



### MoveS seminar Poland

Międzynarodowa konferencja pt.:

**DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW – ROZPORZĄDZENIE NR 883/2004, DYREKTYWA 2018/957 ORAZ DYREKTYWA 2014/67/UE.**

**ORZECZNICTWO SĄDÓW POLSKICH W ZAKRESIE SWOBODY PRZEPLYWU PRACOWNIKÓW**

**ORAZ KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO**

Warszawa, 27 lutego 2020 r.

# MATERIAŁY KONFERENCYJNE



**Deloitte.**



Univerza v Ljubljani



## Spis treści

<b>AKTY PRAWNE</b>	str
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”)	3
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	23
<b>DANE STATYSTYCZNE</b>	
Tabela 1. Liczba pracowników delegowanych oraz zaświadczeń A1 wydanych dla nich przez Polskę w latach 2017–2019	34
Tabela 2. Liczba zaświadczeń A1 wydanych przez Polskę w latach 2013–2016	35
Tabela 3. Wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych na mocy umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym w latach 2015–2016	36
Tabela 4. Wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych na mocy umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym w latach 2017–2018	37
Tabela 5. Wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych na mocy umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym w okresie I–IX 2019	38
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	
Swoboda przepływu osób, delegowanie pracowników oraz koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego – zestawienie bibliograficzne 2015–2019	39

## Contents

<b>LEGAL ACTS</b>	
Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (‘the IMI Regulation’)	3
Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services	23
<b>STATISTICAL DATA</b>	
Table 1. Posted workers and A1 certificates issued to them by Poland in 2017–2019	34
Table 2. A1 certificates issued by Poland in 2013–2016	35
Table 3. Expenditure on pensions under social security coordination in 2015–2016	36
Table 4. Expenditure on pensions under social security coordination in 2015–2018	37
Table 5. Expenditure on pensions under social security coordination in Jan–Sep 2019	38
<b>BIBLIOGRAPHY</b>	
Free movement of workers, posting of workers, social security coordination – scientific bibliography 2015–2019	39

## AKTY PRAWNE

Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L. 159/11 z 28.5.2014

### 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”)**

**(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym, uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(1)</sup>, uwzględniając opinię Komitetu Regionów <sup>(2)</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą <sup>(3)</sup>, a także mając na uwadze, co następuje:

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

(2) Swoboda świadczenia usług obejmuje prawo przedsiębiorstw do świadczenia usług w innym państwie członkowskim, do którego mogą tymczasowo delegować swoich pracowników w celu świadczenia tam usług. W celu delegowania pracowników konieczne jest odróżnienie tej swobody od zasady swobodnego przepływu pracowników, która daje każdemu obywatelowi prawo do swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy i zamieszkania w tym państwie w tym celu oraz chroni ich przed dyskryminacją w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy i zatrudnienia w porównaniu z obywatelami tego państwa członkowskiego.

(3) W odniesieniu 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 <sup>(4)</sup> ustanowiono podstawowy zbiór jasno określonych warunków zatrudnienia, które mają być spełnione przez usługodawcę w państwie członkowskim, do którego następuje delegowanie, celem zapewnienia minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych.

(4) Wszystkie środki wprowadzone niniejszą dyrektywą powinny być uzasadnione i proporcjonalne, tak by nie tworzyć obciążeń administracyjnych i nie ograniczać potencjału przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, przy jednoczesnej ochronie delegowanych pracowników.

(5) Aby zapewnić zgodność z dyrektywą 96/71/WE, a jednocześnie nie nakładać na usługodawców niepotrzebnych obciążeń administracyjnych, elementy faktyczne, o których mowa w postanowieniach niniejszej dyrektywy dotyczących stwierdzenia rzeczywistego delegowania oraz zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów, należy traktować jako orientacyjne i niewyczerpujące. Nie należy w szczególności wymagać zgodności z każdym elementem w każdym przypadku delegowania.

(6) Pomimo że ocenę faktycznych elementów orientacyjnych należy dostosować indywidualnie do każdego przypadku oraz że należy uwzględnić szczególne okoliczności danej sytuacji, właściwe organy w poszczególnych państwach członkowskich nie powinny dochodzić do odmiennych interpretacji prawnych lub ocen prawnych w przypadku sytuacji cechujących się tymi samymi elementami faktycznymi.

(1) Dz.U. C 351 z 15.11.2012, s. 61.

(2) Dz.U. C 17 z 19.1.2013, s. 67.

(3) Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 16 kwietnia 2014 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) i decyzja Rady z dnia 13 maja 2014 r.

(4) Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

## AKTY PRAWNE

(7) Należy poprawić wdrażanie i monitorowanie pojęcia delegowania oraz wprowadzić na szczeblu Unii bardziej jednolite elementy ułatwiające wspólną interpretację, aby zapobiegać nadużywaniu oraz obchodzeniu obowiązujących przepisów przez przedsiębiorstwa korzystające z zapisanej w TFUE swobody świadczenia usług lub z przepisów dyrektywy 96/71/WE w sposób nieodpowiedni bądź nieuczciwy, oraz unikać tych zjawisk i je zwalczać.

(8) W związku z tym właściwy organ przyjmującego państwa członkowskiego, w razie potrzeby w ścisłej współpracy z państwem członkowskim prowadzenia działalności, powinien sprawdzać zasadnicze elementy faktyczne świadczące o tymczasowym charakterze delegowania oraz spełnienie warunku, że pracodawca rzeczywiście prowadzi działalność w państwie członkowskim, z którego delegowani są pracownicy.

(9) Analizując wielkość obrotu danego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim prowadzenia działalności w celu ustalenia, czy przedsiębiorstwo to faktycznie prowadzi znaczącą działalność inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, właściwe organy powinny uwzględnić różnice w sile nabywczej walut.

(10) Określone w niniejszej dyrektywie elementy dotyczące wdrażania i monitorowania delegowania mogą również pomóc właściwym organom w identyfikacji pracowników fałszywie deklarowanych jako osoby samozatrudnione. Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE właściwą definicją pracownika jest definicja, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany. Dalsze wyjaśnienia i usprawnione monitorowanie delegowania przez odpowiednie właściwe organy zwiększyłyby pewność prawną i stanowiłyby pożyteczne narzędzie pomagające skutecznie walczyć z fałszywym samozatrudnieniem i zagwarantować, że delegowani pracownicy nie będą fałszywie deklarowani jako osoby samozatrudnione, a tym samym przyczyniłyby się do zapobiegania obchodzeniu obowiązujących przepisów, jego unikania i zwalczania.

(11) W przypadku gdy dana sytuacja nie stanowi rzeczywistego delegowania i następuje kolizja przepisów, należy odpowiednio uwzględnić przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008<sup>(1)</sup> („Rzym I”) lub konwencji rzymskiej<sup>(2)</sup>, których celem jest zapewnienie, by pracowników nie pozbawiano ochrony przyznanej im na mocy przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy lub od których możliwe jest odstępstwo jedynie na korzyść pracowników. Państwa członkowskie powinny zapewnić istnienie przepisów chroniących w wystarczający sposób pracowników, którzy nie są rzeczywiście delegowani.

(12) Brak certyfikatu dotyczącego obowiązującego prawodawstwa w zakresie ochrony socjalnej, o którym mowa w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(3)</sup>, może sugerować, że dana sytuacja nie powinna być uznawana za tymczasowe delegowanie do państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie, w którym dany pracownik zazwyczaj pracuje w ramach świadczenia usług.

(13) Podobnie jak w przypadku dyrektywy 96/71/WE niniejsza dyrektywa powinna pozostać bez uszczerbku dla stosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009<sup>(4)</sup>.

(14) Poszanowanie różnorodności krajowych systemów stosunków pracy oraz niezależności partnerów społecznych zostało wyraźnie uznane w TFUE.

(15) W wielu państwach członkowskich partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę w kontekście delegowania pracowników w celu świadczenia usług, jako że mogą oni, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, określać różne poziomy — alternatywnie lub jednocześnie — obowiązujących minimalnych stawek płacy. Partnerzy społeczni powinni informować o tych stawkach.

(16) Odpowiednie i skuteczne wdrożenie oraz egzekwowanie przepisów mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw pracowników delegowanych oraz dla zagwarantowania usługodawcom równych warunków prowadzenia działalności, natomiast niewystarczające egzekwowanie wpływa negatywnie na skuteczność stosowanych w tej dziedzinie przepisów unijnych. Bliska współpraca Komisji i państw członkowskich oraz, w stosownych przypadkach, władz regionalnych i lokalnych jest zatem niezbędna; nie należy zapominać o ważnej roli inspekcji pracy i partnerów społecznych w tym zakresie. Podstawowe znaczenie mają tu wzajemne zaufanie, duch współpracy, stały dialog i wzajemne zrozumienie.

(1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych („Rzym I”) (Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6).

(2) Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych z dnia 19 czerwca 1980 r. (80/934/EWG) (Dz.U. L 266 z 9.10.1980, s. 1).

(3) Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

(4) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

## AKTY PRAWNE

(17) Skuteczne procedury monitorowania w państwach członkowskich mają podstawowe znaczenie dla egzekwowania dyrektywy 96/71/WE oraz niniejszej dyrektywy, a zatem należy je ustanowić w całej Unii.

(18) Trudności w dostępie do informacji dotyczących warunków zatrudnienia są często powodem niestosowania istniejących przepisów przez usługodawców. Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić powszechne, skuteczne i bezpłatne udostępnianie takich informacji, nie tylko dla usługodawców z innych państw członkowskich, ale również dla zainteresowanych pracowników delegowanych.

(19) Jeżeli warunki zatrudnienia określone są w układach zbiorowych uznanych za powszechnie stosowane, państwa członkowskie powinny zapewnić, przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych, by te układy zbiorowe były powszechnie udostępniane w sposób przystępny i przejrzysty.

(20) Aby poprawić dostępność informacji, należy stworzyć w państwach członkowskich jedno źródło informacji.

Każde państwo członkowskie powinno zapewnić jedną oficjalną krajową stronę internetową, zgodnie ze standardami dostępności stron internetowych, oraz inne odpowiednie środki komunikacji. Ta jedna oficjalna krajowa strona internetowa powinna mieć co najmniej formę portalu internetowego i powinna służyć jako brama lub główny punkt wejścia oraz powinna w jasny i precyzyjny sposób wskazywać odesłania do odpowiednich źródeł informacji, jak również krótkie informacje na temat zawartości strony oraz przedstawianych odesłań. Wśród takich stron internetowych powinny znajdować się w szczególności wszystkie strony uruchomione na podstawie ustawodawstwa Unii w celu sprzyjania przedsiębiorczości lub rozwojowi transgranicznego świadczenia usług. Przyjmujące państwa członkowskie powinny przekazywać informacje na temat określonych w prawie krajowym okresów, przez jakie usługodawcy muszą przechowywać dokumenty po okresie delegowania.

(21) Pracownicy delegowani powinni mieć prawo do otrzymywania od przyjmującego państwa członkowskiego informacji ogólnych dotyczących prawa krajowego lub praktyki krajowej mających do nich zastosowanie.

(22) Współpraca administracyjna oraz wzajemna pomoc między państwami członkowskimi powinny odbywać się zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych określonymi w dyrektywie 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady <sup>(1)</sup> oraz zgodnie z krajowymi zasadami ochrony danych wdrażającymi ustawodawstwo Unii. Z kolei współpraca administracyjna za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) powinna odbywać się również zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady <sup>(2)</sup> oraz z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 <sup>(3)</sup>.

(23) Aby zapewnić prawidłowe stosowanie przepisów materialnych dotyczących warunków zatrudnienia, które należy spełnić w odniesieniu do pracowników delegowanych, oraz by monitorować ich przestrzeganie, państwa członkowskie powinny stosować wyłącznie określone wymogi administracyjne i środki kontrolne wobec przedsiębiorstw delegujących pracowników w ramach świadczenia usług. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej takie wymogi i środki mogą być uzasadnione nadrzędnymi względami interesu ogólnego obejmującymi skuteczną ochronę praw pracowników, o ile są one odpowiednie, by zapewnić osiągnięcie założonego celu, i nie wykraczają poza działania niezbędne do jego osiągnięcia. Takie wymogi i środki mogą być stosowane wyłącznie, jeżeli właściwe organy nie mogą skutecznie wykonywać swoich zadań kontrolnych bez wymaganych informacji lub gdy zastosowanie mniej restrykcyjnych środków nie zapewniłoby realizacji kluczowych celów wyznaczonych w ramach krajowych środków kontrolnych.

(24) Usługodawca powinien zapewnić, by tożsamość delegowanych pracowników podana w oświadczeniu złożonym przez usługodawcę w celu umożliwienia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy była możliwa do zweryfikowania przez właściwe organy przez okres delegowania.

(25) Usługodawca prowadzący działalność w innym państwie członkowskim powinien bez zbędnej zwłoki informować właściwe organy w przyjmującym państwie członkowskim o wszelkich istotnych zmianach w informacjach zawartych w oświadczeniu usługodawcy złożonym w celu umożliwienia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy.

(1) Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.U. L 281 z 23.11.1995, s. 31).

(2) Rozporządzenie (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1).

(3) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE ("rozporządzenie w sprawie IMI") (Dz.U. L 316 z 14.11.2012, s. 1).

## AKTY PRAWNE

(26) Obowiązek przekazania Komisji informacji o wymogach administracyjnych i środkach kontrolnych nie powinien prowadzić do stworzenia procedury uprzedniego wydawania zezwolenia.

(27) Aby zapewnić lepsze i bardziej jednolite stosowanie dyrektywy 96/71/WE oraz jej egzekwowanie w praktyce, a także zmniejszyć w możliwie największym stopniu różnice w jej stosowaniu i egzekwowaniu w całej Unii, państwa członkowskie powinny zagwarantować prowadzenie na swoim terytorium skutecznych i odpowiednich kontroli, przyczyniając się tym samym między innymi do walki z pracą nierejestrowaną w kontekście delegowania, przy czym należy również uwzględnić inne inicjatywy prawne w celu znalezienia lepszych rozwiązań tej kwestii.

(28) Państwa członkowskie powinny przedstawić w stosownych przypadkach, zgodnie z ich prawem krajowym lub praktyką krajową, kontrolowanemu przedsiębiorstwu dokument pokontrolny lub dokument z kontroli zawierający wszelkie istotne informacje.

(29) Państwa członkowskie powinny zapewnić wystarczającą liczbę pracowników posiadających umiejętności i kwalifikacje potrzebne do skutecznego przeprowadzania kontroli oraz do udzielenia bez zbędnej zwłoki odpowiedzi na wnioski o udzielenie informacji, o których mowa w niniejszej dyrektywie, kierowane przez przyjmujące państwo członkowskie lub państwo członkowskie prowadzenia działalności.

(30) Inspekcje pracy, partnerzy społeczni i inne organy monitorujące mają w tym względzie ogromne znaczenie i nadal powinny odgrywać kluczową rolę.

(31) Aby w elastyczny sposób radzić sobie z różnorodnością rynków pracy i systemów stosunków pracy, w drodze wyjątku, partnerzy społeczni lub inne podmioty mogą monitorować niektóre warunki zatrudnienia pracowników delegowanych, o ile te podmioty lub organy zapewniają zainteresowanym osobom równoważny stopień ochrony oraz prowadzą monitorowanie w sposób niedyskryminacyjny i obiektywny.

(32) Organy kontroli państw członkowskich i inne właściwe organy monitorowania i egzekwowania powinny korzystać ze współpracy i wymiany informacji przewidzianych we właściwym prawie w celu sprawdzenia, czy przestrzegane są przepisy mające zastosowanie do pracowników delegowanych.

