

Komisja odnotowuje również pewne obawy związane z warunkami zakwaterowania, które mogą mieć wpływ na pracowników delegowanych. Krajowe organy kontroli i partnerzy społeczni (w szczególności związki zawodowe) mogliby, wraz z Europejskim Urzędem ds. Pracy, przygotować ukierunkowane kampanie uświadamiające w celu rozwiązania takich kwestii jak niespełniające norm warunki zakwaterowania, które mogą mieć wpływ na pracowników delegowanych, obejmujące bardziej szczegółowe informacje na temat prawa pracowników delegowanych do warunków zakwaterowania w przyjmujących państwach członkowskich (w przypadku gdy są one zapewniane pracownikom krajowym) oraz sankcji za nieprzestrzeganie tego prawa.

Istotne jest również, aby pracodawcy i pracownicy mieli dostęp do kompletnych i aktualnych informacji o warunkach zatrudnienia (w szczególności o wynagrodzeniu i wszystkich jego obowiązkowych elementach) mających zastosowanie do pracowników delegowanych (w tym o umowach zbiorowych i o delegowaniu długoterminowym). Europejski Urząd ds. Pracy mógłby zatem kontynuować i zacieśnić współpracę z państwami członkowskimi w zakresie zwiększenia przejrzystości, kompleksowości i aktualności takich informacji oraz ułatwienia dostępu do nich dla pracowników delegowanych i usługodawców.

Komisja zidentyfikowała niepokojące kwestie związane z praktycznym stosowaniem przepisów dyrektywy do delegowanych pracowników tymczasowych. Kwestiami tymi mógłby się zająć Europejski Urząd ds. Pracy, w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi, zapewniając skuteczniejszą i szerzej zakrojoną współpracę transgraniczną oraz działania w zakresie egzekwowania przepisów ukierunkowane na pracę tymczasową. Partnerzy społeczni mogliby również rozważyć wspieranie działań inspektoratów pracy. Ponadto państwa członkowskie mogłyby przeprowadzać przeglądy istniejącego prawodawstwa i jego wdrażania na szczeblu krajowym lub wprowadzić, przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, usługi wsparcia dla agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorstw użytkowników w zakresie stosowania przepisów dotyczących delegowania.

Komisja stwierdza, że niektóre państwa członkowskie nie włączyły do swojego ustawodawstwa krajowego niektórych przepisów szczegółowych dotyczących dodatków z tytułu delegowania. W tym kontekście, a także w odniesieniu do innych przepisów dyrektywy, Komisja podejmie dialog z państwami członkowskimi w celu zapewnienia transpozycji zgodnej z dyrektywą. Ponadto Europejski Urząd ds. Pracy mógłby ułatwić zapewnienie przejrzystości informacji dotyczących dodatków z tytułu delegowania i zwrotu kosztów związanych z delegowaniem w państwach członkowskich.

W odniesieniu do podwykonawstwa ograniczenie liczby poziomów w łańcuchach podwykonawców lub rozszerzenie odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa na cały łańcuch mogłoby pomóc państwom członkowskim (jako głównym podmiotom odpowiedzialnym za egzekwowanie przepisów dotyczących delegowania pracowników) oraz, w stosownych przypadkach, partnerom społecznym w zwiększeniu przejrzystości i odpowiedzialności w łańcuchach podwykonawców, na zasadach proporcjonalności i niedyskryminacji. Ponadto Komisja mogłaby, przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, rozważyć zbadanie obecnej sytuacji w państwach członkowskich w odniesieniu do zakresu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa (w tym zapewnienie wytycznych

dotyczących stosowania bardziej rygorystycznych przepisów na szczeblu krajowym w odniesieniu do zakresu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa).

Ponadto w odniesieniu do pracowników delegowanych będących obywatelami państw trzecich Europejski Urząd ds. Pracy mógłby odegrać kluczową rolę w ułatwianiu dostępu do informacji i wspieraniu państw członkowskich dzięki zacieśnieniu transnarodowej współpracy między krajowymi organami odpowiedzialnymi za egzekwowania przepisów[60].

Biorąc pod uwagę główne wnioski i dalsze działania przedstawione powyżej, Komisja nie widzi na tym etapie potrzeby proponowania zmian do przedmiotowej dyrektywy ani dyrektywy 96/71/WE.

W związku ze swoją szerzej zakrojoną rolą strażnika traktatów i bez uszczerbku dla tej roli Komisja będzie nadal współpracować z państwami członkowskimi w celu zapewnienia prawidłowej transpozycji i stosowania dyrektywy.

Komisja będzie również nadal współpracować z państwami członkowskimi, przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy, w zakresie egzekwowania przepisów dotyczących delegowania.

[60] Zob. sekcja 5.2 w załączonym dokumencie roboczym służb Komisji.