



**2016/0070(COD)**

2.12.2016

**\*\*\*I**

## **PROJEKT SPRAWOZDANIA**

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług  
(COM(2016)0128 – C8-0114-2016 – 2016/0070(COD))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczynie: Elisabeth Morin-Chartier, Agnes Jongerius

### ***Objaśnienie używanych znaków***

- \* Procedura konsultacji
- \*\*\* Procedura zgody
- \*\*\*I Zwykła procedura ustawodawcza (pierwsze czytanie)
- \*\*\*II Zwykła procedura ustawodawcza (drugie czytanie)
- \*\*\*III Zwykła procedura ustawodawcza (trzecie czytanie)

(Wskazana procedura opiera się na podstawie prawnej zaproponowanej w projekcie aktu.)

### ***Poprawki do projektu aktu***

#### **Poprawki Parlamentu w postaci dwóch kolumn**

Skreślenia zaznacza się *wytłuszczonym drukiem i kursywą* w lewej kolumnie. Zmianę brzmienia zaznacza się *wytłuszczonym drukiem i kursywą* w obu kolumnach. Nowy tekst zaznacza się *wytłuszczonym drukiem i kursywą* w prawej kolumnie.

Pierwszy i drugi wiersz nagłówka każdej poprawki wskazuje element rozpatrywanego projektu aktu, którego dotyczy poprawka. Jeżeli poprawka odnosi się do obowiązującego aktu, do którego zmiany zmierza projekt aktu, nagłówek zawiera dodatkowo trzeci wiersz, w którym wskazuje się odpowiednio obowiązujący akt i przepis, którego dotyczy poprawka.

#### **Poprawki Parlamentu w postaci tekstu skonsolidowanego**

Nowe fragmenty tekstu zaznacza się *wytłuszczonym drukiem i kursywą*. Fragmenty tekstu, które zostały skreślone, zaznacza się za pomocą symbolu **■** lub przekreśla. Zmianę brzmienia zaznacza się przez wyróżnienie nowego tekstu *wytłuszczonym drukiem i kursywą* i usunięcie lub przekreślenie zastąpionego tekstu.

Tytułem wyjątku nie zaznacza się zmian o charakterze ściśle technicznym wprowadzonych przez służby w celu opracowania końcowej wersji tekstu.

## SPIS TREŚCI

	<b>Strona</b>
PROJEKT REZOLUCJI USTAWODAWCZEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO.....	5
UZASADNIENIE .....	19
ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW LUB OSÓB, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE.....	20



## PROJEKT REZOLUCJI USTAWODAWCZEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (COM(2016)0128 – C8-0114-2016 – 2016/0070(COD))

(Zwykła procedura ustawodawcza: pierwsze czytanie)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2016)0128),
  - uwzględniając art. 294 ust. 2, art. 53 ust. 1 i art. 62 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zgodnie z którymi wniosek został przedstawiony Parlamentowi przez Komisję (C8-0114-2016),
  - uwzględniając art. 294 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
  - uwzględniając uzasadnione opinie przedstawione – na mocy protokołu nr 2 w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności – przez Zgromadzenie Narodowe Bułgarii, Senat Republiki Czeskiej i Izbę Poselską Republiki Czeskiej, parlament Danii, Zgromadzenie Państwowe Estonii, parlament Chorwacji, parlament Łotwy, parlament Litwy, parlament Węgier, Senat i Sejm RP, Senat i Izbę Deputowanych Rumunii oraz Radę Narodową Słowacji,
  - po konsultacji z Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym,
  - po konsultacji z Komitetem Regionów,
  - uwzględniając art. 59 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów, jak również Komisji Prawnej (A8-0000/2016),
1. przyjmuje poniższe stanowisko w pierwszym czytaniu;
  2. zwraca się do Komisji o ponowne przekazanie mu sprawy, jeśli uzna ona za stosowne wprowadzenie znaczących zmian do swojego wniosku lub zastąpienie go innym tekstem;
  3. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji oraz parlamentom narodowym.