(33) W szczególności zachęca się państwa członkowskie do wprowadzenia bardziej zintegrowanego podejścia do inspekcji pracy. Należy również przeanalizować potrzebę opracowania wspólnych standardów w celu ustalenia porównywalnych metod, praktyk i minimalnych norm na szczeblu unijnym. Opracowanie wspólnych standardów nie powinno jednak ograniczać państw członkowskich w czynnościach mających na celu skuteczną walkę z pracą nierejestrowaną.

(34) Aby ułatwić egzekwowanie dyrektywy 96/71/WE i zapewnić jej skuteczniejsze stosowanie, powinny istnieć skuteczne mechanizmy rozpatrywania skarg, za pomocą których pracownicy delegowani mogą składać skargi lub brać udział w postępowaniu bezpośrednio lub, za ich zgodą, za pośrednictwem odpowiednich wyznaczonych stron trzecich, takich jak związki zawodowe lub inne stowarzyszenia, jak również wspólne instytucje partnerów społecznych. Nie powinno to naruszać krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądami ani kompetencji oraz innych praw związków zawodowych i innych przedstawicieli pracowników wynikających z prawa krajowego lub praktyki krajowej.

(35) Mając na celu zagwarantowanie, że pracownik delegowany otrzymuje odpowiednie wynagrodzenie, oraz o ile dodatki specyficzne dla delegowania można uważać za składnik minimalnych stawek płacy, takie dodatki powinno się odliczać od wynagrodzenia, wyłącznie jeśli przewiduje to prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktyka w przyjmującym państwie członkowskim.

(36) Kwestią o szczególnym znaczeniu jest — w odniesieniu do łańcuchów podwykonawców — przestrzeganie obowiązujących przepisów w dziedzinie delegowania pracowników oraz skuteczna ochrona praw pracowników w tym zakresie; należy to osiągnąć przy pomocy odpowiednich środków zgodnych z prawem krajowym lub praktyką krajową oraz z prawem unijnym. Środki takie mogą obejmować nieobowiązkowe wprowadzenie, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, mechanizmu bezpośredniej odpowiedzialności podwykonawcy — dodatkowo lub w miejsce odpowiedzialności pracodawcy — w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto odpowiadającego minimalnym stawkom płacy lub w odniesieniu do należnych składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych regulowanych przez prawo lub układy zbiorowe, o ile płatności te są objęte zakresem stosowania art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE. Państwa członkowskie mogą jednak zgodnie z prawem krajowym wprowadzać bardziej restrykcyjne przepisy dotyczące odpowiedzialności lub mogą zgodnie z prawem krajowym wprowadzać dodatkowe środki na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności.

## AKTY PRAWNE

(37) Państwa członkowskie, które wprowadziły środki służące zapewnieniu zgodności z zasadami obowiązującymi w łańcuchach podwykonawców, powinny mieć możliwość przyjęcia przepisów przewidujących, że (pod)wykonawca w konkretnych okolicznościach nie powinien ponosić odpowiedzialności lub że jego odpowiedzialność może być ograniczona w przypadkach, gdy ten (pod)wykonawca spełnił wymogi dotyczące dochowania należytej staranności. Środki te powinny być określone w prawie krajowym z uwzględnieniem konkretnych okoliczności danego państwa członkowskiego; mogą one obejmować m.in. podejmowanie przez wykonawcę środków dotyczących dokumentowania przestrzegania wymogów administracyjnych oraz środków kontrolnych służących skutecznemu monitorowaniu zgodności z mającymi zastosowanie przepisami o delegowaniu pracowników.

(38) Niepokojący jest fakt, że państwa członkowskie mają nadal wiele trudności z egzekucją transgranicznych kar lub grzywien administracyjnych, dlatego należy podjąć działania w kwestii wzajemnego uznawania kar lub grzywien administracyjnych.

(39) Różnice między systemami państw członkowskich w kwestii egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych w sytuacjach transgranicznych znacznie utrudniają właściwe funkcjonowanie rynku wewnętrznego; mogą one również w dużym stopniu utrudniać lub wręcz uniemożliwiać zagwarantowanie, że delegowani pracownicy objęci są ochroną w równoważnym stopniu w całej Unii.

(40) Skuteczne egzekwowanie przepisów materialnych regulujących delegowanie pracowników w celu świadczenia usług powinno się zapewnić dzięki konkretnym działaniom na rzecz transgranicznego egzekwowania nałożonych administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych. Zbliżenie ustawodawstw państw członkowskich w tej dziedzinie jest zatem podstawowym warunkiem zapewnienia wyższego, w większym stopniu równo- ważnego oraz porównywalnego poziomu ochrony niezbędnego dla właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

(41) Przyjęcie wspólnych przepisów dotyczących wzajemnej pomocy i wsparcia dla środków egzekucyjnych oraz związanych z tym kosztów, jak też przyjęcie jednolitych wymogów dotyczących powiadomienia o decyzjach związanych z nałożonymi karami lub grzywami administracyjnymi za nieprzestrzeganie dyrektywy 96/71/WE i niniejszej dyrektywy powinno rozwiązać szereg praktycznych problemów dotyczących transgranicznej egzekucji i zagwarantować sprawniejsze informowanie o decyzjach wydanych w innym państwie członkowskim oraz lepsze ich egzekwowanie.

(42) Jeżeli okaże się, że usługodawca rzeczywiście nie prowadzi działalności w państwie członkowskim prowadzenia działalności lub adres bądź dane przedsiębiorstwa są fałszywe, właściwe organy nie powinny zamykać postępowania ze względów formalnych, lecz powinny dalej badać sprawę w celu ustalenia tożsamości osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za delegowanie.

(43) Uznawanie decyzji o nałożeniu kary lub grzywny administracyjnej oraz wniosków o egzekucję takiej kary lub grzywny powinno opierać się na zasadzie wzajemnego zaufania. W związku z tym podstawy nieuznania lub odmowy egzekucji kary lub grzywny administracyjnej należy ograniczyć do niezbędnego minimum.

(44) Niezależnie od ustanowienia bardziej jednolitych przepisów odnośnie do transgranicznego egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych oraz potrzeby uwspólnionych w większym stopniu kryteriów procedur kontrolnych służących zwiększeniu ich skuteczności w przypadku braku uiszczenia tych kar i grzywien, przepisy te nie powinny naruszać kompetencji państw członkowskich w zakresie ustalania swoich systemów kar, sankcji i grzywien lub środków egzekucji na mocy prawa krajowego tych państw. Tym samym instrument pozwalający na egzekwowanie lub wykonywanie takich kar lub grzywien może — w stosownych przypadkach i z uwzględnieniem prawa krajowego lub praktyki krajowej stosowanych we współpracującym państwie członkowskim — zostać zarówno uzupełniony tytułem umożliwiającym jego egzekwowanie lub wykonanie we współpracującym państwie członkowskim, jak i tytuł taki może zostać do niego dołączony lub może go zastąpić.

(45) Bardziej jednolite przepisy nie powinny skutkować zmianami ani modyfikacjami obowiązku przestrzegania zapisanych w art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) podstawowych praw do obrony oraz ogólnych zasad prawnych mających zastosowanie w tym zakresie, takich jak prawo do bycia wysłuchanym, prawo do skutecznego środka prawnego, prawo dostępu do bezstronnego sądu czy zasada *ne bis in idem*.

(46) Niniejsza dyrektywa nie ma na celu ustanowienia zharmonizowanych zasad współpracy sądowej, właściwości sądów, uznawania i wykonywania orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych, czy też regulowania kwestii prawa właściwego.

## AKTY PRAWNE

(47) Państwa członkowskie powinny przedsięwziąć odpowiednie środki w przypadku niewypełniania obowiązków nałożonych niniejszą dyrektywą, w tym ustalić procedury administracyjne i sądowe; państwa te powinny również wprowadzić skuteczne, zniechęcające i proporcjonalne kary za niedopełnienie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

(48) Niniejsza dyrektywa jest zgodna z prawami podstawowymi oraz z zasadami określonymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, oraz należy ją wdrażać zgodnie z tymi prawami i zasadami, w szczególności z prawem do ochrony danych osobowych (art. 8), wolnością wyboru zawodu i prawem do podejmowania pracy (art. 15), wolnością prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16), prawem do rokowañ i działań zbiorowych (art. 28), należytych i sprawiedliwych warunków zatrudnienia (art. 31), prawem do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu (art. 47), a także z zasadą domniemania niewinności i prawa do obrony (art. 48) oraz zasadą dotyczącą zakazu ponownego sądenia lub karania za ten sam czyn (*ne bis in idem*) (art. 50).

(49) Aby ułatwić skuteczniejsze i bardziej jednolite stosowanie dyrektywy 96/71/WE, należy wprowadzić system wymiany informacji w formie elektronicznej w celu usprawnienia współpracy administracyjnej, zaś właściwe organy powinny w jak najszerszym zakresie używać systemu IMI. Nie powinno to jednak uniemożliwiać stosowania istniejących i przyszłych dwustronnych umów i porozumień dotyczących współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy.

(50) Jako że cel niniejszej dyrektywy, mianowicie ustanowienie wspólnych ram dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w praktyce, nie może zostać osiągnięty w wystarczającym stopniu przez państwa członkowskie, może natomiast być w większym stopniu osiągnięty na poziomie Unii ze względu na skalę i efekty działania, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

(51) Zgodnie z art. 28 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 45/2001 zasięgnięto opinii Europejskiego Inspektora Ochrony Danych, który wydał ją dnia 19 lipca 2012 r. <sup>(1)</sup>,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

### ROZDZIAŁ I

#### PRZEPISY OGÓLNE

##### Artykuł 1

##### Przedmiot

1. W niniejszej dyrektywie ustanawia się — bez uszczerbku dla zakresu dyrektywy 96/71/WE — wspólne ramy dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w praktyce, w tym środków zapobiegania nadużyciu i obchodzeniu obowiązujących przepisów oraz karania tego typu postępowania.

Celem dyrektywy jest zagwarantowanie przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, w szczególności egzekwowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim, w którym usługa ma być świadczona, zgodnie z art. 3 dyrektywy 96/71/WE, przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami, a tym samym wsparciu funkcjonowania rynku wewnętrznego.

2. Niniejsza dyrektywa nie wpływa w jakikolwiek sposób na korzystanie z praw podstawowych uznanych w państwach członkowskich i na poziomie Unii, w tym z prawa do strajku czy swobody podejmowania strajku lub innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w państwach członkowskich, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Dyrektywa ta nie narusza również prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

(1) Dz.U. C 27 z 29.1.2013, s. 4.



## AKTY PRAWNE

### Artykuł 2

#### Definicje

Na użytek niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) „właściwy organ” oznacza organ lub podmiot — do których może (mogą) się zaliczać biuro(-a) łącznikowe, o którym (-ych) mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE — wyznaczony przez państwo członkowskie do pełnienia funkcji określonych w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie;
- b) „organ wnioskujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, który zwraca się z wnioskiem o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI;
- c) „organ współpracujący” oznacza właściwy organ państwa członkowskiego, do którego skierowany jest wniosek o pomoc, udzielenie informacji, powiadomienie lub egzekucję kary lub grzywny, o których mowa w rozdziale VI.

### Artykuł 3

#### Właściwe organy i biura łącznikowe

Na użytek niniejszej dyrektywy państwa członkowskie wyznaczają, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, jeden właściwy organ lub większą ich liczbę, do których to organów może (mogą) zaliczać się biuro(-a) łącznikowe, o którym(-ych) w mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE. Wyznaczając swoje właściwe organy, państwa członkowskie należyście uwzględniają potrzebę zapewnienia ochrony danych przy wymianie informacji oraz praw osób fizycznych i prawnych, których może to dotyczyć. Państwa członkowskie pozostają ostatecznie odpowiedzialne za zagwarantowanie ochrony danych i zabezpieczenie praw osób, których może to dotyczyć, oraz wdrażają w tym zakresie odpowiednie mechanizmy.

Państwa członkowskie przekazują dane kontaktowe właściwych organów Komisji i pozostałym państwom członkowskim. Komisja publikuje i regularnie uaktualnia wykaz właściwych organów i biur łącznikowych.

Pozostałe państwa członkowskie i instytucje Unii uznają wybór poszczególnych państw członkowskich dotyczący właściwych organów.

### Artykuł 4

#### Stwierdzenie rzeczywistego delegowania i zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów

1. Do celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich uznanych za niezbędne elementów faktycznych, w tym zwłaszcza elementów określonych w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu. Elementy te mają pomóc właściwym organom przy przeprowadzaniu kontroli oraz w sytuacji, gdy istnieją podstawy, by sądzić, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Elementy te mają charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić, i w związku z tym nie rozpatruje się ich osobno.

2. Aby ustalić, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi znaczącą działalność inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym, właściwe organy dokonują — biorąc pod uwagę szeroki przedział czasowy — całościowej oceny wszystkich elementów faktycznych cechujących taką działalność prowadzoną przez przedsiębiorstwo w państwie członkowskim prowadzenia działalności i, w razie konieczności, w przyjmującym państwie członkowskim. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

- a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma statutową siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki i składki na ubezpieczenie społeczne oraz — w stosownych przypadkach — zgodnie z prawem krajowym jest uprawnione do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;
- b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami z jednej strony, oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa z drugiej;
- d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczącą działalność gospodarczą, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- e) liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji m.in. nowo powstałych przedsiębiorstw i MŚP.

## AKTY PRAWNE

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. Do elementów tych mogą należeć w szczególności:

- a) fakt, że praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim,
- b) data rozpoczęcia delegowania;
- c) fakt, że pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 (Rzym I) lub z konwencją rzymską;
- d) fakt, że po zakończeniu wykonywania 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;
- e) charakter działalności;
- f) fakt, że pracodawca delegujący pracownika zapewnia mu transport, zakwaterowanie z wyżywieniem lub samo zakwaterowanie lub zapewnia zwrot odnośnych kosztów, a jeżeli tak — w jaki sposób jest to zapewniane lub jaka jest metoda stosowana przy zwrocie kosztów;
- g) fakt, że na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany).

4. Brak spełnienia jednego lub większej liczby elementów faktycznych określonych w ust. 2 i 3 nie oznacza automatycznie, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

5. Elementy, o których mowa w niniejszym artykule, wykorzystywane przez właściwe organy do przeprowadzenia całościowej oceny tego, czy dana sytuacja stanowi rzeczywiste delegowanie, można również uwzględniać w celu określenia, czy dana osoba odpowiada obowiązującej definicji pracownika zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE. Państwa członkowskie powinny kierować się między innymi faktami dotyczącymi wykonywania pracy, podporządkowania i wynagrodzenia pracownika, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek łączący strony jest określany w porozumieniu między nimi, niezależnie od tego, czy porozumienie to ma formę umowy czy nie.

### ROZDZIAŁ II

#### DOSTĘP DO INFORMACJI

##### Artykuł 5

#### **Poprawa dostępu do informacji**

1. Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, by informacje o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE i które muszą być stosowane i przestrzegane przez usługodawców, były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, zgodnie ze standardami dostępu do internetu, w formatach zapewniających dostępność dla osób niepełnosprawnych, 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.

