

Opinia Europejskiego Komitetu Regionów „Zmiana dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników”

(2017/C 185/10)

Sprawozdawca: Yoomi RENSTRÖM (SE/PES), radna gminy Ovanåker

Dokument źródłowy: Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

COM(2016) 128 final

I. ZALECANE POPRAWKI

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 4

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Prawie dwadzieścia lat po przyjęciu dyrektywy o delegowaniu pracowników należy ocenić, czy nadal zapewnia ona właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług a potrzebą ochrony praw pracowników delegowanych.</p>	<p>Prawie dwadzieścia lat po przyjęciu dyrektywy o delegowaniu pracowników należy ocenić, czy nadal zapewnia ona właściwą równowagę między koniecznością wspierania swobody świadczenia usług a potrzebą ochrony praw pracowników delegowanych. Delegowanie nie może w żadnym wypadku stawiać delegowanych pracowników w gorszej sytuacji.</p>

Poprawka 2
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 8

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Ze względu na długi czas trwania niektórych przypadków delegowania należy określić, że w razie delegowania trwającego dłużej niż 24 miesiące za państwo, w którym świadczona jest praca, uważa się przyjmujące państwo członkowskie. Zgodnie z zasadą ustanowioną w rozporządzeniu Rzym I prawo przyjmującego państwa członkowskiego ma zatem zastosowanie do umowy o pracę takich pracowników delegowanych, o ile strony nie umówiły się co do wyboru prawa właściwego. W przypadku dokonania innego wyboru nie może to jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy na mocy prawa przyjmującego państwa członkowskiego. Powinno to mieć zastosowanie od momentu rozpoczęcia delegowania, o ile oczekuje się, że okres delegowania będzie dłuższy niż 24 miesiące, i od pierwszego dnia po upływie 24 miesięcy, jeśli delegowanie rzeczywiście wykroczy poza ten okres. Zasada ta nie wpływa na prawo przedsiębiorstwa delegującego pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powołania się na swobodę świadczenia usług również w okolicznościach, kiedy okres delegowania przekracza 24 miesiące. Chodzi tu jedynie o stworzenie pewności prawa w stosowaniu rozporządzenia Rzym I do konkretnej sytuacji, a nie o jakąkolwiek zmianę tego rozporządzenia. Pracownik skorzysta zwłaszcza z ochrony i korzyści wypływających z rozporządzenia Rzym I.</p>	<p>Ze względu na długi czas trwania niektórych przypadków delegowania należy określić, że w razie delegowania trwającego dłużej niż 12 miesięcy w odniesieniu do stosunku pracy stosuje się prawo przyjmującego państwa członkowskiego. Zgodnie z zasadą ustanowioną w rozporządzeniu Rzym I prawo to ma zastosowanie, o ile strony nie umówiły się co do wyboru prawa właściwego. W przypadku dokonania innego wyboru nie może to jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy na mocy prawa przyjmującego państwa członkowskiego. Powinno to mieć zastosowanie od momentu rozpoczęcia delegowania, o ile oczekuje się, że okres delegowania będzie dłuższy niż 12 miesięcy, i od pierwszego dnia po upływie 12 miesięcy, jeśli delegowanie rzeczywiście wykroczy poza ten okres. Zasada ta nie wpływa na prawo przedsiębiorstwa delegującego pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego do powołania się na swobodę świadczenia usług również w okolicznościach, kiedy okres delegowania przekracza 12 miesięcy.</p>

Uzasadnienie

Określony we wniosku Komisji okres, w którym prawo państwa przyjmującego ma mieć pełne zastosowanie do stosunku pracy w przypadku delegowania odpowiada okresowi określonymu w art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z tym przepisem prawo państwa przyjmującego ma zastosowanie wówczas, gdy przewidywany czas delegowania tego samego pracownika wynosi 24 miesiące

Celem rozporządzenia (WE) nr 883/2004 jest przede wszystkim podzielenie między państwa członkowskie obowiązków w zakresie przysługującego obywatelom UE prawa do świadczeń wypłacanych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego funkcjonującego w danym państwie członkowskim. Celem dyrektywy w sprawie delegowania jest ochrona pracowników delegowanych i wspieranie swobody przepływu usług. Według KR-u brak jest poważnych argumentów przemawiających za zharmonizowaniem okresów obowiązujących na podstawie tych dwóch aktów prawnych tylko z tej przyczyny, że regulują one przypadki, w których obywatele UE tymczasowo przebywają i pracują w danym państwie członkowskim.