## Poprawka 1

### Wniosek dotyczący dyrektywy Umocowanie 1

*Tekst proponowany przez Komisję*

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 53 ust. 1 i art. 62,

*Poprawka*

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 53 ust. 1, art. 62, **art. 151 oraz art. 153 ust. 1 lit. a) i b)**,

Or. en

## Poprawka 2

### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 1

*Tekst proponowany przez Komisję*

(1) Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego w Unii zawartymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Unia opracowuje sposoby wdrożenia tych zasad, mających na celu zagwarantowanie przedsiębiorstwom równych warunków działania oraz poszanowanie praw pracowników.

*Poprawka*

(1) Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego w Unii zawartymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Unia opracowuje sposoby wdrożenia tych zasad, mających na celu zagwarantowanie przedsiębiorstwom równych warunków działania **i zwalczanie nieuczciwej konkurencji oraz zapewnienie poszanowania** praw pracowników, **jak również poprawę środowiska pracy i warunków pracy.**

Or. en

## Poprawka 3

### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 4

*Tekst proponowany przez Komisję*

(4) Prawie dwadzieścia lat po przyjęciu

PE582.163v01-00

*Poprawka*

(4) Prawie dwadzieścia lat po przyjęciu

6/21

PR\1093552PL.docx

dyrektywy o delegowaniu pracowników należy ocenić, czy nadal zapewnia ona właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług a potrzebą ochrony praw pracowników delegowanych.

dyrektywy o delegowaniu pracowników należy ocenić, czy nadal zapewnia ona właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług a **zapewnieniem równych warunków działania przedsiębiorstwom prowadzącym działalność na rynku wewnętrznym** oraz potrzebą ochrony praw pracowników delegowanych.

Or. en

#### Poprawka 4

##### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 8

*Tekst proponowany przez Komisję*

(8) Ze względu na długi czas trwania niektórych przypadków delegowania należy określić, że w razie delegowania trwającego dłużej niż 24 miesiące **za państwo, w którym świadczona jest praca, uważa się** przyjmujące państwo członkowskie. Zgodnie z zasadą ustanowioną w rozporządzeniu Rzym I prawo przyjmującego państwa członkowskiego ma zatem zastosowanie do umowy o pracę takich pracowników delegowanych, o ile strony nie umówiły się co do wyboru prawa właściwego. W przypadku dokonania innego wyboru nie może to jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy na mocy prawa przyjmującego państwa członkowskiego. Powinno to mieć zastosowanie od momentu rozpoczęcia delegowania, o ile oczekuje się, że okres delegowania będzie dłuższy niż 24 miesiące, i od pierwszego dnia po upływie 24 miesięcy, jeśli delegowanie rzeczywiście wykroczy poza ten okres. Zasada ta nie wpływa na prawo przedsiębiorstwa delegującego

*Poprawka*

(8) Ze względu na długi czas trwania niektórych przypadków delegowania należy określić, że w razie delegowania trwającego dłużej niż 24 miesiące **mającymi zastosowanie warunkami zatrudnienia powinny być warunki ustanowione przez** przyjmujące państwo członkowskie, **z zastrzeżeniem warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracownika**. Zgodnie z zasadą ustanowioną w rozporządzeniu Rzym I prawo przyjmującego państwa członkowskiego ma zatem zastosowanie do umowy o pracę takich pracowników delegowanych, o ile strony nie umówiły się co do wyboru prawa właściwego. W przypadku dokonania innego wyboru nie może to jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy na mocy prawa przyjmującego państwa członkowskiego. Powinno to mieć zastosowanie od momentu rozpoczęcia delegowania, o ile oczekuje się, że okres delegowania będzie dłuższy niż 24 miesiące, i od pierwszego dnia po upływie 24 miesięcy, jeśli

pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powołania się na swobodę świadczenia usług również w okolicznościach, kiedy okres delegowania przekracza 24 miesiące. ***Chodzi tu jedynie o stworzenie pewności prawa w stosowaniu rozporządzenia Rzym I do konkretnej sytuacji, a nie zmiana w żaden sposób tego rozporządzenia. Pracownik skorzysta zwłaszcza z ochrony i korzyści wpływających z rozporządzenia Rzym I.***

delegowanie rzeczywiście wykroczy poza ten okres. Zasada ta nie wpływa na prawo przedsiębiorstwa delegującego pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powołania się na swobodę świadczenia usług również w okolicznościach, kiedy okres delegowania przekracza 24 miesiące.

Or. en

## Poprawka 5

### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 10

*Tekst proponowany przez Komisję*

(10) Z uwagi na wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym ***wdrożenie dyrektywy o delegowaniu*** pracowników budzi szczególne wątpliwości ***i problemy prawne, zwłaszcza w przypadkach, w których związek z danym państwem członkowskim jest niewystarczający. Najwłaściwsze byłoby, aby kwestie te zostały ujęte*** w przepisach dotyczących poszczególnych sektorów ***oraz w innych unijnych inicjatywach ukierunkowanych na funkcjonowanie wewnętrznego rynku transportu drogowego.***

*Poprawka*

(10) Z uwagi na wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym delegowanie pracowników budzi szczególne wątpliwości prawne, ***które należy ująć*** w przepisach dotyczących poszczególnych sektorów.

Or. en

## Poprawka 6

### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 11



*Tekst proponowany przez Komisję*

(11) Na konkurencyjnym rynku wewnętrznym usługodawcy konkurują **nie tylko pod kątem kosztów płacy, lecz również** pod kątem wydajności i skuteczności **lub** jakości i innowacyjności ich towarów i usług.

*Poprawka*

(11) Na konkurencyjnym rynku wewnętrznym usługodawcy konkurują pod kątem wydajności, skuteczności, **a także** jakości i innowacyjności ich towarów i usług.

Or. en

## **Poprawka 7**

### **Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 12**

*Tekst proponowany przez Komisję*

(12) Do kompetencji państw członkowskich należy ustanowienie przepisów dotyczących wynagrodzenia zgodnie z **ich** prawem i praktyką. **Zastosowanie przepisów krajowych dotyczących wynagrodzenia do pracowników delegowanych musi jednak być uzasadnione koniecznością ochrony pracowników delegowanych i nie może w sposób nieproporcjonalny ograniczać transgranicznego świadczenia usług.**

*Poprawka*

(12) Do **wyłącznych** kompetencji państw członkowskich należy ustanowienie przepisów dotyczących wynagrodzenia zgodnie z prawem **krajowym** i praktyką **krajową**.

Or. en

## **Poprawka 8**

### **Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 13**

*Tekst proponowany przez Komisję*

(13) Elementy składowe wynagrodzenia **gwarantowanego prawem krajowym lub mającymi powszechnie zastosowanie układami zbiorowymi** powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich usługodawców.

*Poprawka*

(13) Elementy składowe wynagrodzenia powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich usługodawców **i pracowników delegowanych**. Jest zatem uzasadnione, aby nałożyć na państwa członkowskie

Jest zatem uzasadnione, aby nałożyć na państwa członkowskie obowiązek publikacji elementów składowych wynagrodzenia na jednej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy o egzekwowaniu.

obowiązek publikacji elementów składowych wynagrodzenia na jednej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy o egzekwowaniu, ***ponieważ przejrzystość i dostęp do informacji to elementy o kluczowym znaczeniu dla usługodawców. Udostępnienie informacji na jednej stronie internetowej powinno odbywać się zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.***