2. Aby w większym stopniu poprawić dostęp do informacji, państwa członkowskie:

- a) na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków wskazują, w jasny, szczegółowy i przyjazny dla użytkownika sposób oraz w dostępnej formie, warunki zatrudnienia lub części prawodawstwa krajowego lub regionalnego, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na ich terytorium;
- b) podejmują niezbędne środki, aby zapewnić powszechną dostępność na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej oraz za pomocą innych odpowiednich środków informacji na temat tego, które układy zbiorowe mają zastosowanie i do kogo mają one zastosowanie oraz jakie warunki zatrudnienia muszą być stosowane przez usługodawców z innych państw członkowskich zgodnie z dyrektywą 96/71/WE, obejmujące, w miarę możliwości, linki do istniejących stron internetowych i innych punktów kontaktowych, w szczególności odpowiednich partnerów społecznych;

## AKTY PRAWNE

c) udostępniają te informacje pracownikom i usługodawcom nieodpłatnie w języku urzędowym (językach urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego oraz w najbardziej odpowiednich językach z punktu widzenia popytu na rynku pracy w tym państwie, przy czym ich wybór pozostawia się przyjmującemu państwu członkowskiemu. Informacje te udostępnia się w miarę możliwości w formie zwartej ulotki przedstawiającej główne mające zastosowanie warunki zatrudnienia, w tym opis procedur składania skarg, oraz, na żądanie, w formie dostępnej dla osób niepełnosprawnych; należy zapewnić łatwy i nieodpłatny dostęp do dalszych szczegółowych informacji na temat warunków pracy i warunków socjalnych mających zastosowanie do delegowanych pracowników, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

d) poprawiają dostępność oraz zrozumiałość istotnych informacji, w szczególności tych zamieszczonych na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w lit. a);

e) wskazują w biurze łącznikowym osobę wyznaczoną do kontaktów, odpowiedzialną za odpowiadanie na wnioski o udzielenie informacji;

f) aktualizują informacje zawarte w arkuszach informacyjnych dotyczących poszczególnych państw.

3. Komisja nadal wspiera państwa członkowskie w dziedzinie dostępu do informacji.

4. W przypadkach, w których zgodnie z krajowym prawem, tradycjami i praktykami oraz przy poszanowaniu autonomii partnerów społecznych warunki zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, są określone w układach zbiorowych zgodnie z art. 3 ust. 1 i 8 tej dyrektywy, państwa członkowskie zapewniają, by te warunki były udostępniane bez przeszkód i w przejrzysty sposób usługodawcom z innych państw członkowskich oraz pracownikom delegowanym, a także dążą do zaangażowania partnerów społecznych w tym zakresie. Odpowiednie informacje powinny w szczególności dotyczyć różnorodnych minimalnych stawek płacy oraz ich części składowych, metody stosowanej do wyliczania należnego wynagrodzenia i, w stosownych przypadkach, kryteriów klasyfikacji w ramach różnych kategorii płacowych.

5. Państwa członkowskie określają podmioty i organy, do których pracownicy i przedsiębiorcy mogą się zwrócić o ogólne informacje na temat prawa krajowego i praktyki krajowej, które mają do nich zastosowanie, w zakresie ich praw i obowiązków na terytorium tych państw członkowskich.

### ROZDZIAŁ III

#### WSPÓŁPRACA ADMINISTRACYJNA

##### Artykuł 6

#### Wzajemna pomoc — zasady ogólne

1. Państwa członkowskie ściśle współpracują i udzielają sobie bez zbędnej zwłoki wzajemnej pomocy w celu ułatwienia w praktyce wdrażania, stosowania i egzekwowania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE.

2. Współpraca państw członkowskich polega w szczególności na odpowiadaniu na uzasadnione wnioski właściwych organów o udzielenie informacji oraz na przeprowadzeniu kontroli i dochodzeń odnośnie do przypadków delegowania, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE, w tym dochodzeń dotyczących nieprzestrzegania bądź nadużyć przepisów mających zastosowanie do delegowania pracowników. Wnioski o udzielenie informacji mogą dotyczyć informacji na temat potencjalnej egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji nakładającej taką karę lub grzywnę, o których mowa w rozdziale VI.

3. Współpraca państw członkowskich może obejmować również przesyłanie i doręczanie dokumentów.

4. W celu udzielenia odpowiedzi na wnioski o pomoc od właściwych organów innego państwa członkowskiego, państwa członkowskie zapewniają dostarczenie przez usługodawców prowadzących działalność na ich terytorium ich właściwym organom wszelkich informacji potrzebnych do nadzoru nad działalnością tych usługodawców zgodnie z ich przepisami krajowymi. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w przypadku niedostarczenia takich informacji.

5. W przypadku wystąpienia trudności z realizacją wniosku o udzielenie informacji lub z przeprowadzeniem kontroli lub dochodzenia dane państwo członkowskie niezwłocznie informuje o tym wnioskujące państwo członkowskie w celu znalezienia rozwiązania.

W przypadku jakichkolwiek utrzymujących się problemów z wymianą informacji lub ciągłej odmowy dostarczenia informacji Komisja, uzyskawszy takie informacje, w stosownych przypadkach za pomocą IMI, podejmuje odpowiednie kroki.

## AKTY PRAWNE

6. Państwa członkowskie dostarczają informacji, o które zwróca się inne państwa członkowskie lub Komisja, drogą elektroniczną w następujących terminach:

a) w nagłych przypadkach, wymagających sprawdzenia rejestrów, takich jak rejestry służące potwierdzeniu rejestracji jako płatnika VAT w celu sprawdzenia, czy prowadzona jest działalność w innym państwie członkowskim — jak najszybciej, a maksymalnie w ciągu dwóch dni roboczych od otrzymania wniosku.

We wniosku należy jasno wskazać przyczynę zastosowania trybu pilnego, podając informacje potwierdzające pilny charakter danego przypadku;

b) w odniesieniu do wszystkich innych wniosków o udzielenie informacji — maksymalnie w ciągu 25 dni roboczych od otrzymania wniosku, chyba że państwa członkowskie uzgodniły wzajemnie krótszy termin.

7. Państwa członkowskie zapewniają, by z rejestrów, w których są wpisani usługodawcy i do których mogą mieć wgląd właściwe organy na ich terytorium, mogły również korzystać, na tych samych warunkach, równorzędne właściwe organy pozostałych państw członkowskich na użytek wykonania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE, pod warunkiem że rejestry te zostały wprowadzone przez państwa członkowskie do IMI.

8. Państwa członkowskie zapewniają, by informacje wymieniane między podmiotami, o których mowa w art. 2 lit. a), lub przekazywane im, były wykorzystywane jedynie w odniesieniu do kwestii, których dotyczył wniosek o udostępnienie informacji.

9. Działania w ramach wzajemnej współpracy i pomocy administracyjnej prowadzone są bezpłatnie.

10. Wniosek o udzielenie informacji nie uniemożliwia właściwym organom podjęcia działań zgodnie z odpowiednim prawem krajowym lub unijnym w celu zbadania rzekomych naruszeń dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy i zapobiegania im.

### Artykuł 7

#### **Rola państw członkowskich w ramach współpracy administracyjnej**

1. Zgodnie z zasadami określonymi w art. 4 i 5 dyrektywy 96/71/WE w okresie delegowania pracownika do innego państwa członkowskiego za kontrolę warunków zatrudnienia obowiązujących zgodnie z dyrektywą 96/71/WE odpowiadają organy przyjmującego państwa członkowskiego we współpracy, w stosownych przypadkach, z organami państwa członkowskiego prowadzenia działalności.

2. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, nadal monitoruje, kontroluje i podejmuje niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z prawem krajowym, praktyką krajową i krajowymi procedurami administracyjnymi, w odniesieniu do pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego.

3. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, pomaga państwu członkowskiemu, do którego delegowani są pracownicy, w zapewnieniu zgodności z warunkami mającymi zastosowanie zgodnie z dyrektywą 96/71/WE oraz niniejszą dyrektywą. Obowiązek ten w żaden sposób nie ogranicza możliwości państwa członkowskiego, do którego delegowani są pracownicy, by monitorować, kontrolować lub podejmować wszelkie niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz dyrektywą 96/71/WE.

4. W przypadku pojawienia się faktów wskazujących na możliwe nieprawidłowości państwo członkowskie, z własnej inicjatywy, przekazuje zainteresowanemu państwu członkowskiemu bez zbędnej zwłoki wszelkie odpowiednie informacje.

5. Właściwe organy przyjmującego państwa członkowskiego mogą również zwrócić się do właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności o dostarczenie, w odniesieniu do wszystkich przypadków świadczenia usług i do każdego usługodawcy, informacji dotyczących legalności rejestracji siedziby usługodawcy i zgodności jego działalności z prawem oraz informacji o braku przypadków naruszenia obowiązujących przepisów. Właściwe organy państwa członkowskiego prowadzenia działalności przekazują powyższe informacje zgodnie z art. 6.

6. Wymogi ustanowione w niniejszym artykule nie oznaczają obowiązku przeprowadzania kontroli sytuacji faktycznej przez państwo członkowskie prowadzenia działalności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa. Kontrole takie mogą być przeprowadzane przez organy przyjmującego państwa członkowskiego z ich własnej inicjatywy lub na wniosek właściwych organów państwa

## AKTY PRAWNE

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.

### Artykuł 8

#### Środki towarzyszące

1. Państwa członkowskie podejmują, z pomocą Komisji, środki towarzyszące na rzecz rozwoju, ułatwiania i promowania wymiany urzędników odpowiedzialnych za wdrożenie współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy, a także za monitorowanie przestrzegania obowiązujących przepisów oraz ich egzekwowania. Państwa członkowskie mogą również przyjąć środki towarzyszące, aby wesprzeć organizacje dostarczające informacji delegowanym pracownikom.

2. Komisja ocenia potrzebę udzielenia wsparcia finansowego w celu dalszego udoskonalenia współpracy administracyjnej i zwiększenia wzajemnego zaufania za pomocą projektów, w tym przez propagowanie wymiany odpowiednich urzędników i organizację szkoleń, a także w celu rozwijania, ułatwiania i propagowania inicjatyw w zakresie najlepszych praktyk, w tym inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu Unii, takich jak opracowywanie i aktualizowanie baz danych lub wspólnych stron internetowych zawierających informacje ogólne lub specyficzne dla danego sektora na temat obowiązujących warunków zatrudnienia, a także gromadzenie i ocena kompleksowych danych właściwych dla procesu delegowania.

Jeżeli Komisja dojdzie do wniosku, że taka potrzeba istnieje, wykorzystuje ona, bez uszczerbku dla uprawnień Parlamentu Europejskiego i Rady w ramach procedury budżetowej, dostępne instrumenty finansowania mające na celu wzmocnienie współpracy administracyjnej.

3. Szanując autonomię partnerów społecznych, Komisja i państwa członkowskie mogą zapewnić odpowiednie wsparcie dla odpowiednich inicjatyw partnerów społecznych na szczeblu unijnym i krajowym mających na celu informowanie przedsiębiorstw i pracowników o obowiązujących warunkach zatrudnienia określonych w niniejszej dyrektywie i w dyrektywie 96/71/WE.

## ROZDZIAŁ IV

### MONITOROWANIE ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI

#### Artykuł 9

#### Wymogi administracyjne i środki kontrolne

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzać jedynie wymogi administracyjne i środki kontrolne niezbędne do zapewnienia skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 96/71/WE, o ile takie wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii.

W tym celu państwa członkowskie mogą wprowadzić w szczególności następujące środki:

a) wymóg w stosunku do usługodawcy prowadzącego działalność w innym państwie członkowskim dotyczący złożenia odpowiedzialnym właściwym organom krajowym zwykłego oświadczenia, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, w języku urzędowym (lub jednym z języków urzędowych) przyjmującego państwa członkowskiego lub w innym języku lub językach akceptowanych w przyjmującym państwie członkowskim, zawierającego istotne informacje niezbędne do umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy, w tym:

- (i) dane identyfikacyjne usługodawcy;
- (ii) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych, wraz z danymi umożliwiającymi ich identyfikację;
- (iii) osoby, o których mowa w lit. e) i f);
- (iv) przewidywany czas trwania delegowania, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania;
- (v) adres/adresy miejsca pracy; oraz
- (vi) charakter usług uzasadniający delegowanie;

b) wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w dostępnym oraz jasno określonym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku

## AKTY PRAWNE

pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczona jest usługa, papierowych lub elektronicznych kopii umowy o pracę lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy Rady 91/533/EWG <sup>(1)</sup>, w tym, w stosownych przypadkach, dodatkowych informacji, o których mowa w art. 4 tej dyrektywy, kart płac, rozliczeń czasu pracy wskazujących rozpoczęcie, zakończenie i długość dnia pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych;

c) wymóg dostarczenia w rozsądnym terminie dokumentów, o których mowa w lit. b), po zakończeniu okresu delegowania, na wniosek organów przyjmującego państwa członkowskiego;

d) wymóg przedłożenia tłumaczenia dokumentów, o których mowa w lit. b), na język urzędowy lub jeden z języków urzędowych przyjmującego państwa członkowskiego lub na inne języki akceptowane przez przyjmujące państwo członkowskie;

e) wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego, w którym świadczone są usługi, oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień w razie potrzeby;

f) wymóg wskazania osoby do kontaktów, działającej jako przedstawiciel, za którego pośrednictwem odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, dążyć do nakłonienia usługodawcy do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, w okresie świadczenia usług. Osoba ta nie musi być tożsama z osobą, o której mowa w lit. e), i nie musi przebywać na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, musi jednak być dostępna na rozsądny i uzasadniony wniosek.

2. Państwa członkowskie mogą wprowadzić inne wymogi administracyjne i środki kontrolne, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią nowe wydarzenia wskazujące, że obecne wymogi administracyjne i środki kontrolne nie są wystarczające lub skuteczne do zapewnienia efektywnego monitorowania zgodności z wymogami określonymi w dyrektywie 96/71/WE i w niniejszej dyrektywie, pod warunkiem że takie nowe wymogi i środki są uzasadnione i proporcjonalne.

3. Niniejszy artykuł w żaden sposób nie narusza innych wymogów wynikających z prawodawstwa Unii, w tym z dyrektywy Rady 89/391/EWG <sup>(2)</sup> oraz rozporządzenia (WE) nr 883/2004, lub wynikających z prawa krajowego w zakresie ochrony lub zatrudnienia pracowników, pod warunkiem że te ostatnie mają w równym stopniu zastosowanie do przedsiębiorstw prowadzących działalność w danym kraju członkowskim i że są uzasadnione i proporcjonalne.

4. Państwa członkowskie zapewniają, by przedsiębiorstwa mogły w sposób przyjazny dla użytkownika przeprowadzić procedury i dopełnić formalności związane z delegowaniem pracowników zgodnie z niniejszym artykułem, w miarę możliwości na odległość oraz za pomocą środków elektronicznych.

5. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję i informują usługodawców o wszelkich stosowanych lub wprowadzonych przez siebie środkach, o których mowa w ust. 1 i 2. Komisja informuje inne państwa członkowskie o takich środkach. Informacje dla usługodawców są powszechnie udostępniane na jednej krajowej stronie internetowej w najbardziej odpowiednich wersjach językowych określanych przez państwo członkowskie.

Komisja dokładnie kontroluje stosowanie środków, o których mowa w ust. 1 i 2, ocenia ich zgodność z prawem Unii oraz, w stosownych przypadkach, podejmuje niezbędne środki na mocy uprawnień przyznanych jej w TFUE.

Komisja przekazuje Radzie regularne sprawozdania dotyczące środków, o których powiadomiły państwa członkowskie, oraz, w stosownych przypadkach, dotyczące zaawansowania prowadzonej przez nią analizy lub oceny.