Komitet uważa, że okres uzasadniający pełne stosowanie prawa państwa przyjmującego do stosunku pracy w przypadku delegowania powinien ulec skróceniu. Zdaniem Komitetu właściwy okres, w przypadku którego należy uznać, że związek pracownika delegowanego z państwem, do którego został on delegowany, jest tego rodzaju, że przepisy tego państwa powinny mieć pełne zastosowanie do stosunku pracy, jest równy okresowi dwunastu miesięcy rzeczywistego lub przewidywanego delegowania tego samego pracownika.

Komitet jest zdania, że kwestia prawa krajowego stosowanego w odniesieniu do pracowników delegowanych nie powinna być uregulowana w drodze stosowania rozporządzenia Rzym I, lecz w całości w dyrektywie w sprawie delegowania.

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 12

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Do kompetencji państw członkowskich należy ustanowienie przepisów dotyczących wynagrodzenia zgodnie z ich prawem i praktyką. Zastosowanie przepisów krajowych dotyczących wynagrodzenia do pracowników delegowanych musi jednak być uzasadnione koniecznością ochrony pracowników delegowanych i nie może w sposób nieproporcjonalny ograniczać transgranicznego świadczenia usług.</p>	<p>Niniejsza dyrektywa nie wpływa na kompetencje państw członkowskich w zakresie ustanawiania przepisów dotyczących wynagrodzenia zgodnie z ich prawem i praktyką. Zastosowanie przepisów krajowych dotyczących wynagrodzenia do pracowników delegowanych musi jednak być uzasadnione koniecznością ochrony pracowników delegowanych i nie może w sposób nieproporcjonalny ograniczać transgranicznego świadczenia usług.</p>

Uzasadnienie

Dyrektywa w sprawie delegowania nie wpływa sama w sobie na wyłączną kompetencję państw członkowskich w odniesieniu do zagadnień związanych z kształtowaniem płac. To każde państwo członkowskie ustala – zgodnie z obowiązującym modelem rynku pracy – jakie płace mają obowiązywać na szczeblu krajowym. Dyrektywa w sprawie delegowania wskazuje jedynie, że pewna płaca (określona w państwie oddelegowania) ma zastosowanie także do pracownika delegowanego na terytorium tego państwa.

Tekst zaproponowany przez Komisję w motywie 12 można by interpretować w taki sposób, że to ustanawiane na szczeblu krajowym przepisy dotyczące wynagrodzenia jako takie mogłyby być przedmiotem badania pod kątem dyrektywy w sprawie delegowania i zasad traktatowych dotyczących swobody świadczenia usług. Wydaje się właściwe wyjaśnienie, że to stosowanie określonych na szczeblu krajowym płac w odniesieniu do pracowników delegowanych musi być uzasadnione koniecznością ochrony pracowników delegowanych i nie może w sposób nieproporcjonalny ograniczać transgranicznego świadczenia usług.