Or. en

## Poprawka 9

### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 13 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***(13a) Niniejsza dyrektywa ustala ramy, które mają chronić pracowników delegowanych i które są niedyskryminujące, przejrzyste i proporcjonalne, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności krajowych stosunków pracy. Nie stanowi ona przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników delegowanych.***

Or. en

## Poprawka 10

### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 13 b (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***(13b) Niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na korzystanie praw podstawowych uznanych w państwach członkowskich i na szczeblu Unii, w tym***

*prawa lub swobody do podejmowania strajku lub innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w państwach członkowskich, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. Dyrektywa ta nie powinna naruszać prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.*

Or. en

## **Poprawka 11**

**Wniosek dotyczący dyrektywy  
Motyw 14 a (nowy)**

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

*(14a) Z myślą o przeciwdziałaniu nadużyciom w sytuacjach podwykonawstwa oraz w celu ochrony praw pracowników delegowanych państwa członkowskie powinny dopilnować, aby pracownicy delegowani otrzymywali wszystkie należne im uprawnienia.*

Or. en

## **Poprawka 12**

**Wniosek dotyczący dyrektywy  
Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 1  
Dyrektywa 96/71/WE  
Artykuł 2 a – ustęp 2 a (nowy)**

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

*2a. Zastosowanie niniejszego artykułu nie może skutkować pozbawieniem pracowników ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których strony nie mogą*

*wylączyć na podstawie umowy zgodnej z prawem krajowym, która byłaby stosowana w przypadku, gdy nie występuje sytuacja określona w ust. 1.*

Or. en

### Poprawka 13

**Wniosek dotyczący dyrektywy**  
**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera a**  
Dyrektywa 96/71/WE  
Artykuł 3 – ustęp 1 – wprowadzenie

*Tekst proponowany przez Komisję*

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby, bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, **obejmujące** następujące zagadnienia, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, **ustalone są** przez:

*Poprawka*

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby, bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium **co najmniej** warunki zatrudnienia, **które obejmują** następujące zagadnienia **ustalone** w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, przez:

Or. en

### Poprawka 14

**Wniosek dotyczący dyrektywy**  
**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera a**  
Dyrektywa 96/71/WE  
Artykuł 3 – ustęp 1 – tiret 2 – wprowadzenie

*Tekst proponowany przez Komisję*

– układy (umowy) zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8:

*Poprawka*

– układy (umowy) zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8 **lub układy (umowy) zbiorowe w rozumieniu ust. 8a:**

Or. en

## Poprawka 15

### Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera a

Dyrektywa 96/71/WE

Artykuł 3 – ustęp 1 – tiret 2 – litera g a (nowa)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

**(ga) warunki zakwaterowania pracowników.**

Or. en

## Poprawka 16

### Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera a

Dyrektywa 96/71/WE

Artykuł 3 – ustęp 1 – akapit 2

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

Do celów niniejszej dyrektywy **wynagrodzenie oznacza wszystkie elementy wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane za powszechnie stosowane lub, w przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane, innych układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych w rozumieniu ust. 8 drugiego akapitu, w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownik jest delegowany.**

Do celów niniejszej dyrektywy **pojęcie** wynagrodzenia **określa się zgodnie z prawem krajowym i praktyką państwa członkowskiego**, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

Or. en

## Poprawka 17

**Wniosek dotyczący dyrektywy**  
**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera a**  
Dyrektywa 96/71/WE  
Artykuł 3 – ustęp 1 – akapit 2 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

*W kontekście wynagrodzenia elementy o takim samym lub zbliżonym charakterze, obowiązujące zarówno w przyjmującym państwie członkowskim, jak i w państwie członkowskim pochodzenia, równoważy się w celu uniknięcia podwójnej płatności.*

Or. en

## Poprawka 18

**Wniosek dotyczący dyrektywy**  
**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera a**  
Dyrektywa 96/71/WE  
Artykuł 3 – ustęp 1 – akapit 3

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

Państwa członkowskie publikują na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, elementy składowe wynagrodzenia zgodnie z lit. c).