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

(2) Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

### Artykuł 10

#### Kontrole

1. Państwa członkowskie zapewniają istnienie odpowiednich i skutecznych mechanizmów kontroli i monitorowania przewidzianych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz aby organy wskazane na

## AKTY PRAWNE

podstawie prawa krajowego przeprowadzały na ich terytorium skuteczne i adekwatne kontrole w celu kontrolowania i monitorowania zgodności z przepisami i zasadami ustanowionymi w dyrektywie 96/71/WE, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy, a tym samym zagwarantowania ich odpowiedniego stosowania i egzekwowania. Niezależnie od możliwości przeprowadzania kontroli losowych, kontrole opierają się głównie na ocenie ryzyka przeprowadzonej przez właściwe organy. Ocena ryzyka może wskazać sektory działalności, w których na ich terytorium skoncentrowane jest zatrudnianie pracowników delegowanych w celu świadczenia usług. W ramach takiej oceny ryzyka można w szczególności uwzględnić przeprowadzenie dużych projektów infrastrukturalnych, istnienie długich łańcuchów podwykonawców, bliskość geograficzną, szczególne problemy i potrzeby określonych sektorów, zarejestrowane przypadki naruszenia przepisów oraz szczególne narażenie niektórych grup pracowników.

2. Państwa członkowskie zapewniają, by kontrole zgodności na mocy niniejszego artykułu, nie miały charakteru dyskryminującego lub nie były nieproporcjonalne, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy.

3. Jeżeli w czasie kontroli i w świetle art. 4 niezbędne są informacje, przyjmujące państwo członkowskie i państwo członkowskie prowadzenia działalności postępują zgodnie z zasadami współpracy administracyjnej. W szczególności właściwe organy współpracują zgodnie z przepisami i zasadami określonymi w art. 6 i 7.

4. W państwach członkowskich, w których zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową ustalanie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o których to warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, w szczególności minimalnych stawek płac, w tym czasu pracy, należy do partnerów społecznych, mogą oni, na odpowiednim szczeblu i po spełnieniu warunków ustanowionych przez te państwa członkowskie, również monitorować stosowanie odpowiednich warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, o ile zagwarantowany jest odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy.

5. Państwa członkowskie, w których inspekcje pracy nie mają uprawnień odnośnie do kontroli i monitorowania warunków pracy lub warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, mogą, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, ustanawiać, modyfikować lub utrzymywać w mocy środki, procedury i mechanizmy gwarantujące przestrzeganie tych warunków zatrudnienia, o ile środki te zapewniają zainteresowanym osobom odpowiedni poziom ochrony równoważny z tym wynikającym z dyrektywy 96/71/WE oraz z niniejszej dyrektywy.

### ROZDZIAŁ V

#### EGZEKWOWANIE PRZEPISÓW

##### Artykuł 11

#### **Ochrona praw — ułatwianie składania skarg — zaległe płatności**

1. W celu egzekwowania wymogów określonych w dyrektywie 96/71/WE, w szczególności w jej art. 6, oraz w niniejszej dyrektywie, w przypadku gdy pracownicy delegowani uważają, że zostali narażeni na straty lub szkody w wyniku niezastosowania obowiązujących przepisów, nawet po ustaniu stosunku pracy, w związku z którym zarzuca się niezastosowanie przepisów, państwa członkowskie zapewniają skuteczne mechanizmy, za pomocą których pracownicy delegowani mogą bezpośrednio złożyć skargę przeciwko swoim pracodawcom, jak również zapewniają pracownikom delegowanym prawo do wszczęcia postępowania sądowego lub administracyjnego, także w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownicy są lub byli delegowani.

2. Ustęp 1 stosuje się bez uszczerbku dla właściwości sądów państw członkowskich, określonej, w szczególności, w odpowiednich instrumentach prawa Unii lub w konwencjach międzynarodowych.

3. Państwa członkowskie zapewniają, by związki zawodowe i inne strony trzecie, takie jak stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają zgodnie z kryteriami ustanowionymi na podstawie prawa krajowego uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE, mogły brać udział w imieniu lub na rzecz pracowników delegowanych lub ich pracodawcy i za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy i dyrektywy 96/71/WE lub egzekwowania zobowiązań z nich wynikających.

4. Ust. 1 i 3 stosuje się bez uszczerbku dla:

## AKTY PRAWNE

a) krajowych przepisów dotyczących przedawnienia lub terminów podejmowania podobnych działań, pod warunkiem że nie są one uznawane za przepisy, które mogą spowodować, że wykonanie tych praw będzie praktycznie niemożliwe lub zbyt trudne;

b) innych kompetencji i uprawnień zbiorowych partnerów społecznych, przedstawicieli pracowników i pracodawców, w stosownych przypadkach i zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;

c) krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądami.

5. Pracownicy delegowani wszczynający postępowania sądowe lub administracyjne w rozumieniu ust. 1 są chronieni przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez ich pracodawcę.

6. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca pracownika delegowanego był odpowiedzialny za wszelkie należności wynikające ze stosunku umownego między pracodawcą a tym pracownikiem delegowanym.

Państwa członkowskie zapewniają w szczególności wprowadzenie odpowiednich mechanizmów w celu zagwarantowania, by pracownicy delegowani mogli otrzymać:

a) zaległe wynagrodzenie netto należne zgodnie z obowiązującymi warunkami zatrudnienia zawartymi w art. 3 dyrektywy 96/71/WE;

b) zaległe płatności wynagrodzenia lub zwrot podatków lub składek na zabezpieczenie społeczne niesłusznie pobranych z ich wynagrodzeń;

c) zwrot pobranych lub potrąconych z wynagrodzenia nadmiernych kosztów zakwaterowania zapewnionego przez pracodawcę w stosunku do wynagrodzenia netto lub do jakości tego zakwaterowania;

d) w stosownych przypadkach — należne składki pracodawcy na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, niesłusznie pobrane z ich wynagrodzeń.

Niniejszy ustęp stosuje się również w przypadkach, w których pracownicy delegowani powrócili z państwa członkowskiego, do którego zostali delegowani.

### Artykuł 12

#### Podwykonawstwo — odpowiedzialność

1. Aby zaradzić przypadkom oszustw i nadużyć, państwa członkowskie mogą, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, przyjąć — na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności — dodatkowe środki w celu zapewnienia, by w łańcuchu podwykonawców wykonawca, dla którego pracodawca (usługodawca) objęty art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE jest bezpośrednim podwykonawcą, mógł, dodatkowo lub zamiast pracodawcy, być pociągnięty do odpowiedzialności przez pracownika delegowanego w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia netto odpowiadającego minimalnym stawkom płacy lub w odniesieniu do należnych składek płatnych na rzecz wspólnych funduszy bądź instytucji partnerów społecznych, o ile są one objęte zakresem stosowania art. 3 dyrektywy 96/71/WE.

2. W odniesieniu do rodzajów działalności wymienionych w załączniku do dyrektywy 96/71/WE państwa członkowskie zapewniają środki gwarantujące, że w łańcuchu podwykonawców pracownicy delegowani mogą pociągnąć do odpowiedzialności wykonawcę, którego ich pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, oprócz pracodawcy lub zamiast niego, z tytułu nieprzestrzegania praw pracowników delegowanych, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 i 2, ograniczona jest do praw pracowniczych nabytych w ramach stosunku umownego między wykonawcą a jego podwykonawcą.

4. Państwa członkowskie mogą, w sposób zgodny z prawem Unii, ustanowić również w prawie krajowym bardziej rygorystyczne zasady odpowiedzialności, na zasadach niedyskryminacji i proporcjonalności w odniesieniu do zakresu i zasięgu odpowiedzialności dotyczącej podwykonawstwa. Państwa członkowskie mogą także, w sposób zgodny z prawem Unii, wprowadzić taką odpowiedzialność w innych sektorach niż te, o których mowa w załączniku do dyrektywy 96/71/WE.

5. Państwa członkowskie mogą w przypadkach, o których mowa w ust. 1, 2 i 4, postanowić, że nie pociąga się do odpowiedzialności wykonawcy, który przyjął na siebie określone w prawie krajowym zobowiązania związane z należyłą starannością.



## **AKTY PRAWNE**

6. Zamiast zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2, państwa członkowskie mogą podjąć inne odpowiednie środki egzekwowania, zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym lub praktyką krajową, które to środki umożliwiają, w ramach bezpośredniego związku podwykonawczego, nałożenie skutecznych i proporcjonalnych kar na wykonawcę w celu zaradzenia oszustwom i nadużyciom w sytuacjach, gdy pracownicy napotykać trudności w dochodzeniu swoich praw.

7. Państwa członkowskie informują Komisję o środkach przyjętych w myśl niniejszego artykułu i powszechnie udostępniają te informacje w najbardziej odpowiednich wersjach językowych, których wybór pozostawia się państwom członkowskim.

W przypadku ust. 2 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające odpowiedzialność w łańcuchu podwykonawców.

W przypadku ust. 6 informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające skuteczność środków krajowych alternatywnych w odniesieniu do zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2.

Komisja udostępnia te informacje pozostałym państwom członkowskim.

8. Komisja dokładnie monitoruje stosowanie niniejszego artykułu.

### **ROZDZIAŁ VI**

## **TRANSGRANICZNE EGZEKWOWANIE ADMINISTRACYJNYCH KAR PIENIĘŻNYCH LUB GRZYWIEN ADMINISTRACYJNYCH**

### **Artykuł 13**

#### **Zakres**

1. Bez uszczerbku dla środków, które są przewidziane lub mogą zostać przewidziane w innych przepisach unijnych, zasady wzajemnej pomocy i wzajemnego uznawania, jak również środki i procedury przewidziane w niniejszym rozdziale stosuje się do transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych nałożonych na usługodawcę prowadzącego działalność w państwie członkowskim za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego.

2. Niniejszy rozdział stosuje się do administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien administracyjnych, w tym opłat i dopłat, nałożonych przez właściwe organy lub potwierdzonych przez organy administracyjne lub sądowe lub, w stosownych przypadkach, wynikających z orzeczeń sądu pracy, w związku z nieprzestrzeganiem dyrektywy 96/71/WE lub niniejszej dyrektywy.

Niniejszy rozdział nie ma zastosowania do egzekwowania kar wchodzących w zakres stosowania decyzji ramowej Rady 2005/214/WSiSW <sup>(1)</sup>, rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 <sup>(2)</sup> i decyzji Rady 2006/325/WE <sup>(3)</sup>.

(1) Decyzja ramowa Rady 2005/214/WSiSW z dnia 24 lutego 2005 r. w sprawie stosowania zasady wzajemnego uznawania do kar o charakterze pieniężnym (Dz.U. L 76 z 22.3.2005, s. 16).

(2) Rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. L 12 z 16.1.2001, s. 1).

(3) Decyzja Rady 2006/325/WE z dnia 27 kwietnia 2006 r. dotycząca zawarcia Umowy pomiędzy Wspólnotą Europejską a Królestwem Danii w sprawie właściwości sądów oraz uznawania i wykonywania orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. L 120 z 5.5.2006, s. 22).

## AKTY PRAWNE

### Artykuł 14

#### Wyznaczenie właściwych organów

Każde państwo członkowskie informuje Komisję, poprzez IMI, który organ lub organy według przepisów jego prawa krajowego są organami właściwymi dla celów niniejszego rozdziału. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć, jeśli jest to konieczne z uwagi na strukturę ich systemów wewnętrznych, jeden lub więcej organów centralnych odpowiedzialnych za administracyjne przekazywanie i przyjmowanie wniosków oraz wspomaganie innych odpowiednich organów.

### Artykuł 15

#### Zasady ogólne — wzajemna pomoc i uznawanie

1. Na wniosek organu wnioskującego organ współpracujący, z zastrzeżeniem art. 16 i 17:

a) egzekwuje karę lub grzywnę administracyjną, która została nałożona przez właściwy organ zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzona przez organ administracyjny lub sądowy lub — w odpowiednich przypadkach — sądy pracy i od której nie przysługuje dalsze odwołanie; lub

b) powiadamia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny.

Ponadto organ współpracujący powiadamia o jakimkolwiek innym istotnym dokumencie dotyczącym egzekucji takiej kary lub grzywny, w tym o orzeczeniu sądowym lub o ostatecznej decyzji, które mogą być w formie uwierzytelnionej kopii, stanowiącej podstawę prawną i tytuł do wykonania wniosku o egzekucję.

2. Organ wnioskujący zapewnia, by wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny został złożony w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w tym państwie członkowskim.

Wniosek taki zostaje złożony jedynie w sytuacji, gdy organ wnioskujący nie jest w stanie wyegzekwować takiej kary lub grzywny lub dokonać powiadomienia o nałożeniu kary lub grzywny w zgodzie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi własnego państwa.

Organ wnioskujący nie składa wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, w przypadku gdy odnośna kara lub grzywna, jak również związane z nią roszczenie lub instrument umożliwiający jej egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim, zostały zaskarżone lub zakwestionowane, i tak długo, jak są one zaskarżane i kwestionowane.

3. Właściwy organ, do którego wpłynął, zgodnie z niniejszym rozdziałem i art. 21, wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznaje taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmuje wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że ten organ, do którego wpłynął wniosek, postanowi powołać się na jedną z podstaw do odmowy wskazanych w art. 17.

4. W celu egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny organ współpracujący podejmuje działania zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w państwie współpracującym z zastosowaniem zasad odnoszących się do takich samych, a w przypadku ich braku — do podobnych naruszeń lub decyzji.

Powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej przez organ współpracujący i wniosek o egzekucję uznaje się, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi we współpracującym państwie członkowskim, za mające ten sam skutek, jak gdyby zostały dokonane we wnioskującym państwie członkowskim.

### Artykuł 16

#### Wniosek o egzekucję lub powiadomienie

1. Organ wnioskujący składa wniosek o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej, jak również o powiadomienie o decyzji w sprawie takiej kary lub grzywny bez zbędnej zwłoki za pomocą jednolitego dokumentu, który musi zawierać co najmniej:

a) imię i nazwisko bądź nazwę oraz znany adres adresata oraz wszelkie inne istotne dane lub informacje dotyczące tożsamości adresata;

## AKTY PRAWNE

b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia, charakter wykroczenia i odpowiednie przepisy mające zastosowanie;

c) instrument umożliwiający egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim i wszelkie inne odpowiednie informacje lub dokumenty, w tym te o charakterze sądowym, dotyczące przedmiotowego roszczenia bądź kary lub grzywny administracyjnej; oraz

d) nazwę, adres i inne dane kontaktowe właściwego organu odpowiedzialnego za rozpatrzenie kary lub grzywny administracyjnej oraz, jeśli nie jest to ten sam organ, właściwego organu, który może udzielić dodatkowych informacji dotyczących kary lub grzywny czy możliwości odwołania się od obowiązku zapłaty lub zaskarżenia stanowiącej o nich decyzji.

2. Dodatkowo, poza elementami określonymi w ust. 1, wniosek zawiera:

a) w przypadku powiadomienia w sprawie decyzji — cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy go dokonać;

b) w przypadku wniosku o egzekucję — datę, kiedy orzeczenie lub decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości kary lub grzywny administracyjnej, wszelkie daty istotne dla procedury egzekwowania, w tym informacje, czy i jeżeli tak, to w jaki sposób doręczono pozwanemu (pозwanym) orzeczenie lub decyzję lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu, oraz opis roszczenia, w związku z którym składany jest wniosek oraz jego poszczególnych składników.

3. Organ współpracujący podejmuje wszelkie niezbędne kroki, by powiadomić usługodawcę o wniosku o egzekucję lub o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej oraz o istotnych dokumentach, gdy jest to konieczne, zgodnie ze swoim prawem krajowym lub praktyką krajową — czyni to bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania wniosku.

Organ współpracujący jak najszybciej informuje organ wnioskujący o:

a) działaniu podjętym na jego wniosek o egzekucję i powiadomienie, a dokładniej o dacie, w której powiadomiono odbiorcę;

b) podstawach odmowy, w przypadku gdy organ współpracujący odmawia wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub odmawia powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej zgodnie z art. 17.

### Artykuł 17

#### Podstawy odmowy

Współpracujące organy nie są zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję lub powiadomienia o decyzji, jeśli wniosek ten nie zawiera informacji, o których mowa w art. 16 ust. 1 i 2, jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją leżącą u jego podstaw.