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 ust. 1

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Dodaje się art. 2a w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;"><i>Artykuł 2a</i></p> <p>Okres delegowania przekraczający 24 miesiące</p> <p>1. Kiedy zakładany lub rzeczywisty okres delegowania przekracza 24 miesiące, za państwo, w którym wykonywana jest normalnie praca, uważa się państwo członkowskie, na którego terytorium delegowany jest pracownik.</p> <p>2. Do celów ustępu 1 w przypadku zastępowania pracowników delegowanych wykonujących te same zadania w tym samym miejscu należy wziąć pod uwagę łączny okres delegowania danych pracowników w odniesieniu do pracowników, których rzeczywisty okres delegowania wynosi przynajmniej sześć miesięcy.</p>	<p>Dodaje się art. 2a w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;"><i>Artykuł 2a</i></p> <p>Okres delegowania przekraczający 12 miesięcy</p> <p>1. Kiedy zakładany lub rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, umowa o pracę obowiązująca w okresie delegowania podlega w całości prawu państwa członkowskiego, na którego terytorium delegowany jest pracownik, chyba że pracodawca i pracownik umówili się na stosowanie innego prawa właściwego.</p> <p>2. Do celów ust. 1 w przypadku zastępowania pracowników delegowanych wykonujących te same zadania w tym samym miejscu należy wziąć pod uwagę łączny okres delegowania danych pracowników w odniesieniu do pracowników, których rzeczywisty okres delegowania wynosi przynajmniej sześć miesięcy.</p> <p>3. Umowa w sprawie prawa właściwego nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy na mocy prawa mającego zastosowanie zgodnie z ust. 1.</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
	<p>4. Stosowanie ust. 1 nie może skutkować tym, że pracownik delegowany znajdzie się w mniej korzystnej sytuacji, niż gdyby prawo innego państwa było stosowane do umowy o pracę zgodnie z art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I).</p>

Uzasadnienie

Określony we wniosku Komisji okres, w którym prawo państwa przyjmującego ma mieć pełne zastosowanie do stosunku pracy w przypadku delegowania odpowiada okresowi określonymu w art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z tym przepisem prawo państwa przyjmującego ma zastosowanie wówczas, gdy przewidywany czas delegowania tego samego pracownika wynosi 24 miesiące.

Celem rozporządzenia (WE) nr 883/2004 jest przede wszystkim podzielenie między państwa członkowskie obowiązków w zakresie przysługującego obywatelom UE prawa do świadczeń wypłacanych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego funkcjonującego w danym państwie członkowskim. Celem dyrektywy w sprawie delegowania jest ochrona pracowników delegowanych i wspieranie swobody przepływu usług. Według KR-u brak jest poważnych argumentów przemawiających za zharmonizowaniem okresów obowiązujących na podstawie tych dwóch aktów prawnych tylko z tej przyczyny, że regulują one przypadki, w których obywatele UE tymczasowo przebywają i pracują w danym państwie członkowskim.

Komitet uważa, że okres uzasadniający pełne stosowanie prawa państwa przyjmującego do stosunku pracy w przypadku delegowania powinien ulec skróceniu. Zdaniem Komitetu właściwy okres, w przypadku którego należy uznać, że związek pracownika delegowanego z państwem, do którego został on delegowany, jest tego rodzaju, że przepisy tego państwa powinny mieć pełne zastosowanie do stosunku pracy, jest równy okresowi dwunastu miesięcy rzeczywistego lub przewidywanego delegowania tego samego pracownika.

Wniosek Komisji – zawierający zasadę wskazującą w sposób pośredni i przede wszystkim w drodze stosowania rozporządzenia Rzym I na prawo państwa przyjmującego jako na prawo właściwe dla stosunku pracy – zmusza do postawienia kilku znaków zapytania. Zgodnie z motywem 8 wniosku Komisji w tekście dyrektywy należy wyjaśnić, że zawarcie umowy o stosowaniu prawa innego państwa niż państwo przyjmujące jest nadal możliwe na warunkach wskazanych w art. 8 rozporządzenia Rzym I. Ponadto należy zadbać o to, aby stosowanie przepisów państwa przyjmującego w odniesieniu do stosunku pracy nie spowodowało, że pracownik znajdzie się w mniej korzystnej sytuacji, co może się uwidocznić na przykład w formie niższego poziomu ochrony lub mniej korzystnych warunków dla pracownika na podstawie przepisów państwa przyjmującego.

Zdaniem Komitetu bezpośrednio w dyrektywie w sprawie delegowania należy określić, kiedy stosuje się przepisy państwa przyjmującego. Poprawka skutkuje koniecznością dokonania odpowiednich zmian w motywie 8.