Państwa członkowskie ***podejmują właściwe działania, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, mające na celu opublikowanie*** na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, ***elementów składowych*** wynagrodzenia zgodnie z lit. c).

Or. en

## Poprawka 19

**Wniosek dotyczący dyrektywy**  
**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera b**  
Dyrektywa 96/71/WE  
Artykuł 3 – ustęp 1 a

1a. Jeśli zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi lub umowami zbiorowymi przedsiębiorstwa mające siedzibę na terytorium państwa członkowskiego muszą zlecać podwykonawstwo w kontekście zobowiązań wynikających z umowy jedynie przedsiębiorstwu, które gwarantują określone warunki zatrudnienia obejmujące wynagrodzenie, państwo członkowskie może zapewnić – **na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności** – aby takie przedsiębiorstwa obowiązywały te same zasady odnośnie do zlecenia podwykonawstwa przedsiębiorstwu, o których mowa w art. 1 ust. 1, delegującym swoich pracowników na ich terytorium.

1a. Jeśli zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi lub umowami zbiorowymi, **o których mowa w ust. 8 i 8a**, przedsiębiorstwa mające siedzibę na terytorium państwa członkowskiego muszą zlecać podwykonawstwo w kontekście zobowiązań wynikających z umowy jedynie przedsiębiorstwu, które gwarantują określone warunki zatrudnienia obejmujące wynagrodzenie, państwo członkowskie może zapewnić, aby takie przedsiębiorstwa obowiązywały te same zasady odnośnie do zlecenia podwykonawstwa przedsiębiorstwu, o których mowa w art. 1 ust. 1, delegującym swoich pracowników na ich terytorium, **pod warunkiem że środek taki jest proporcjonalny i stosowany w sposób niedyskryminujący**.

*Nie naruszając art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, państwa członkowskie korzystające z możliwości przewidzianej w niniejszym ustępie zapewniają, by przedsiębiorstwo zawierające umowy podwykonawstwa z innym przedsiębiorstwem, o których mowa w art. 1 ust. 1 niniejszej dyrektywy, informowało to przedsiębiorstwo na piśmie o warunkach zatrudnienia obejmujących wynagrodzenie, wymaganych zanim strony zawrą właściwy stosunek umowny.*

Or. en

## **Poprawka 20**

**Wniosek dotyczący dyrektywy**

**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 1 – litera c a (nowa)**

Dyrektywa 96/71/WE

Artykuł 3 – ustęp 7 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

*(ca) dodaje się ustęp w brzmieniu:*

*7a. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na korzystanie z praw podstawowych uznanych na szczeblu krajowym i unijnym.*

Or. en

## **Poprawka 21**

**Wniosek dotyczący dyrektywy**

**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 1 – litera c b (nowa)**

Dyrektywa 96/71/WE

Artykuł 3 – ustęp 8 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

*(cb) dodaje się ustęp w brzmieniu:*

*8a. Państwa członkowskie mogą też, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz na zasadzie niedyskryminacji, oprzeć się na układach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które zgodnie z definicją ustaloną przez państwo członkowskie, gdzie wykonywana jest praca, są reprezentatywne dla obszaru geograficznego, zawodu lub danego sektora i które oferują najkorzystniejsze warunki zatrudnienia pracownika.*

Or. en

## **Poprawka 22**

**Wniosek dotyczący dyrektywy**

**Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera d**

Dyrektywa 96/71/WE

Artykuł 3 – ustęp 9



(d) *skreśla się* ustęp 9.