Ponadto współpracujące organy mogą również odmówić wykonania wniosku o egzekucję w następujących okolicznościach:

a) analiza współpracującego organu jasno wykazuje, że prognozowane koszty lub zasoby wymagane do egzekucji kary lub grzywny administracyjnej są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do kwoty, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami;

b) ogólna kwota kary pieniężnej lub grzywny wynosi mniej niż 350 EUR lub równowartość tej kwoty;

c) nie przestrzegano zapisanych w konstytucji współpracującego państwa członkowskiego podstawowych praw i wolności przysługujących pozwanym oraz mających do nich zastosowanie zasad prawnych.

### Artykuł 18

#### Zawieszenie postępowania

1. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie egzekucji lub powiadomienia kara lub grzywna administracyjna lub związane z nią roszczenie zostają zakwestionowane lub zostaje złożone od nich odwołanie przez zainteresowanego usługodawcę lub zainteresowaną stronę, postępowanie w sprawie transgranicznej egzekucji

## AKTY PRAWNE

nałożonej kary lub grzywny zostaje zawieszona w oczekiwaniu na decyzję odpowiedniego podmiotu lub organu właściwego dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim.

Wszelkie odwołania bądź wnioski kwestionujące składa się przed odpowiednim podmiotem lub organem właściwym we wnioskującym państwie członkowskim.

Organ wnioskujący niezwłocznie powiadamia organ współpracujący o zaskarżeniu.

2. Spory dotyczące środków egzekucyjnych przedsięwziętych we współpracującym państwie członkowskim lub dotyczące ważności powiadomienia dokonanego przez współpracujący organ są wnoszone do właściwego organu lub organu sądowego tego państwa członkowskiego zgodnie z jego przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

### Artykuł 19

#### Koszty

1. Kwoty wyegzekwowane w związku z karami lub grzywnami, o których mowa w niniejszym rozdziale, przypadają organowi współpracującemu.

Organ współpracujący egzekwuje należne kwoty w swojej walucie, zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz procedurami lub praktykami administracyjnymi mającymi zastosowanie do podobnych roszczeń w tym państwie członkowskim.

Współpracujący organ, w razie potrzeby, przelicza, zgodnie ze swoim prawem krajowym i praktyką krajową, kwotę kary lub grzywny na walutę państwa współpracującego, stosując kurs walutowy z dnia nałożenia kary lub grzywny.

2. Państwa członkowskie nie żądają od siebie wzajemnie zwrotu kosztów udzielenia sobie wzajemnej pomocy na podstawie niniejszej dyrektywy lub na skutek jej stosowania.

## ROZDZIAŁ VII

### PRZEPISY KOŃCOWE

#### Artykuł 20

#### Kary

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące kar mających zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz przyjmują wszystkie niezbędne środki mające zapewnić wdrożenie i przestrzeganie tych przepisów. Przewidziane kary są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa członkowskie informują Komisję o tych przepisach najpóźniej do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują one o wszelkich późniejszych zmianach ich dotyczących.

#### Artykuł 21

#### System wymiany informacji na rynku wewnętrznym

1. Współpraca administracyjna i wzajemna pomoc między właściwymi organami państw członkowskich, o której to współpracy i pomocy mowa jest w art. 6 i 7, art. 10 ust. 3 oraz art. 14–18 prowadzona jest za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) ustanowionego rozporządzeniem (UE) nr 1024/2012.

2. Państwa członkowskie mogą stosować umowy lub porozumienia dwustronne dotyczące współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy między właściwymi organami tych państw w zakresie stosowania i monitorowania warunków zatrudnienia mających zastosowanie do pracowników delegowanych, o których to warunkach mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE, o ile warunki tych umów lub porozumień nie wpływają niekorzystnie na prawa i obowiązki pracowników oraz przedsiębiorstw, których dotyczą.

Państwa członkowskie informują Komisję o stosowanych przez nie umowach lub porozumieniach dwustronnych i powszechnie udostępniają teksty takich umów dwustronnych.

3. W kontekście umów lub porozumień dwustronnych, o których mowa w ust. 2, właściwe organy państw członkowskich korzystają z IMI w najszerszym możliwym zakresie. W każdym przypadku, w którym właściwy organ jednego z zainteresowanych państw członkowskich skorzystał z IMI, z systemu tego w miarę możliwości korzysta się do przeprowadzania wszelkich wymaganych kolejnych czynności.

## AKTY PRAWNE

### Artykuł 22

#### Zmiana rozporządzenia (UE) nr 1024/2012

W załączniku do rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 dodaje się punkty w brzmieniu:

„6. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (\*): art. 4.

7. 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 i zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (»rozporządzenie w sprawie IMI«) (\*\*): art. 6 i 7, art. 10 ust. 3 oraz art. 14–18.

### Artykuł 23

#### Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 18 czerwca 2016 r. Niezwłocznie informują o tym Komisję.

Środki przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odesłania określone są przez państwa członkowskie.

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

### Artykuł 24

#### Przegląd

1. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy.

Nie później niż dnia 18 czerwca 2019 r. Komisja przedstawi Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wdrożenia niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach zaproponuje niezbędne zmiany i modyfikacje.

2. Podczas przeglądu Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz — w stosownych przypadkach — z partnerami społecznymi na szczeblu Unii, ocenia w szczególności:

a) konieczność i odpowiedniość elementów faktycznych służących stwierdzeniu rzeczywistego delegowania, o którym mowa w art. 4, w tym możliwości zmiany istniejących elementów lub zdefiniowania ewentualnych nowych elementów do uwzględnienia w celu określenia, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście istnieje, a delegowany pracownik tymczasowo wykonuje swoją pracę;

b) adekwatność dostępnych danych dotyczących procesu delegowania;

c) odpowiedniość i adekwatność stosowania krajowych środków kontrolnych, o których mowa w art. 9, w świetle doświadczeń z systemem współpracy administracyjnej i wymiany informacji, skuteczności tego systemu, opracowania bardziej spójnych, ustandaryzowanych dokumentów, ustanowienia wspólnych zasad lub norm dotyczących kontroli w dziedzinie delegowania pracowników oraz zmian technologicznych;

d) środki dotyczące odpowiedzialności lub egzekwowania, o których mowa w art. 12, wprowadzone z myślą o zapewnieniu zgodności z obowiązującymi przepisami i skutecznej ochronie praw pracowniczych w łańcuchach podwykonawstwa;

e) stosowanie przepisów dotyczących transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych i grzywn administracyjnych, określonych w rozdziale VI, szczególnie w świetle doświadczeń z systemem i jego skuteczności;

f) stosowanie dwustronnych umów lub porozumień w sprawie IMI, uwzględniając w stosownych przypadkach sprawo- zdanie, o którym mowa w art. 25 ust. 1 rozporządzenia (UE) nr 1024/2012;

(\*) Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

(\*\*) Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.”.

## **A K T Y P R A W N E**

g) możliwość dostosowania określonych w art. 6 ust. 6 terminów dostarczenia informacji, o które zwracają się państwa członkowskie lub Komisja, polegającego na skróceniu tych terminów, mając na względzie postępy osiągnięte w zakresie funkcjonowania i wykorzystywania IMI.

Artykuł 25

### **Wejście w życie**

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

Artykuł 26

### **Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 15 maja 2014 r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego*

*M. SCHULZ*

*Przewodniczący*

*W imieniu Rady*

*D. KOURKOULAS*

*Przewodniczący*

### **Wspólne oświadczenie Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie art. 4 ust. 3 lit. g)**

Fakt, czy miejsce, do którego delegowany pracownik zostaje czasowo przydzielony w celu wykonywania swojej pracy w ramach świadczenia usług, było zajmowane przez tego samego lub innego (delegowanego) pracownika w jakichkolwiek innych poprzednich okresach, stanowi tylko jeden z możliwych elementów, które należy uwzględnić przy dokonywaniu ogólnej oceny faktycznej sytuacji w przypadku wątpliwości.

Sam fakt, że może być on jednym z elementów, w żaden sposób nie powinien być interpretowany jako wprowadzający zakaz ewentualnego zastąpienia delegowanego pracownika innym delegowanym pracownikiem lub jako utrudniający możliwość takiego zastąpienia, co może być swoiste w szczególności dla usług, które są świadczone sezonowo, cyklicznie lub powtarzalnie.

## AKTY PRAWNE

Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L. 173/16 z 9.7.2018

**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**  
**(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ

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

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym, uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(1)</sup>, uwzględniając opinię Komitetu Regionów <sup>(2)</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego zapisanymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Unia usprawnia wykonywanie i egzekwowanie tych zasad po to, by zagwarantować przedsiębiorstwom równe warunki działania, a także zapewnić poszanowanie praw pracowniczych.

(2) Swoboda świadczenia usług obejmuje prawo przedsiębiorstw do świadczenia usług na terytorium innego państwa członkowskiego i do tymczasowego delegowania w tym celu swoich pracowników na terytorium tego państwa członkowskiego. Zgodnie z art. 56 TFUE ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii są zakazane w odniesieniu do obywateli państw członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w państwie członkowskim innym niż państwo odbiorcy świadczenia.

(3) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej Unia ma wspierać sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną. Zgodnie z art. 9 TFUE Unia przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań ma brać pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także wysokim poziomem kształcenia, szkolenia i ochrony zdrowia ludzkiego.

(4) Ponad dwadzieścia lat po przyjęciu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE <sup>(4)</sup> konieczne okazało się przeprowadzenie oceny, czy akt ten nadal zapewnia właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług i zapewnienia równych warunków działania z jednej strony, a koniecznością ochrony praw pracowników delegowanych z drugiej. Aby zapewnić jednolite stosowanie przepisów i doprowadzić do rzeczywistej konwergencji społecznej, równoległe do zmiany dyrektywy 96/71/WE priorytetowo należy traktować wdrożenie i egzekwowanie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE <sup>(5)</sup>.

(5) Wystarczające i dokładne dane statystyczne w dziedzinie delegowania pracowników mają kluczowe znaczenie, zwłaszcza jeśli chodzi o liczbę pracowników delegowanych w poszczególnych sektorach zatrudnienia i państwach członkowskich. Państwa członkowskie i Komisja powinny gromadzić i monitorować takie dane.

(1) Dz.U C 75 z 10.3.2017, s. 81.

(2) Dz.U C 185 z 9.6.2017, s. 75.

(3) Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 29 maja 2018 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 21 czerwca 2018 r.

(4) Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

(5) 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).

## AKTY PRAWNE

(6) Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową są zapisane w prawie Unii począwszy od traktatów założycielskich. Zasada równej płacy została wprowadzona prawem wtórnym i dotyczy nie tylko równości kobiet i mężczyzn, ale także pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze godzin oraz pracowników tymczasowych i porównywalnych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie użytkownika. Zasady te obejmują zakaz podejmowania jakichkolwiek środków, które mogą powodować bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na przynależność państwową. Przy stosowaniu tych zasad należy brać pod uwagę stosowne orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

(7) Właściwe organy i podmioty powinny być w stanie sprawdzić, w oparciu o krajowe ustawodawstwo i/lub praktykę, czy warunki zakwaterowania pracowników delegowanych zapewniane, bezpośrednio lub pośrednio, przez pracodawcę są zgodne z przepisami krajowymi w państwie członkowskim, do którego delegowani są pracownicy (zwanym dalej „przyjmującym państwem członkowskim”), mającymi również zastosowanie do pracowników delegowanych.

(8) Pracownikom delegowanym wysyłanym tymczasowo ze swojego normalnego miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim do innego miejsca pracy, powinny przysługiwać co najmniej takie same dodatki lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania przewidziane dla pracowników znajdujących się z dala od domu z powodów zawodowych, jakie przysługują pracownikom miejscowym w tym państwie członkowskim. Ta sama zasada powinna mieć zastosowanie w odniesieniu do wydatków ponoszonych przez pracowników delegowanych, którzy muszą podróżować do i ze swojego normalnego miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim. Należy unikać podwójnych płatności z tytułu kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

(9) Delegowanie ma charakter tymczasowy. Pracownicy delegowani zazwyczaj wracają do państwa członkowskiego, z którego zostali delegowani, po zakończeniu pracy, na potrzeby której zostali delegowani. Jednak z uwagi na długotrwały charakter niektórych przypadków delegowania oraz ze względu na związek między rynkiem pracy przyjmującego państwa członkowskiego a pracownikami delegowanymi na takie długie okresy, w przypadku gdy delegowanie trwa przez okres dłuższy niż 12 miesięcy przyjmujące państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedsiębiorstwa delegujące pracowników na ich terytorium gwarantowały stosowanie wobec tych pracowników dodatkowych warunków zatrudnienia, których stosowanie do pracowników w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca, jest obowiązkowe. Okres ten powinien zostać przedłużony w przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia.

(10) Zapewnienie pracownikom lepszej ochrony jest niezbędne dla zagwarantowania swobody świadczenia usług na sprawiedliwych zasadach zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej, w szczególności poprzez zapobieganie nadużywaniu praw gwarantowanych w Traktatach. Przepisy zapewniające taką ochronę pracowników nie mogą jednak wpływać na prawo przedsiębiorstw delegujących pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powoływania się na swobodę świadczenia usług w tym w sytuacjach, gdy okres delegowania przekracza 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy. Wszelkie przepisy mające zastosowanie do pracowników delegowanych w związku z delegowaniem na okres przekraczający 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy muszą zatem być do pogodzenia z tą swobodą. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ograniczenie swobody świadczenia usług dopuszcza się wyłącznie wtedy, gdy uzasadniają je nadrzędne względy interesu publicznego, i pod warunkiem że ograniczenia te są proporcjonalne i konieczne.

(11) Jeżeli okres delegowania przekracza 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy, dodatkowymi warunkami zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane przez przedsiębiorstwo delegujące pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego, powinni być również objęci pracownicy, którzy są delegowani w celu zastąpienia innych pracowników delegowanych wykonujących to samo zadanie w tym samym miejscu, co ma zapewnić, by takie zastępstwa nie były wykorzystywane do obchodzenia przepisów, które normalnie miałyby zastosowanie.



## AKTY PRAWNE

(12) W dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE <sup>(1)</sup> wyrażona jest zasada, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie do tych pracowników, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku. Zasada ta powinna mieć również zastosowanie do pracowników tymczasowych delegowanych na terytorium innego państwa członkowskiego. W przypadku gdy zastosowanie ma ta zasada, przedsiębiorstwo użytkownik powinno poinformować agencję pracy tymczasowej o warunkach pracy i wynagrodzeniu, które stosuje względem swoich pracowników. Państwa członkowskie mogą pod pewnymi warunkami odstąpić od zasady równego traktowania i równej płacy na mocy art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy 2008/104/WE. W przypadku gdy stosuje się takie odstępstwo, agencja pracy tymczasowej nie potrzebuje informacji na temat warunków pracy w przedsiębiorstwie użytkownika, a zatem wymóg informowania nie powinien mieć zastosowania.

(13) Doświadczenie pokazuje, że pracownicy, którzy zostali wynajęci przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy przedsiębiorstwu użytkownikowi, są czasem wysyłani na terytorium innego państwa członkowskiego w ramach transnarodowego świadczenia usług. Takim pracownikom należy zapewnić ochronę. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedsiębiorstwo użytkownik poinformowało przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy o pracownikach delegowanych, którzy tymczasowo pracują na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo członkowskie, w którym zwyczajowo pracują dla przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub agencji pośrednictwa pracy lub dla przedsiębiorstwa użytkownika, tak by umożliwić pracodawcy stosowanie, odpowiednio do przypadku, warunków zatrudnienia, które są dla pracownika delegowanego korzystniejsze.