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1 ust. 2 lit. a)

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>[...] Do celów niniejszej dyrektywy wynagrodzenie oznacza wszystkie elementy wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane za powszechnie stosowane lub, w przypadku braku systemu uznawania układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane, innych układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych w rozumieniu ust. 8 drugiego akapitu, w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownik jest delegowany.</p>	<p>W kontekście niniejszej dyrektywy wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne są definiowane zgodnie z prawem krajowym lub praktyką państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie publikują na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, elementy składowe wynagrodzenia zgodnie z lit. c).	Państwa członkowskie publikują na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, o której mowa w art. 5 dyrektywy 2014/67/UE, elementy składowe wynagrodzenia zgodnie z lit. c).

Uzasadnienie

Należy stwierdzić, że wynagrodzenie podlega kompetencjom krajowym, tak aby zapobiec sytuacji, że dyrektywa zaczęnie być wykorzystywana do badania krajowych przepisów dotyczących płac przez Trybunał Sprawiedliwości UE.

II. ZALECENIA POLITYCZNE

EUROPEJSKI KOMITET REGIONÓW

Uwagi Komitetu

1. Stwierdza, że swoboda transgranicznego świadczenia usług wewnątrz UE jest zagwarantowana w art. 56–62 TFUE. Należyce funkcjonujący wewnętrzny rynek usług nie tylko przynosi natychmiastowe korzyści usługodawcom i konsumentom wewnątrz UE, ale jest także zasadniczym czynnikiem wzrostu gospodarczego, który – jak można oczekiwać – przyniesie wszystkim obywatelom UE korzyści w postaci większego dobrobytu i wyższego poziomu bezpieczeństwa socjalnego.
2. Uważa, że należyce funkcjonujący wewnętrzny rynek usług ma szczególne znaczenie dla usługodawców w regionach, które graniczą bezpośrednio z innymi państwami członkowskimi.
3. Zauważa, że zasadniczym punktem wyjścia w przypadku swobody przepływu usług jest założenie, że usługodawcy mający siedzibę w jednym państwie członkowskim powinni mieć możliwość świadczenia usług w innych państwach członkowskich na tych samych warunkach, które obowiązują w państwie ich siedziby. Jednocześnie warunkiem należytego funkcjonowania wewnętrznego rynku usług jest zagwarantowanie, aby konkurencja, także w przypadkach transgranicznych, przede wszystkim dotyczyła nie kosztów pracy, lecz czynników takich jak jakość świadczonej usługi i skuteczność prowadzenia działalności przez usługodawcę.
4. Istniejące między państwami członkowskimi różnice – zwłaszcza w odniesieniu do kosztów wynagrodzeń – oznaczają, że delegowanie pracowników w ramach swobody przepływu usług może wywierać presję powodującą obniżanie warunków płacowych w państwie, do którego delegowani są pracownicy. W sytuacji nieuczciwej konkurencji dotyczącej warunków pracy i zatrudnienia może to doprowadzić do tzw. dumpingu socjalnego w państwach przyjmujących. Taki dumping socjalny wzmacnia presję na spadek cen, co zagraża przedsiębiorstwom, które nie korzystają z delegowania.
5. Jest zdania, że właściwa równowaga między swobodą przepływu usług z jednej strony a ochroną pracowników delegowanych i ochroną przed dumpingiem płacowym i socjalnym z drugiej strony stanowi warunek zaakceptowania funkcji rynku wewnętrznego przez obywateli UE, a zwłaszcza przez pracowników zatrudnionych w sektorach usług, w których delegowanie jest powszechne lub można oczekiwać, że stanie się powszechne. Podkreśla jednak, że aby skutecznie zwalczać dumping socjalny, potrzebne są środki służące ochronie także osób samozatrudnionych oraz wykonujących pracę zlecaną za pośrednictwem platform cyfrowych.
6. Właściwa równowaga między interesami, które stara się zaspokoić dyrektywa w sprawie delegowania, również jest warunkiem zdrowej i sprawiedliwej konkurencji w przypadkach transgranicznych w sektorze usług.
7. W tym kontekście może poprzeć zasadę, na której oparty jest wniosek Komisji, to jest zasadę takiego samego wynagrodzenia za tę samą pracę wykonywaną w tym samym miejscu.
8. Uważa, że nieznanomość ustanowionych przez przyjmujące państwo członkowskie wymogów administracyjnych związanych z zatrudnieniem pracowników, a także trudności, jakie niektóre przedsiębiorstwa (zwłaszcza MŚP) mają z ich przestrzeganiem, mogą stanowić przeszkodę dla swobodnego świadczenia usług transgranicznych w obrębie UE i zagrożenie dla ochrony pracowników delegowanych. Ustanowienie przez Komisję i państwa członkowskie jasnych i łatwo dostępnych mechanizmów informowania i doradztwa w tej dziedzinie mogłoby złagodzić te trudności.