(d) ustęp 9 *otrzymuje brzmienie:*

**9.** *Nie naruszając przepisów art. 3 ust. 1 tiret drugie lit. b), państwa członkowskie mogą przewidzieć, że przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, mają zapewnić pracownikom, o których mowa we wspomnianym tiret lit. c), warunki mające zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.*

*Przedsiębiorstwa oferujące zatrudnienie czasowe lub agencje pośrednictwa pracy w państwie członkowskim mogą zatrudnić pracownika dla przedsiębiorstwa korzystającego z ich usług, które posiada siedzibę lub prowadzi działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, pod warunkiem że państwem członkowskim, w którym przedsiębiorstwo korzystające z usług posiada siedzibę lub prowadzi działalność, jest państwo członkowskie, do którego pracownik jest delegowany.*

*Jeżeli akapit pierwszy lub drugi nie ma zastosowania, za państwo, w którym wykonywana jest normalnie praca, uważa się państwo członkowskie, na którego terytorium delegowany jest pracownik.*

Or. en

## **Poprawka 23**

**Wniosek dotyczący dyrektywy  
Artykuł 1 – akapit 1 – punkt 2 – litera e  
Dyrektywa 96/71/WE  
Artykuł 3 – ustęp 10**

(e) *skreśla się* ust. 10 *akapit drugi.*

(e) ust. 10 *otrzymuje brzmienie:*

***10. Niniejsza dyrektywa nie wyklucza stosowania przez państwa członkowskie, zgodnie z Traktatem oraz z prawem krajowym i praktyką krajową, wobec przedsiębiorstw krajowych oraz przedsiębiorstw z innych państw prowadzących działalność na ich terytorium warunków zatrudnienia dotyczących zagadnień innych niż wskazane w ust. 1 akapit pierwszy, w przypadku przepisów polityki publicznej obejmującej środki niedyskryminujące w celu zapewnienia ochrony pracowników.***

Or. en

## UZASADNIENIE

Delegowanie to szczególna forma mobilności w ramach zatrudnienia czasowego, oparta na swobodzie świadczenia usług w wymiarze transgranicznym na rynku wewnętrznym. W dyrektywie dotyczącej delegowania pracowników z 1996 r. określono zbiór obowiązujących przepisów dotyczących warunków zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych. Chociaż pracownicy delegowani są zatrudnieni przez przedsiębiorstwo wysyłające i tym samym podlegają prawu „wysyłającego” państwa członkowskiego, to są uprawnieni do korzystania ze zbioru podstawowych praw, które obowiązują w przyjmującym państwie członkowskim. Ma to na celu zapewnienie ochrony tych praw oraz warunków pracy w całej UE.

Według Komisji w 2014 r. w UE było ponad 1,9 mln pracowników delegowanych, czyli o 10,3 % więcej niż w 2013 r. i 44,4 % więcej niż w 2010 r. 43,7 % wszystkich pracowników delegowanych to pracownicy sektora budowlanego, przy czym znaczną liczbę pracowników delegowanych odnotowuje się również w sektorach produkcji, kształcenia i opieki zdrowotnej.

Od 1996 r. sytuacja gospodarcza i sytuacja na rynku pracy w Unii Europejskiej znacznie się zmieniły. W ostatnim dwudziestoleciu nastąpił rozwój jednolitego rynku oraz zwiększyły się dysproporcje płacowe.

Chociaż delegowanie stanowi nieodłączny element rynku wewnętrznego, to dla niektórych sektorów i regionów może nieść ze sobą niezamierzone konsekwencje. Komisja utrzymuje, że w niektórych sektorach lub państwach członkowskich pracownicy delegowani mogą zarabiać do 50 % mniej niż pracownicy lokalni, co zakłóca równe warunki działania przedsiębiorstw i pracowników.

W związku z tym oraz w świetle licznych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości w sprawie wykładni obowiązujących przepisów Komisja wystąpiła z wnioskiem o przegląd dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników, będący uzupełnieniem dyrektywy w sprawie egzekwowania z 2014 r.