(14) Niniejsza dyrektywa, podobnie jak dyrektywa 96/71/WE, powinna pozostawać bez uszczerbku dla stosowania rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 <sup>(2)</sup> i (WE) nr 987/2009 <sup>(3)</sup>.

(15) Z uwagi na wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym wdrożenie niniejszej dyrektywy w tym sektorze budzi szczególne wątpliwości i trudności prawne, które mają zostać rozwiązane w przepisach szczegółowych dotyczących transportu drogowego, w ramach pakietu o mobilności, wzmocniających również zwalczanie oszustw i nadużyć.

(16) Na prawdziwie zintegrowanym i konkurencyjnym rynku wewnętrznym przedsiębiorstwa konkurują w oparciu o takie czynniki jak wydajność, skuteczność oraz wykształcenie i kwalifikacje siły roboczej, a także jakość swoich towarów i usług oraz stopień ich innowacyjności.

(17) Do kompetencji państw członkowskich należy ustanowienie przepisów dotyczących wynagrodzenia w oparciu o ich krajowe ustawodawstwo i/lub praktykę. Kształtowanie wynagrodzeń leży wyłącznie w gestii państw członkowskich i partnerów społecznych. Należy dołożyć szczególnych starań, by nie podważać krajowych systemów kształtowania płac ani swobody zaangażowanych stron.

(18) Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia należnego zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką przyjmującego państwa członkowskiego pod uwagę należy brać kwotę wynagrodzenia brutto. Porównywać należy całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne elementy składowe wynagrodzenia, które są obowiązkowe zgodnie z niniejszą dyrektywą. Niemniej, aby zapewnić przejrzystość i ułatwić właściwym organom i podmiotom przeprowadzanie kontroli, konieczne jest, by wszystkie elementy składowe wynagrodzenia można było wystarczająco szczegółowo zidentyfikować zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką państwa członkowskiego, z którego delegowano pracownika. Dodatki z tytułu delegowania należy uznawać za część wynagrodzenia i brać pod uwagę przy porównywaniu kwot wynagrodzenia brutto, chyba że dodatki te dotyczą wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

(1) 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).

(2) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

(3) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

## AKTY PRAWNE

(19) Dodatki z tytułu delegowania często służą kilku celom. W zakresie, w jakim ich celem jest zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania, nie powinny być one uznawane za część wynagrodzenia. Do państw członkowskich należy ustanowienie – zgodnie z ich krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką – przepisów dotyczących zwrotu takich wydatków. Pracodawca powinien dokonywać zwrotu takich wydatków pracownikom delegowanym zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy.

(20) Z uwagi na znaczenie dodatków z tytułu delegowania, unikać należy niepewności co do tego, które składniki takich dodatków są przyznawane jako zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem. Cały dodatek powinien być uznawany za wypłacany jako zwrot wydatków, chyba że warunki zatrudnienia wynikające z przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, umów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub umów, które mają zastosowanie do stosunku pracy, określają, które składniki dodatku są przyznawane jako zwrot wydatków poniesionych w związku z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia.

(21) Elementy składowe wynagrodzenia i inne warunki zatrudnienia przewidziane w krajowym ustawodawstwie lub umowach zbiorowych, o których mowa w niniejszej dyrektywie, powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich przedsiębiorstw i pracowników delegowanych. Ponieważ przejrzystość i dostęp do informacji ma kluczowe znaczenie dla pewności prawa i dla egzekwowania prawa, uzasadnione jest, w odniesieniu do art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, rozszerzenie obowiązku publikacji informacji o warunkach zatrudnienia przez państwa członkowskie na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, tak by obejmował on wykaz elementów składowych wynagrodzenia, które uznano za obowiązkowe, a także dodatkowe warunki zatrudnienia mające zastosowanie do przypadków delegowania na podstawie niniejszej dyrektywy przekraczających 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy. Każde państwo członkowskie powinno zapewnić, by informacje umieszczone na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej były dokładne i regularnie aktualizowane. Wszelkie sankcje nakładane na przedsiębiorstwo za nieprzebranie warunków zatrudnienia, które mają być stosowane wobec pracowników delegowanych, powinny być proporcjonalne, a wymiar sankcji powinien uwzględniać w szczególności, czy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej dotyczące warunków zatrudnienia są przedstawione zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

(22) Dyrektywa 2014/67/UE przewiduje szereg przepisów służących zapewnieniu, aby przepisy dotyczące delegowania pracowników były egzekwowane i przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa. Art. 4 tej dyrektywy określa elementy faktyczne, które mogą być brane pod uwagę przy całościowej ocenie konkretnych sytuacji w celu stwierdzenia, czy rzeczywiście ma miejsce delegowanie, oraz w celu zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów.

(23) Przed rozpoczęciem delegowania pracodawcy winni podjąć odpowiednie środki w celu przekazania pracownikom podstawowych informacji na temat warunków zatrudnienia w odniesieniu do delegowania zgodnie z dyrektywą Rady 91/533/EWG (1).

(24) Niniejsza dyrektywa określa – przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności krajowych stosunków pracy – zrównoważone ramy dotyczące swobody świadczenia usług i ochrony pracowników delegowanych, które są niedyskryminujące, przejrzyste i proporcjonalne. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników delegowanych.

(25) Z myślą o przeciwdziałaniu nadużyciom w sytuacjach podwykonawstwa oraz w celu ochrony praw pracowników delegowanych państwa członkowskie powinny podjąć odpowiednie środki zgodnie z art. 12 dyrektywy 2014/67/UE w celu zapewnienia odpowiedzialności w związku z podwykonawstwem.

(26) Aby zapewnić prawidłowe stosowanie dyrektywy 96/71/WE, należy wzmocnić koordynację pomiędzy właściwymi organami i/lub podmiotami państw członkowskich i współpracę na poziomie Unii w dziedzinie zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników.

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

## AKTY PRAWNE

(27) W ramach zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (zwana dalej „platformą”), utworzona na mocy decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 <sup>(1)</sup>, powinna, zgodnie ze swoim mandatem, uczestniczyć w monitorowaniu i ocenie przypadków oszustw, poprawiać realizację i sprawność współpracy administracyjnej pomiędzy państwami członkowskimi, opracować mechanizmy alarmowe oraz służyć pomocą i wsparciem w zakresie wzmocnionej współpracy administracyjnej i wymiany informacji między właściwymi organami i podmiotami. W ramach tych działań platforma powinna ściśle współpracować z Komitetem Ekspertów ds. Delegowania Pracowników ustanowionym decyzją Komisji 2009/17/WE <sup>(2)</sup>.

(28) Transnarodowy charakter pewnych przypadków oszustw lub nadużyć związanych z delegowaniem pracowników uzasadnia konkretne środki mające na celu wzmocnienie transnarodowego wymiaru kontroli, postępowań wyjaśniających i wymiany informacji pomiędzy właściwymi organami lub podmiotami danych państw członkowskich. W tym celu, w ramach współpracy administracyjnej przewidzianej w dyrektywach 96/71/WE i 2014/67/UE, w szczególności w art. 7 ust. 4 dyrektywy 2014/67/UE, właściwe organy lub podmioty powinny dysponować niezbędnymi możliwościami zgłaszania takich sytuacji i wymiany informacji w celu zapobiegania oszustwom i nadużyciom oraz ich zwalczania.

(29) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających <sup>(3)</sup> państwa członkowskie zobowiązały się do składania w uzasadnionych przypadkach wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związek między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione.

(30) Należy odpowiednio zmienić dyrektywę 96/71/WE,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

### Artykuł 1

#### Zmiany w dyrektywie 96/71/WE

W dyrektywie 96/71/WE wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1 wprowadza się następujące zmiany:

a) tytuł otrzymuje brzmienie „Przedmiot i zakres stosowania”;

b) dodaje się ustępy w brzmieniu:

„–1. Niniejsza dyrektywa zapewnia ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane.

–1a. Niniejsza dyrektywa nie wpływa w jakikolwiek sposób na korzystanie z praw podstawowych uznanych w Państwach Członkowskich i na poziomie Unii, w tym z prawa do strajku czy swobody podejmowania strajku lub innych działań objętych szczególnymi systemami stosunków pracy w Państwach Członkowskich, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką. Niniejsza dyrektywa nie narusza również prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania umów zbiorowych ani podejmowania działań zbiorowych zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką.”;

(1) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (Dz.U. L 65 z 11.3.2016, s. 12).

(2) Decyzja Komisji 2009/17/WE z dnia 19 grudnia 2008 r. ustanawiająca Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników (Dz.U. L 8 z 13.1.2009, s. 26).

(3) Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

## AKTY PRAWNE

c) w ust. 3 wprowadza się następujące zmiany:

(i) lit. c) otrzymuje brzmienie:

„c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy wynajmują pracownika przedsiębiorstwu użytkownikowi, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy a pracownikiem.”;

(ii) dodaje się akapity w brzmieniu:

„Jeżeli pracownik, który został wynajęty przedsiębiorstwu użytkownikowi przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, o których mowa w lit. c), ma wykonywać pracę w ramach transnarodowego świadczenia usług w rozumieniu lit. a), b) lub c) przez przedsiębiorstwo użytkownika na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż państwo, w którym pracownik zwyczajowo pracuje dla przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub dla agencji pośrednictwa pracy, lub dla przedsiębiorstwa użytkownika, pracownik ten jest uznawany za delegowanego na terytorium tego Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, z którymi pracownik ten pozostaje w stosunku pracy. Przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy są uznawane za przedsiębiorstwo, o którym mowa w ust. 1, i w pełni przestrzegają odpowiednich przepisów niniejszej dyrektywy i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE (\*).

Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, które wynajęły pracownika, z odpowiednim wyprzedzeniem przed rozpoczęciem pracy, o której mowa w akapicie drugim.

---

(\*) 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).”;

2) w art. 3 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Państwa Członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, by przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, stosowanie warunków zatrudnienia obejmujących następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określone są przez:

– przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub

– umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8:

a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;

b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;

c) wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;

d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;

e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;

f) środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;

## AKTY PRAWNE

g) równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;

h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;

i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

Lit. i) ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.

Do celów niniejszej dyrektywy pojęcie wynagrodzenia jest określane zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym Państwie Członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.

Bez uszczerbku dla art. 5 dyrektywy 2014/67/UE państwa członkowskie podają do wiadomości publicznej informacje o warunkach zatrudnienia, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, bez zbędnej zwłoki i w przejrzysty sposób, na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w tym artykule, w tym informacje o elementach składowych wynagrodzenia, o których mowa w akapicie trzecim niniejszego ustępu, oraz o wszystkich warunkach zatrudnienia zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu.

Państwa Członkowskie zapewniają, by informacje podawane na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej były dokładne i aktualne. Komisja podaje na swojej stronie internetowej adresy tych oficjalnych krajowych stron internetowych.

W przypadku gdy informacje na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej nie wskazują, z naruszeniem art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, które warunki zatrudnienia mają być stosowane, okoliczność ta jest brana pod uwagę, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką, przy określaniu sankcji w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą, w zakresie w jakim jest to niezbędne do zapewnienia ich proporcjonalności.”;

b) dodaje się ustępy w brzmieniu:

„1a. W przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określane są przez:

– przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub

– umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.

Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania do następujących kwestii:

a) procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji;

b) uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych.

W przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia, Państwo Członkowskie, w którym świadczona jest usługa, przedłuża do 18 miesięcy okres, o którym mowa w akapicie pierwszym.

## AKTY PRAWNE

W przypadku gdy przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 1 ust. 1, zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu, okresem delegowania do celów niniejszego ustępu jest łączny czas trwania okresów delegowania poszczególnych pracowników delegowanych.

Wyrażenie „to samo zadanie w tym samym miejscu” w akapicie czwartym niniejszego ustępu interpretuje się uwzględniając między innymi charakter usługi, która ma być świadczona, pracę, która ma zostać wykonana, oraz adres(y) miejsca pracy.

1b. Państwa Członkowskie zapewniają, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), gwarantowały pracownikom delegowanym stosowanie warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie zgodnie z art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE (\*) do pracowników tymczasowych wynajętych przez agencje pracy tymczasowej prowadzące działalność gospodarczą w Państwie Członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), o warunkach zatrudnienia, które stosuje w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia w zakresie objętym akapitem pierwszym niniejszego ustępu.

---

(\*) 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).”;

c) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Ust. 1–6 nie stanowią przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników. Dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

Pracodawca, bez uszczerbku dla ust. 1 akapit pierwszy lit. h), dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy.

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, a które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków.”;

d) w ust. 8 akapity drugi i trzeci otrzymują brzmienie:

„W przypadku braku systemu uznawania umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane w rozumieniu akapitu pierwszego, lub w uzupełnieniu do takiego systemu, państwa członkowskie mogą, jeśli tak postanowią, oprzeć się na:

- umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, i/lub
- umowach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju,

o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantuje równość traktowania – w przypadku dziedzin wymienionych w ust. 1 akapit pierwszy niniejszego artykułu i, w stosownych przypadkach, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane pracownikom delegowanym zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu – tych przedsiębiorstw i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie, które znajdują się w podobnej sytuacji.

## AKTY PRAWNE

W rozumieniu niniejszego artykułu równość traktowania ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji:

– podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, w odniesieniu do dziedzin wymienionych w ust. 1 akapit pierwszy niniejszego artykułu oraz, w stosownych przypadkach, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane pracownikom delegowanym zgodnie z ust. 1a niniejszego artykułu, oraz

– od których wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem.”;

e) ust. 9 i 10 otrzymują brzmienie:

„9. Państwa Członkowskie mogą wymagać, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, gwarantowały pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c), dodatkowo do warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1b niniejszego artykułu stosowanie innych warunków, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych w Państwie Członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

10. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody w stosowaniu przez państwa członkowskie, zgodnie z Traktatami, w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych i do przedsiębiorstw z innych Państw Członkowskich – w oparciu o zasadę równego traktowania – warunków zatrudnienia dotyczących kwestii innych niż te, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, w przypadku gdy wynikają one z przepisów dotyczących porządku publicznego.”;

3) w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„2. Państwa Członkowskie przewidują współpracę pomiędzy właściwymi organami lub podmiotami, w tym organami publicznymi, które zgodnie z prawem krajowym odpowiadają za nadzorowanie warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 3, w tym na poziomie Unii. Taka współpraca polega w szczególności na udzielaniu odpowiedzi na uzasadnione wnioski tych organów lub podmiotów o informacje dotyczące transnarodowego wynajmowania pracowników oraz na zwalczaniu oczywistych nadużyć lub na reagowaniu na ewentualne przypadki nielegalnej działalności, takie jak transnarodowe przypadki pracy nierejestrowanej i fikcyjnego samozatrudnienia związane z delegowaniem pracowników. W przypadku gdy właściwy organ lub podmiot w Państwie Członkowskim, z którego pracownik jest delegowany, nie dysponują informacjami, o które zwróciły się właściwy organ lub podmiot Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, zwracają się one o te informacje do innych organów lub podmiotów w tym Państwie Członkowskim. Komisja jest informowana w przypadku powtarzających się opóźnień w dostarczaniu takich informacji Państwu Członkowskiemu, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i podejmuje w związku z tym odpowiednie środki.”;

4) art. 5 otrzymuje brzmienie:

### „Artykuł 5

#### **Monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie**

Państwo Członkowskie, na którego terytorium pracownik jest delegowany i Państwo Członkowskie, z którego pracownik jest delegowany, odpowiadają za monitorowanie, kontrolowanie i egzekwowanie obowiązków ustanowionych w niniejszej dyrektywie i w dyrektywie 2014/67/UE oraz podejmują odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy.

Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonywania. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Państwa Członkowskie zapewniają w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele mieli możliwość skorzystania z odpowiednich procedur gwarantujących egzekwowanie obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

W przypadku, gdy w wyniku całościowej oceny przeprowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na mocy art. 4 dyrektywy 2014/67/UE ustalono, że przedsiębiorstwo w sposób niedozwolony lub oszukańczy tworzy

## AKTY PRAWNE

wrażenie, że sytuacja pracownika jest objęta zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, to Państwo Członkowskie zapewnia, by pracownik mógł korzystać z odpowiedniego ustawodawstwa i praktyki.

Państwa Członkowskie zapewniają, by niniejszy artykuł nie prowadził do objęcia danego pracownika warunkami mniej korzystnymi niż te, które mają zastosowanie do pracowników delegowanych.”;

5) wyrażenie wprowadzające w załączniku otrzymuje brzmienie:

„Rodzaje działalności, o których mowa w art. 3 ust. 2, obejmują wszystkie prace związane z budową, naprawą, utrzymaniem, przebudową lub rozbiórką budowli, a w szczególności następujące prace:”.

### Artykuł 2

#### Przeгляд

1. Komisja dokonuje przeglądu stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy. Do dnia 30 lipca 2023 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie dotyczące stosowania i wykonywania niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach proponuje niezbędne zmiany niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE.

2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, zawiera ocenę, czy niezbędne są dalsze środki mające służyć zapewnieniu równych warunków działania i ochronie pracowników:

a) w przypadku podwykonawstwa;

b) w świetle art. 3 ust. 3 niniejszej dyrektywy, z uwzględnieniem rozwoju sytuacji odnośnie do aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/22/WE <sup>(1)</sup> w zakresie wymogów dotyczących egzekwowania prawa i ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.

### Artykuł 3

#### Transpozycja i stosowanie

1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują do dnia 30 lipca 2020 r. przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów.

Państwa członkowskie stosują te przepisy od dnia 30 lipca 2020 r. Do tego dnia dyrektywa 96/71/WE nadal ma zastosowanie w brzmieniu sprzed zmian wprowadzonych niniejszą dyrektywą.

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

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

3. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do sektora transportu drogowego od daty rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów dotyczących egzekwowania prawa oraz ustanawiającego szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.

(1) Dyrektywa 2006/22/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie minimalnych warunków wykonania rozporządzeń Rady (EWG) nr 3820/85 i (EWG) nr 3821/85 dotyczących przepisów socjalnych odnoszących się do działalności w transporcie drogowym oraz uchylająca dyrektywę Rady 88/599/EWG (Dz.U. L 102 z 11.4.2006, s. 35).



## **AKTY PRAWNE**

---

### Artykuł 4

#### **Wejście w życie**

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

### Artykuł 5

#### **Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich. Sporządzono w Brukseli dnia 28 czerwca 2018 r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego*

*A. TAJANI*

*Przewodniczący*

*W imieniu Rady*

*L. PAVLOVA*

*Przewodniczący*

## DANE STATYSTYCZNE

Dane przygotował Departament Ubezpieczeń i Składek  
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

**Tabela 1. Liczba pracowników delegowanych  
oraz zaświadczeń A1 wydanych dla nich przez Polskę w latach 2017–2019<sup>a</sup>**

Lp.	2019			2018			2017		
	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>c</sup>	Liczba pracow- ników <sup>b</sup>	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>c</sup>	Liczba pracow- ników <sup>b</sup>	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>c</sup>	Liczba pracow- ników <sup>b</sup>
1	Niemcy	131.498	72.319	Niemcy	120.540	68.010	Niemcy	107.817	64.419
2	Francja	24.459	10.808	Francja	26.371	11.266	Francja	27.352	12.229
3	Belgia	19.734	12.783	Belgia	21.358	13.011	Belgia	18.397	13.765
4	Holandia	17.009	11.049	Holandia	14.988	9.038	Holandia	13.562	8.600
5	Szwecja	13.712	9.135	Szwecja	14.794	9.473	Szwecja	10.944	8.799
6	Austria	6.012	3.826	UK	5.678	3.448	UK	5.654	3.566
7	UK	4.889	2.949	Austria	5.443	3.394	Austria	4.986	3.504
8	Czechy	3.868	2.523	Czechy	3.705	2.296	Finlandia	4.198	2.846
9	Hiszpania	3.116	2.362	Włochy	3.096	2.072	Włochy	3.128	1.966
10	Włochy	3.058	1.913	Finlandia	2.990	2.121	Czechy	2.722	1.988
	Suma TOP10	227.355	142.658	Suma TOP10	218.963	122.429	Suma TOP10	198.760	121.682
	Suma A1 (art. 12)	246.849	142.658	Suma A1 (art. 12)	220.906	137.450	Suma A1 (art. 12)	217.456	136.094
	Suma A1 <sup>d</sup>	645.988	434.251	Wszystkie zaświad- czenia	605.710	407.413	Wszystkie zaświad- czenia	573.293	404.909

<sup>a)</sup> W liczbie wydanych zaświadczeń dla pracowników delegowanych za lata 2013 i 2014 mieszczą się również zaświadczenia wydane dla urzędników służby cywilnej (art. 11.3.b rozporządzenia nr 883/2004). Udział urzędników służby cywilnej w ogólnej liczbie zaświadczeń wydanych dla pracowników delegowanych jest stosunkowo niewielki. Grupa ta jest nieliczna.

<sup>b)</sup> Niepowtarzalna liczba pracowników, którzy otrzymali zaświadczenie A1 (jedna osoba mogła otrzymać więcej niż jedno zaświadczenie A1).

<sup>c)</sup> Obejmuje zaświadczenia A1 wydane dla delegowania (art. 12 rozporządzenia nr 883/2004) do wszystkich państw członkowskich.

<sup>d)</sup> Zaświadczenia A1 wydane dla wszystkich sytuacji objętych tytułem II rozporządzenia UE nr 883/2004.

## DANE STATYSTYCZNE

Dane przygotował Departament Ubezpieczeń i Składek  
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

**Tabela 2. Liczba zaświadczeń A1 wydanych przez Polskę w latach 2013–2016<sup>a</sup>**

Lp.	2016		2015		2014		2013	
	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>b</sup>	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>b</sup>	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>c</sup>	Państwo	Liczba A1 (art. 12) <sup>b</sup>
1	Niemcy	121.226	Niemcy	120.024	Niemcy	142.128	Niemcy	139.531
2	Francja	29.685	Francja	28.318	Francja	31.134	Francja	29.848
3	Belgia	20.805	Belgia	19.117	Belgia	20.035	Belgia	18.819
4	Holandia	11.992	Holandia	12.557	Holandia	11.930	Holandia	15.900
5	Szwecja	10.889	Szwecja	11.074	Szwecja	8.790	Szwecja	6.783
6	Austria	5.567	Austria	5.774	Austria	5.563	Austria	5.961
7	Wielka Brytania	5.033	Wielka Brytania	4.424	Wielka Brytania	3.846	Wielka Brytania	3.281
8	Finlandia	4.173	Finlandia	3.781	Norwegia	3.423	Norwegia	3.120
9	Czechy	3.473	Norwegia	3.436	Finlandia	2.835	Finlandia	2.396
10	Norwegia	2.919	Włochy	2.785	Włochy	2.686	Włochy	2.187
	<b>Suma TOP10</b>	<b>215.762</b>	<b>Suma TOP10</b>	<b>211.290</b>	<b>Suma TOP10</b>	<b>232.370</b>	<b>Suma TOP10</b>	<b>227.826</b>
	<b>Suma A1 (art. 12)</b>	<b>239.236</b>	<b>Suma A1 (art. 12)</b>	<b>224.243</b>	<b>Suma A1 (art. 12)</b>	<b>246.602</b>	<b>Suma A1 (art. 12)</b>	<b>242.508</b>
	<b>Wszystkie zaświadczenia</b>	<b>513.926</b>	<b>Wszystkie zaświadczenia</b>	<b>463.133</b>	<b>Wszystkie zaświadczenia</b>	<b>428.368</b>	<b>Wszystkie zaświadczenia</b>	<b>385.328</b>

<sup>a)</sup> W liczbie wydanych zaświadczeń dla pracowników delegowanych za lata 2013 i 2014 mieszczą się również zaświadczenia wydane dla urzędników służby cywilnej (art. 11.3.b rozporządzenia nr 883/2004). Udział urzędników służby cywilnej w ogólnej liczbie zaświadczeń wydanych dla pracowników delegowanych jest stosunkowo niewielki. Grupa ta jest nieliczna.

<sup>b)</sup> Obejmuje zaświadczenia A1 wydane dla delegowania (art. 12 rozporządzenia nr 883/2004) do wszystkich państw członkowskich.

## DANE STATYSTYCZNE

Dane Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych  
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

**Tabela 3. Wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych na mocy umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym w latach 2015–2016**

Wyszczególnienie	Średniomiesięczna liczba wypłat za 2015 rok	Kwota wypłat w zł za 2015 r.	Średniomiesięczna liczba wypłat za 2016 rok	Kwota wypłat w zł za 2016 r.
<b>WYPŁATY OGÓŁEM, z tego</b>	<b>121 555</b>	<b>1 989 507 411,81</b>	<b>136 808</b>	<b>2 296 158 941,45</b>
wypłaty w kraju	75 465	1 420 841 654,05	87 098	1 669 208 437,56
wypłaty (transfery) za granicę razem	46 090	568 665 757,76	49 710	626 950 503,89
<b>do państw UE, z tego</b>	<b>33 233</b>	<b>402 673 448,79</b>	<b>35 400</b>	<b>437 982 874,35</b>
Austria	2 464	23 483 163,39	2 679	26 557 098,53
Belgia	622	6 797 340,64	669	7 743 823,81
Bulgaria	319	2 239 175,42	348	2 425 002,90
Chorwacja	92	607 077,11	99	700 847,94
Cypr	14	190 079,35	16	202 038,26
Czechy	2 548	15 599 153,26	2 518	15 881 995,57
Dania	312	3 633 448,48	354	4 284 763,55
Estonia	4	65 625,60	3	75 840,13
Finlandia	75	541 729,73	84	673 804,60
Francja	4 164	38 787 270,48	4 264	40 432 319,09
Grecja	916	11 744 147,77	943	12 073 856,20
Hiszpania	387	6 054 376,92	446	7 251 665,41
Holandia	479	6 641 684,21	577	8 421 747,26
Irlandia	129	2 590 156,81	173	3 317 084,85
Litwa	70	672 112,62	73	726 929,19
Luksemburg	38	409 064,98	42	461 200,89
Łotwa	18	106 277,10	19	128 305,69
Malta	3	72 725,12	3	73 068,70
Niemcy	15 518	230 430 015,78	16 490	245 698 041,18
Portugalia	9	68 820,50	11	178 778,02
Rumunia	10	65 530,70	11	111 747,93
Słowacja	462	2 506 894,91	469	2 566 891,31
Słowenia	34	193 234,59	35	205 301,83
Szwecja	2 640	23 725 680,35	2 890	27 065 207,32
Węgry	416	3 040 719,16	434	3 113 025,87
Wielka Brytania	970	15 637 504,93	1 148	19 626 970,77
Włochy	520	6 770 438,88	602	7 985 517,55
<b>do państw EFTA, z tego</b>	<b>510</b>	<b>5 372 422,29</b>	<b>586</b>	<b>6 522 122,59</b>
Islandia	11	170 300,58	15	278 802,61
Liechtenstein	3	32 984,76	4	44 017,42
Norwegia	172	2 021 812,27	211	2 562 208,88
Szwajcaria	324	3 147 324,68	356	3 637 093,68
<b>do państw, z którymi Polskę łączą umowy dwustronne o zabezpieczeniu społecznym poza UE/EOG</b>	<b>12 347</b>	<b>160 619 886,68</b>	<b>13 724</b>	<b>182 445 506,95</b>
Australia	4 770	49 480 730,14	5 164	54 876 399,56
Bośnia i Hercegowina	7	34 812,30	8	52 459,44
Czarnogóra	9	70 363,91	9	66 079,99
Izrael	2	74 710,53	0	0,00
Kanada	2 843	42 537 413,16	3 481	53 361 014,38
Korea Południowa	1	35 120,70	2	35 230,24
Macedonia Północna	339	1 989 202,08	323	1 874 970,27
Moldawia	0	0,00	0	6 949,81
Mongolia	0	0,00	0	0,00
Quebec	0	0,00	0	0,00
Serbia	83	493 153,99	89	532 445,43
Stany Zjednoczone	4 256	65 445 983,35	4 588	70 930 418,64
Turcja	0	0,00	0	0,00
Ukraina	32	365 721,18	56	584 143,15
Pozostałe	5	92 675,34	4	125 396,04

## DANE STATYSTYCZNE

Dane Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych  
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Tabela 4. Wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych na mocy umów międzynarodowych  
o zabezpieczeniu społecznym w latach 2017–2018

Wyszczególnienie	Średniomiesięczna liczba wypłat za 2017 rok	Kwota wypłat w zł za 2017 r.	Średniomiesięczna liczba wypłat za 2018 rok	Kwota wypłat w zł za 2018 r.
<b>WYPŁATY OGÓŁEM, z tego</b>	<b>153 676</b>	<b>2 676 871 158,71</b>	<b>183 952</b>	<b>3 376 328 008,03</b>
wypłaty w kraju	99 885	1 972 328 550,59	123 225	2 538 776 608,57
wypłaty (transfery) za granicę razem	53 791	704 542 608,12	60 727	837 551 399,46
<b>do państw UE, z tego</b>	<b>37 848</b>	<b>487 831 673,83</b>	<b>42 184</b>	<b>571 878 130,66</b>
Austria	2 934	29 947 855,04	3 377	37 001 987,98
Belgia	740	8 991 620,69	835	10 503 614,99
Bułgaria	368	2 597 141,18	385	2 844 499,38
Chorwacja	105	750 706,17	111	815 628,77
Cypr	17	217 764,17	20	304 711,79
Czechy	2 516	16 547 528,11	2 559	18 050 218,74
Dania	412	5 213 659,75	472	6 421 612,47
Estonia	5	115 342,54	5	134 273,07
Finlandia	97	841 361,17	111	1 018 220,31
Francja	4 385	42 697 869,07	4 644	47 428 406,62
Grecja	987	12 698 053,30	1 072	13 695 902,12
Hiszpania	519	8 677 437,12	666	11 958 750,80
Holandia	716	10 882 108,70	886	13 435 523,62
Irlandia	242	4 954 510,06	343	6 802 809,59
Litwa	74	765 802,50	77	815 353,11
Luksemburg	45	615 210,37	54	735 366,53
Łotwa	20	140 517,50	19	124 657,91
Malta	4	118 062,78	5	171 413,68
Niemcy	17 555	270 546 885,76	19 657	312 132 256,28
Portugalia	12	214 019,65	14	292 049,97
Rumunia	14	177 825,00	21	209 919,77
Słowacja	487	2 770 923,89	514	3 283 870,40
Słowenia	38	337 292,86	40	290 230,60
Szwecja	3 118	30 910 678,48	3 393	35 911 665,20
Węgry	454	3 376 193,96	490	3 880 386,64
Wielka Brytania	1 299	23 319 570,99	1 604	31 602 190,88
Włochy	687	9 405 733,02	812	12 012 609,44
<b>do państw EFTA, z tego</b>	<b>706</b>	<b>8 911 262,82</b>	<b>870</b>	<b>11 658 961,24</b>
Islandia	19	248 028,32	22	315 439,73
Liechtenstein	3	35 085,26	3	38 176,20
Norwegia	278	4 174 231,16	376	5 899 026,82
Szwajcaria	406	4 453 918,08	470	5 406 318,49
<b>do państw, z którymi Polskę łączą umowy dwustronne o zabezpieczeniu społecznym poza UE/EOG</b>	<b>15 238</b>	<b>207 799 671,47</b>	<b>17 673</b>	<b>254 014 307,56</b>
Australia	5 557	60 228 405,42	6 096	70 349 224,68
Bośnia i Hercegowina	7	43 130,69	8	52 272,39
Czarnogóra	8	55 774,51	6	46 183,38
Izrael	2	58 568,68	2	60 104,32
Kanada	4 183	65 068 703,39	5 485	88 988 732,46
Korea Południowa	4	63 698,87	7	78 166,48
Macedonia Północna	305	1 888 174,46	289	1 784 588,76
Moldawia	2	7 778,74	4	10 537,06
Mongolia	0	0,00	0	0,00
Quebec	0	0,00	0	0,00
Serbia	95	598 968,97	99	678 519,68
Stany Zjednoczone	4 996	78 972 567,96	5 558	90 625 599,76
Turcja	0	0,00	0	0,00
Ukraina	74	745 814,26	115	1 271 390,89
Pozostałe	4	68 085,52	4	68 987,70