9. Zgadza się z oceną Komisji, że należy wprowadzić okres uzasadniający pełne stosowanie prawa państwa przyjmującego w odniesieniu do pracownika delegowanego. Uważa jednak, że brak jest poważnych argumentów przemawiających za tym, by jako punkt wyjścia przy ustalaniu długości okresu uzasadniającego pełne stosowanie prawa państwa przyjmującego do stosunku pracy w przypadku delegowania wykorzystywać przepis zawarty w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004. Jest zdania, że w dyrektywie w sprawie delegowania okres ten powinien wynosić dwanaście miesięcy.

10. Uważa także, że sytuacja, kiedy prawo państwa przyjmującego ma mieć pełne zastosowanie do stosunku pracy, nie może oznaczać mniej korzystnej sytuacji dla pracownika delegowanego.

11. Stwierdza, że proponowane przez Komisję zastąpienie terminu „minimalne stawki płacy” terminem „wynagrodzenie” można uznać za zgodne z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE m.in. w sprawie *Sähköalojen ammattiliitto ry* (C-396/13) i interpretacją terminu „płaca minimalna”, którą Trybunał zawarł w tym wyroku.

12. Przyjęcie koncepcji, że przy określaniu w danym państwie członkowskim wynagrodzenia w rozumieniu dyrektywy można i należy wykorzystywać wyłącznie obowiązkowe w państwie przyjmującym elementy składowe wynagrodzenia i podstawę obliczeń oznacza, że nadal nie będzie możliwe formułowanie przez państwo przyjmujące żądań, aby pracodawca delegujący pracowników stosował w ich przypadku wynagrodzenie uznawane za „normalne” lub przeciętne wynagrodzenie należne w państwie przyjmującym za wykonanie równorzędnej pracy.

13. Odnosi się pozytywnie do propozycji zakładającej, aby elementy wynagrodzenia składające się na wynagrodzenie mające zastosowanie w przypadku delegowania pracownika w państwie przyjmującym były publikowane na oficjalnej krajowej stronie internetowej, którą państwa członkowskie, zgodnie z art. 5 dyrektywy w sprawie egzekwowania, powinny były utworzyć w celu usprawnienia dostępu do informacji związanych z delegowaniem.

14. Ogólnie uważa, że propozycja Komisji dotycząca stosowania terminu „wynagrodzenie” zamiast terminu „minimalne stawki płacy” i pozostałe propozycje zmian w tym zakresie oznaczają, że dyrektywa w sprawie delegowania zapewnia właściwą równowagę między dawaną usługodawcom możliwością transgranicznego świadczenia usług wewnątrz UE bez nieuzasadnionych przeszkód, z jednej strony, a ochroną zapewnianą pracownikom delegowanym i ochroną przeciwko nieuczciwej konkurencji – z drugiej strony.

15. Jest jednak zdania, że należy wyjaśnić, iż dyrektywa w sprawie delegowania nie wpływa sama w sobie na wyłączną kompetencję państw członkowskich w odniesieniu do prawa podejmowania decyzji dotyczących kwestii wynagrodzeń w ramach danego modelu rynku pracy.

16. Podziela zdanie Komisji, że obowiązek stosowania warunków państwa przyjmującego w kwestiach, o których mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie delegowania w odniesieniu do sektora budowlanego, powinien obowiązywać w ten sam sposób we wszystkich gałęziach gospodarki, niezależnie od tego, czy wynagrodzenie jest ustalone w przepisach ustawowych, w powszechnie stosowanej umowie zbiorowej czy umowie zbiorowej, o których mowa w art. 3 ust. 8 tiret pierwsze lub drugie.