Dyrektywa w sprawie egzekwowania koncentruje się przede wszystkim na umocnieniu praktycznego stosowania i egzekwowania przepisów dyrektywy z 1996 r., rozwiązując problemy związane z nadużyciami oraz obchodzeniem prawa oraz poprawiając wymianę informacji między państwami członkowskimi. Niestety, do tej pory nie wszystkie państwa członkowskie dokonały transpozycji tej dyrektywy.

Dyrektywa w sprawie egzekwowania nie rozwiązuje jednak bardziej podstawowych problemów związanych z ramami z 1996 r. w odniesieniu do najistotniejszych warunków pracy i zatrudnienia, z których mogą korzystać pracownicy delegowani.

Współsprawozdawczyni starały się sporządzić projekt sprawozdania tak, aby opierał się on na wniosku Komisji i dostarczał skutecznego instrumentu prawnego, który zapewnia równe warunki działania w transgranicznym świadczeniu usług, połączone z solidną ochroną socjalną pracowników delegowanych.

**ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW LUB OSÓB,  
OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE**

Współsprawozdawczynie chciałyby poinformować, że przygotowując sprawozdanie, kontaktowały się między innymi z przedstawicielami następujących zainteresowanych stron i lobbystami.

<b>Podmiot lub osoba</b>
Szwedzkie Ministerstwo Zatrudnienia i Integracji
Francuskie Ministerstwo Pracy i Zatrudnienia
Maltańskie Ministerstwo Dialogu Społecznego, Spraw Konsumentów oraz Swobód Obywatelskich
Secrétariat Général des Affaires Européennes de la République française
Stałe Przedstawicielstwo Szwecji przy Unii Europejskiej
Stałe Przedstawicielstwo Niderlandów przy Unii Europejskiej
Stałe Przedstawicielstwo Francji przy Unii Europejskiej
Stałe Przedstawicielstwo Malty przy Unii Europejskiej
Stałe Przedstawicielstwo Polski przy Unii Europejskiej
Komitet Regionów
Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny
Comité Économique, Social et Environnemental de la République française
ETUC – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych.
BusinessEurope
Europejska Konfederacja Prywatnych Agencji Zatrudnienia   Eurociett / World Employment Confederation – Światowa Konfederacja Pracy
EFBWW – Europejska Federacja Pracowników Budowlanych i Przemysłu Drzewnego
FIEC – Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego
Inicjatywa Mobilności Pracy
Konsentio Public Affairs w imieniu kampanii Fair Transport Europe
ETF – Europejska Federacja Pracowników Transportu
CEEMET – Rada Europejskich Pracodawców Przemysłu Metalowego, Inżynieryjnego oraz Technologicznego
EBC – Europejska Konfederacja Budowlana
REIF – Représentation européenne des institutions de la sécurité sociale française
DGB – Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych
Chambre des salariés du Luxembourg
OGBL – Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg
LCGB – Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens
FinUnions – Przedstawicielstwo Fińskich Związków Zawodowych przy Unii Europejskiej
Biuro Związków Zawodowych Danii
Biuro Związków Zawodowych Szwecji w Brukseli
Biuro Związków Zawodowych Norwegii
FFB – Fédération Française du Batiment
VNO NCW – Verbond van Nederlandse Ondernemingen – Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
FNV – Federatie Nederlandse Vakbeweging
Chambre de Commerce et d’Industrie d’Île de France

ÖGB – Austriacka Federacja Związków Zawodowych
CGPME – Francuska Konfederacja Generalna Małych i Średnich Przedsiębiorstw
Koninklijke Vereniging MKB-Nederland
BDA – Konfederacja Niemieckich Związków Pracodawców
UPA – Union Professionnelle Artisanale
TBN – Transport Belangen Nederland
MEDEF – Mouvement des entreprises de France
Fédération Nationale des Transports Routiers France
Fédération Nationale des Travaux Publics France
ZDH – Zentralverband Des Deutschen Handwerks
APCMA – Assemblée Permanente des Chambres des Métiers et de l'Artisanat en France