

## **Stanowisko Inicjatywy Mobilności Pracy**

Na co należy zwrócić uwagę Państwom Członkowskim przy transpozycji przepisów art. 9 – 12 dyrektywy Parlamenty Europejskiego i Rady nr 2014/67 z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania Dyrektywy 96/71/WE.

### **Artykuł 9 - Wymogi administracyjne i środki kontrolne**

Należy dopilnować tego, żeby wymogi administracyjne oraz środki kontroli wprowadzone przez Państwa Członkowskie do krajowych ustawodawstw w oparciu o dyrektywę wdrożeniową 2014/67:

- nie miały nie tylko charakteru dyskryminacji bezpośredniej przedsiębiorstw delegujących pracowników na teren danego Państwa Członkowskiego, ale również charakteru dyskryminacji pośredniej, przez którą należy rozumieć to, że pozornie neutralny przepis bądź wymóg prawny z założenia stosowany do wszystkich przedsiębiorstw działających bądź świadczących usługi na terenie danego Państwa Członkowskiego w praktyce w sposób nieuzasadniony stawia w niekorzystnej sytuacji jedynie przedsiębiorstwa delegujące pracowników na teren danego Państwa Członkowskiego.
- nie uniemożliwiały, utrudniały lub też czyniły mniej atrakcyjnym działalność przedsiębiorstw delegujących pracowników na teren danego Państwa Członkowskiego w porównaniu do działalności przedsiębiorstw świadczących podobne usługi na terenie tego Państwa Członkowskiego.

*Przykładem takiego przepisu może być uznany za mający powszechne zastosowanie zapis układu zbiorowego pracy w Finlandii, zgodnie z którym do minimalnych stawek płacy zalicza się także dodatek do wynagrodzenia za dużą odległość między miejscem wykonywania pracy a miejscem zamieszkania pracownika. Dodatek ten przysługuje w przypadku gdy czas dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy przekracza 10 godzin. Wielkość i warunki komunikacyjne Finlandii sprawiają, że obowiązek wypłaty dodatku mają jedynie pracodawcy zatrudniający pracowników z innych krajów – w tym pracowników delegowanych.*

- nie nakładały na przedsiębiorstwa delegujące dodatkowych, a przy tym nadmiernych zobowiązań ekonomicznych, które w praktyce mogłyby uczynić

mniej atrakcyjnym lub nawet utrudnić świadczenie przez nich usług na terenie danego Państwa Członkowskiego.

*Przykładem może tu być obowiązek każdorazowego tłumaczenia całej dokumentacji pracowniczej na język państwa przyjmującego, a nie jedynie wówczas, gdy prowadzona jest kontrola. Przetłumaczenie dokumentacji jest wymogiem zrozumiałym w razie kontroli, ale nie można wyciągać wobec pracodawcy negatywnych konsekwencji za sam brak tłumaczenia. Jeśli po przetłumaczeniu w wyniku kontroli okaże się, że z dokumentacji tej wynika naruszenie przepisów dyrektywy podstawowej, to sankcja powinna wystąpić. Karanie za brak tłumaczenia dokumentacji jest jednak nadmiernym obciążeniem pracodawców delegujących. Co więcej, jeśli w wyniku kontroli i przedstawionego wobec tego tłumaczenia dokumentacji okaże się, że kontrola wykazała prawidłowość delegowania, koszty tłumaczenia powinna ponieść instytucja kontrolująca państwa przyjmującego.*

- były adekwatne do realizacji celów i założeń, jakie przyświecały wprowadzeniu dyrektywy podstawowej 96/71 oraz uwzględniały okoliczności, że delegowanie pracowników odbywa się w ramach realizacji traktatowej swobody świadczenia usług.

*To znaczy, że zarówno na etapie uchwalania konkretnych rozwiązań ustawowych lub praktyki działania administracji obowiązkowa powinna być ocena czy i do jakiego stopnia dane rozwiązanie samotnie lub w połączeniu z innymi rozwiązaniami (narzędziami) stwarza bariery w swobodnym świadczeniu usług. Po wdrożeniu tych narzędzi muszą być one monitorowane pod względem (nie)ograniczania swobody świadczenia usług przez przedsiębiorców z innych państw członkowskich.*

Dodatkowo, należy dopilnować tego, żeby przy transpozycji dyrektywy wdrożeniowej 2014/67 przewidziany w:

- art. 9 ust. 1 c) wymóg dostarczenia w rozsądnym terminie dokumentów, o którym mowa w ust. b), po zakończeniu okresu delegowania, określał realny termin, w którym możliwe jest odszukanie, zebranie oraz przedstawienie archiwalnej dokumentacji właściwemu organowi w żądanej przez niego formie. Ponadto, żeby okres obowiązkowego przechowywania tych dokumentów nie był dłuższy, aniżeli długość okresu, przez który

przedsiębiorcy działający bądź świadczący usługi na terenie danego Państwa Członkowskiego są zobligowani do przechowywania tego typu dokumentacji po zakończeniu pracy przez pracownika.

- art. 9 ust. 1 e) wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego nie był rozumiany jako konieczność ustanowienia stałego pełnomocnika bądź przedstawiciela na terenie danego kraju (rozumianego jako osoby uprawnionej do odbierania i składania oświadczeń woli w imieniu delegującego przedsiębiorstwa) oraz nie był rozumiany jako wymóg stałego przebywania (zamieszkiwanie) tej osoby na terenie danego Państwa Członkowskiego bądź posiadania przez nią obywatelstwa przyjmującego Państwa Członkowskiego.