## DANE STATYSTYCZNE

Dane Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatnych  
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

**Tabela 5. Wpłaty świadczeń emerytalno-rentowych realizowanych na mocy umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym w okresie I–IX 2019**

Wyszczególnienie	Średniomiesięczna liczba wypłat w okresie I–IX 2019	Kwota wypłat w zł w okresie I–IX 2019
<b>WYPŁATY OGÓŁEM, z tego</b>	<b>209 767</b>	<b>2 984 878 236,71</b>
wypłaty w kraju	142 977	2 272 266 541,14
wypłaty (transfery) za granicę razem	66 790	712 611 695,57
<b>do państw UE, z tego</b>	<b>45 639</b>	<b>476 456 449,72</b>
Austria	3 780	31 453 182,89
Belgia	930	9 794 557,80
Bulgaria	405	2 208 019,25
Chorwacja	116	672 655,44
Cypr	23	243 452,14
Czechy	2 595	14 507 282,61
Dania	514	5 466 048,46
Estonia	7	189 796,77
Finlandia	119	885 733,09
Francja	4 819	38 664 070,29
Grecja	1 125	10 610 213,84
Hiszpania	800	11 062 418,76
Holandia	1 009	11 844 663,20
Irlandia	450	6 588 933,27
Litwa	84	669 965,35
Luksemburg	58	598 658,65
Łotwa	19	102 581,28
Malta	7	158 089,82
Niemcy	21 239	255 068 334,12
Portugalia	18	275 895,04
Rumunia	29	162 880,21
Słowacja	534	2 706 528,51
Słowenia	41	215 276,21
Szwecja	3 592	30 064 005,60
Węgry	521	3 232 693,89
Wielka Brytania	1 886	28 526 888,57
Włochy	920	10 483 624,66
<b>do państw EFTA, z tego</b>	<b>1 013</b>	<b>10 347 458,75</b>
Islandia	26	400 764,41
Liechtenstein	3	30 225,73
Norwegia	459	5 095 703,64
Szwajcaria	525	4 820 764,97
<b>do państw, z którymi Polskę łączą umowy dwustronne o zabezpieczeniu społecznym poza UE/EOG</b>	<b>20 138</b>	<b>225 807 787,10</b>
Australia	6 666	59 861 240,65
Bośnia i Hercegowina	8	40 812,35
Czarnogóra	6	35 351,59
Izrael	2	47 236,64
Kanada	6 827	85 626 340,93
Korea Południowa	9	68 164,22
Macedonia Północna	277	1 329 068,43
Moldawia	6	11 802,63
Mongolia	0	0,00
Quebec	0	0,00
Serbia	105	653 677,07
Stany Zjednoczone	6 066	76 882 258,74
Turcja	0	0,00
Ukraina	164	1 210 580,05
Pozostałe	4	41 253,80

## BIBLIOGRAFIA

Materiał przygotowany przez  
Główną Bibliotekę Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

### Swoboda przeływu osób, delegowanie pracowników oraz koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego – zestawienie bibliograficzne 2015–2019

#### 2019

Czy można oddelegować do pracy za granicą pracownika bez wcześniejszego podlegania ubezpieczeniom ZUS w Polsce / Michał Szypniewski // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2019, nr 5, s. 32-35.

Delegowanie bez nadmiernych formalności / Joanna Kalinowska // *Rzeczpospolita*. - 2019, nr 207 : 05.09, s. D1.

Koncepcja bilansu nominalów czasu pracy w kontekście delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług : aspekty praktyczne / Piotr Wąż // *Monitor Prawa Pracy*. - 2019, nr 2 , s. 25-32, tab. summ.

Mobilnie o delegowaniu / (mm) // *Dialog w Centrum i Regionach*. - 2019, nr 3, s. 14-15.

Ochrona interesu pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej / Michał Szypniewski. - Stan prawny na 15 kwietnia 2019 r. - Warszawa : Wolters Kluwer, 2019. - 348 s. - (Seria Monografie, ISSN 1897-4392 ).

Unia podsumowała delegowania. Jeden rynek, niejedna dyrektywa i wiele różnic między krajami członkowskimi UE / Karolina Topolska // *Dziennik. Gazeta Prawna*. - 2019, nr 197 : 10.10, s. C2-C3.

Współzależność pomiędzy delegowaniem pracowników a podróżą służbową / Michał Szypniewski // *Monitor Prawa Pracy*. - 2019, R. 16, nr 9, s. 6-11 summ.

Zastosowanie prawa państwa przyjmującego do pracownika delegowanego / Gabriela Bania // *Monitor Prawa Pracy*. - 2019, nr 8, s. 19-24 summ.

Zmiany w regulacjach unijnych dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Delegowanie pracowników. Opieka długoterminowa / Dorota Głogosz // *Polityka Społeczna*. - 2019, nr 8, s. 36-44.

#### 2018

Barriers to free movement due to mismatches of cross border tax and social security / Frans Pennings // *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*. - 2018, s. 307-322, tab. bibliogr. summ.

Delegacja pod kontrolą : obowiązki wobec PIP w przypadku przyjęcia zagranicznych pracowników / Ewa Guerri // *Personel i Zarządzanie*. - 2018, nr 10, s. 74-77.

Delegowanie pracowników w kontekście przepisów o swobodzie przemieszczania się i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. 50 lat rozporządzenia nr 1612/68 / Agnieszka Smoder // *Polityka Społeczna*. - 2018, nr 5-6, s. 38-40 bibliogr. summ.

Delegowanie pracowników w prawie Unii Europejskiej : ocena i zagrożenia w kontekście nowej dyrektywy w sprawie delegowania pracowników / Gertruda Uścińska // *Polityka Społeczna*. - 2018, nr 5-6, s. 1-8 bibliogr. summ.

Delegowanie pracowników w prawie Unii Europejskiej : proponowane zmiany, ocena i zagrożenia w przepisach o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego / Gertruda Uścińska // *Polityka Społeczna*. - 2018, nr 7, s. 1-8, tab. bibliogr. summ.

## BIBLIOGRAFIA

Delegowanie pracowników w ramach świadczeń usług w świetle zmian wprowadzonych dyrektywą 2018/957 / Agnieszka Wołoszyn // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2018, nr 8, s. 2-8 bibliogr. summ.

How images about emerging economies influence the willingness to accept expatriate assignments / Umberto de Eccher, Henrique Duarte // *The International Journal of Human Resource Management*. - 2018, nr 3-4, s. 637-663, tab. bibliogr.

Podróż służbowa czy oddelegowanie : o czym należy pamiętać, wysyłając pracownika za granicę? / Radosław Stępień // *Personel i Zarządzanie*. - 2018, nr 8, s. 71-74.

Pracownicy delegowani z państw UE a uprawnienia związków zawodowych / Marcin Wujczyk // *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*. - 2018, s. 111-123 bibliogr. summ.

Pracownik oddelegowany choruje i wypoczywa na innych zasadach / Aneta Surmiak // *Rzeczpospolita*. - 2018, nr 14 : 18.01, s. D4-D6.

A qualitative study of expatriates' perceptions of and process of responses to psychological contract breach / Hasuli Kumarika Perera, Yin Teng Chew, Ingrid Nielsen // *The International Journal of Human Resource Management*. - 2018, nr 7-8, s. 1454-1484, rys. tab. bibliogr.

Swoboda przeływu osób w krajach Unii Europejskiej : szanse i zagrożenia / Małgorzata Gawrycka, Jarosław Ziętański, Marta Maier. - Warszawa : Difin, 2018. - 149 s.

To adjust or not to adjust in the host country? Perspective of interactionism / Chao-Chih Hung [et al.] // *Employee Relations*. - 2018, nr 2, s. 329-345, rys. tab. bibliogr.

To nie koniec walki o delegowanie : krajom UE trzeba nadal patrzeć na ręce / Magdalena Cedro, Joanna Jasiewicz // *Dziennik Gazeta Prawna*. - 2018, nr 130 : 6-8.07, *Tygodnik Gazeta Prawna*, nr 24, s. C10-C13.

### 2017

Compulsory membership of pension schemes and the free movement of services in the EU / Hans van Meerten, Elmar Schmidt // *European Journal of Social Security*. - 2017, nr 2, s. 118-140 bibliogr.

Free movement of workers in the EU and occupational pensions: conflicting priorities? Between case law and legislative interventions / Marion Del Sol, Marco Rocca // *European Journal of Social Security*. - 2017, nr 2, s. 141-157 bibliogr.

The implications of turning down an international assignment: a psychological contracts perspective / Mark C. Bolino, Anthony C. Klotz, William H. Turnley // *The International Journal of Human Resource Management*. - 2017, nr 13-14, s. 1816-1841, rys. bibliogr.

Jaki zasiłek chorobowy dla pracownika oddelegowanego do pracy na Litwę / Izabela Nowacka // *Dziennik Gazeta Prawna*. - 2017, nr 188 : 28.09, s. D2-D3, tab.

Praca tymczasowa w Niemczech na celownika : zmiany dotkną również polskie firmy / Karolina Topolska // *Dziennik Gazeta Prawna*. - 2017, nr 24 : 3.02, *Tygodnik Gazeta Prawna*, nr 5, s. C12-C18.

*Zmiany w niemieckim ustawodawstwie dot. pracy tymczasowej i ich wpływ na polskich pracowników delegowanych.*

Praktyczne aspekty stosowania ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług / Karolina Schiffter // *Monitor Prawa Pracy*. - 2017, R. 14, nr 5, s. 241-249 summ.



## BIBLIOGRAFIA

"Problemy i przeszkody w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników UE oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Delegowanie. Zrównanie faktów, zdarzeń, dochodów i świadczeń" - sprawozdanie z konferencji FreSsco / Bartłomiej Celejewski // *Ubezpieczenia Społeczne*. - 2017, nr 4, s. 163-186 bibliogr.

The traditional approach to compensating global mobility: criticisms and alternatives / Jaime Bonache, Celia Zárraga-Oberty // *The International Journal of Human Resource Management*. - 2017, nr 1-2, s. 149-169, rys. tab. bibliogr.

### 2016

Badania europejskie nad utrudnieniami w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się obywateli Unii Europejskiej i członków ich rodzin / Gertruda Uścińska // *Polityka Społeczna*. - 2016, R. 43, nr 5/6, s. 2-6 bibliogr. summ

Brexit - konsekwencje prawne i społeczne dla rynku pracy i zabezpieczenia społecznego / Gertruda Uścińska // *Polityka Społeczna*. - 2016, nr 10, s. 1-5, tab. bibliogr. summ

Delegowanie pracowników - po zmianach // *Poradnik Gazety Prawnej*. - 2016, nr 8, s. 3-97.

Delegowanie pracowników, szansa czy zagrożenie? / Dariusz Górski. - Cz 1-2 // *Inspektor Pracy*. - 2016, nr 5, s. 14-17 ; nr 6, s. 13-17.

Delegowanie pracowników za granicę / Anna Sokołowska, Małgorzata Skibińska. - Stan prawny na 30 września 2016 r. - Warszawa : Wolters Kluwer, 2016. - 384 s.

Konstrukcja delegowania pracowników w celu świadczenia usług na poziomie unijnym i w praktyce prawa polskiego / Anna Boguska // *Monitor Prawa Pracy*. - 2016, nr 2, s. 70-75.

Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego - ustawodawstwo właściwe mające zastosowanie do pracownika delegowanego / Eliza Maniewska // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2016, nr 3, s. 36-39.

Nielegalne delegowanie pracowników tymczasowych do pracy w Niemczech a moc wiążąca formularza A1 / Nastazja Potocka-Sionek // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2016, nr 10, s. 25-31 bibliogr. summ.

Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach swobodnego przemieszczania się obywateli UE / Gertruda Uścińska // *Zeszyty Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW*. - 2016, nr 5, s. 93-100 summ.

Polska ustawa o delegowaniu pracowników / Piotr Wąż // *Monitor Prawa Pracy*. - 2016, nr 10, s. 511-518 summ.

Problemy i przeszkody w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników Unii Europejskiej oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego / Robert Marczak // *Ubezpieczenia Społeczne*. - 2016, nr 2, s. 171-202.

Sztuka przekraczania granic : delegowanie pracowników zgodnie z nowymi przepisami / Marek Jarocki, Michał Grzybowski // *Personel i Zarządzanie*. - 2016, nr 11, s. 68-71.

### 2015

Aktualne prace badawcze ekspertów europejskich w zakresie prawa do swobodnego przepływu osób, pracowników w UE oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego / Gertruda Uścińska // *Zeszyty Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW*. - 2015, nr 4, s. 51-54 summ.

Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmark integration und soziale Sicherung / Ines Wagner // *WSI Mitteilungen*. - 2015, nr 5, s. 338-344.

Międzynarodowa konferencja naukowa pt. Polskie i niemieckie perspektywy swobody przepływu pracowników i prawa do zabezpieczenia społecznego. Problemy delegowania. Problemy opieki długoterminowej / Kamil Matuszczyk // *Zeszyty*

## BIBLIOGRAFIA

*Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW.* - 2015, nr 4, s. 110-115.\* Polskie i niemieckie perspektywy swobody przepływu pracowników i prawa do zabezpieczenia społecznego. Problemy delegowania. Problemy opieki długoterminowej / Antoni Kolek // *Polityka Społeczna.* - 2015, nr 9, s. 41-44.\* Polskie i niemieckie perspektywy swobody przepływu pracowników i prawa do zabezpieczenia społecznego : problemy delegowania : problemy opieki długoterminowej / Robert Marczak // *Ubezpieczenia Społeczne.* - 2015, nr 3, s. 176-196.

Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach swobodnego przepływu pracowników / Gertruda Uścińska // *Zeszyty Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW.* - 2015, R. 4, nr 4, s. 84-90 summ.

Precarious posted worlds: posted migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries / Lisa Berntsen // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation.* - 2015, nr 4, s. 371-389.

Rule enactment in a pan-European labour market: transnational posted work in the German construction sector / Ines Wagner // *British Journal of Industrial Relations.* - 2015, nr 4, s. 692-710 bibliogr.

Skutki przepływu osób w UE dla krajowych systemów zabezpieczenia społecznego : wybrane zagadnienia / Paulina Roicka // *Ubezpieczenia Społeczne.* - 2015, nr 3, s. 112-130, tab. wyk. bibliogr. summ.

Welfare states and the need for social protection of self-employed migrant workers in the European Union / Christer Thornqvist // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation.* - 2015, nr 4, s. 391-410, tab.

Zakres przedmiotowy swobody przepływu osób w Unii Europejskiej / Gertruda Uścińska // *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej.* - 2015, s. 91-99 summ.