- art. 9 ust. 5) obowiązek umieszczania na stronie internetowej informacji obejmował komplet informacji o wszystkich stosowanych w danym Państwie Członkowskim w odniesieniu do przedsiębiorstw delegujących, środkach kontroli i wymogach administracyjnych. Dobrą praktyką byłoby nadto wskazywanie na ww. stronie internetowej podmiotów, z którymi przedsiębiorca ten może się kontaktować celem wyjaśnienia powziętych przez niego wątpliwości oraz wskazanie danych kontaktowych tych podmiotów. Ponadto, należy dopilnować, żeby informacje zawarte na tej stronie internetowej były na tyle aktualne, że przedsiębiorca stosujący się do nich mógłby mieć pewność, że przestrzega wszystkich nałożonych na niego obowiązków.

*W kontekście tego przepisu najważniejsze jest, by przedsiębiorca, który zastosował się do przepisów wskazanych na tej stronie internetowej nie mógł być pociągnięty do odpowiedzialności za nieprzestrzeganie uchwalonych wprawdzie, lecz nie opublikowanych tam przepisów. Z drugiej strony, na stronie tej mogą znajdować się wyłącznie przepisy dotyczące pracowników delegowanych, nie zaś cały system źródeł prawa obowiązujący w danym państwie członkowskim.*

## **Artykuł 10 - Kontrole**

Przy transpozycji dyrektywy wdrożeniowej 2014/67 do ustawodawstw krajowych należy dopilnować tego, żeby:

- wprowadzone mechanizmy prowadzenia kontroli nie utrudniały oraz nie zakłócały nadmiernie bieżącej działalności przedsiębiorstw delegujących pracowników na teren danego Państwa Członkowskiego.
- kontrolowane przedsiębiorstwa delegujące miały dostęp do środków, procedur oraz mechanizmów gwarantujących możliwość skutecznego odwoływania się od wyników kontroli oraz możliwość poddania poszczególnych działań kontrolnych pod ocenę podmiotów nadzorujących prawidłowość i zgodność z prawem ich prowadzenia na takich samych zasadach jak inne przedsiębiorstwa prowadzące działalność na terenie danego Państwa Członkowskiego.
- wprowadzone mechanizmy prowadzenia kontroli nie obciążały nadmiernie i nie zakłócały pracy przedsiębiorstw korzystających z usług przedsiębiorstw delegujących pracowników, a także nie stawały przedsiębiorstw korzystających z pracowników delegowanych w gorszej sytuacji, aniżeli przedsiębiorstwa niekorzystające z pracowników delegowanych.
- sposób oraz zakres prowadzonych kontroli, w części jakiej mogą być one prowadzone w przedsiębiorstwach korzystających z usług pracowników delegowanych nie zniechęcał do korzystania z usług pracowników delegowanych,
- przedsiębiorca delegujący pracowników do danego Państwa Członkowskiego miał przejrzystą wiedzę na temat tego jaki organy oraz w jakim zakresie mogą go kontrolować, a także jakie uprawnienia im przysługują.
- w przypadku konieczności ustalenia podczas kontroli czy przedsiębiorca prowadzi zarejestrowaną działalność w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, kontakt z instytucją łącznikową państwa wysyłającego powinien być obowiązkowy, gdy domaga się tego przedsiębiorca delegujący.

### **Artykuł 11 - Ochrona praw — ułatwianie składania skarg — zaległe płatności**

Przy transpozycji dyrektywy wdrożeniowej 2014/67 do ustawodawstw krajowych należy dopilnować tego, żeby przewidziana w niej zgoda pracownika na udział związków zawodowych lub innych stron trzecich w

postępowaniach sądowych bądź administracyjnych dla swojej skuteczności miała charakter wyraźny i jednoznaczny, a nie dorozumiany, oraz żeby zgoda ta mogła być cofnięta przez pracownika w każdej chwili.

### **Artykuł 12 - Podwykonawstwo — odpowiedzialność**

Przy transpozycji dyrektywy wdrożeniowej 2014/67 do ustawodawstw krajowych należy dopilnować tego, żeby wprowadzone przez Państwa Członkowskie środki gwarantujące, że pracownicy delegowani mogą pociągnąć do odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy także podmiot korzystający z usług przedsiębiorstwa delegującego pracowników:

- nie uniemożliwiały, utrudniały lub też czyniły mniej atrakcyjnym działalność przedsiębiorstw delegujących pracowników na teren danego Państwa Członkowskiego w porównaniu do działalności przedsiębiorstw działających na terenie danego Państwa Członkowskiego i świadczących tam podobne usługi, co przedsiębiorca delegujący.
- nie nakładały na przedsiębiorstwa delegujące nadmiernych oraz dodatkowych zobowiązań ekonomicznych, które w praktyce czyniłyby mniej atrakcyjnymi lub nawet utrudniały świadczenie przez tych usługodawców usług na terenie Państwa Członkowskiego.
- nie wprowadzały nadmiernych obciążeń dla przedsiębiorstw korzystających z usług przedsiębiorstw delegujących pracowników, stawiając w ten sposób przedsiębiorstwa korzystające z pracowników delegowanych w gorszej sytuacji, aniżeli przedsiębiorstwa z ich niekorzystające oraz zniechęcając tych przedsiębiorców do korzystania z usług pracowników delegowanych.