17. Zwraca uwagę Komisji na przypadki delegowania pracowników w ramach podwykonawstwa kaskadowego, które prowadzi do rozwodnienia odpowiedzialności pracodawcy i pozostawienia niekiedy pracowników delegowanych bez żadnej opieki i pomocy. Europejski fundusz pomocy mógłby umożliwić szybką interwencję w celu zapewnienia powrotu tych pracowników do ich krajów pochodzenia w możliwie najlepszych warunkach. Komitet proponuje również utworzenie europejskiego rejestru nakładającego na przedsiębiorstwa świadczące usługi, we wszystkich państwach członkowskich, obowiązek zgłaszania pracownika delegowanego najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług.

18. Zauważa, że umiejętności pracowników delegowanych są bardzo często celowo zaniżane przez pracodawcę, aby usprawiedliwić niższe wynagrodzenie. Praktyka ta może się utrzymywać, aby umożliwić obejście obowiązku równego traktowania w dziedzinie wynagrodzeń. Byłoby wskazane, by Komisja rozważyła utworzenie europejskiego rejestru zawodów i umiejętności zawodowych, aby temu zapobiec i chronić interesy pracowników nieposiadających dyplomu lub poświadczonych kwalifikacji.

19. Zauważa, że termin wdrożenia przepisów dyrektywy (2008/104/WE) w sprawie pracy tymczasowej upłynął dnia 5 grudnia 2011 r. Jednym z celów tej dyrektywy jest ochrona pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Zgodnie z nią każdy ma m.in. prawo do równego traktowania w zakresie warunków pracy, takich jak płaca, urlop czy czas pracy (art. 5).

20. Podziela zdanie Komisji, że stosowanie wyrażonej w dyrektywie w sprawie pracy tymczasowej zasady równego traktowania powinno być obowiązkowe także w przypadkach, w których agencja pracy tymczasowej ma siedzibę w innym państwie członkowskim i w których chodzi o delegowanie pracowników zgodnie z dyrektywą w sprawie delegowania.

Pomocniczość i proporcjonalność

21. Zauważa, że 14 izb/parlamentów narodowych w 11 krajach członkowskich (Bułgaria, Chorwacja, Republika Czeska, Dania, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Rumunia, Słowacja i Węgry) wydało uzasadnione opinie w oparciu o ocenę zgodności z zasadą pomocniczości, na podstawie których przedmiotowy wniosek otrzymał tzw. „żółtą kartkę”.

22. Stwierdza, że dyrektywa w sprawie delegowania określa, które z panujących w państwie przyjmującym warunków pracy i zatrudnienia usługodawca mający siedzibę w innym państwie członkowskim jest zobowiązany stosować w odniesieniu do pracownika delegowanego w państwie przyjmującym. Ani obowiązująca aktualnie dyrektywa, ani dyrektywa zmieniona nie mają na celu zharmonizowania poziomu warunków panujących w państwach członkowskich.

23. Zwraca uwagę, że zmian w dyrektywie można dokonywać tylko na szczeblu UE. Wobec traktatowych zasad swobodnego transgranicznego świadczenia usług wewnątrz UE i przepisów rozporządzenia Rzym I nie jest możliwe regulowanie na szczeblu państw członkowskich, które warunki w dziedzinie prawa pracy należy stosować w przypadku delegowania.

24. Zwraca uwagę na to, że dyrektywa w sprawie egzekwowania, która powinna była zostać transponowana przez państwa członkowskie do prawa krajowego do dnia 18 czerwca 2016 r., zawiera instrumenty pozwalające państwom członkowskim na ograniczenie nadużyć i dumpingu socjalnego w wyniku delegowania (a mianowicie oszustw, obchodzenia przepisów oraz wymiany informacji między państwami członkowskimi). Komitet odnotowuje fakt, że zmieniona dyrektywa o delegowaniu pracowników i dyrektywa w sprawie egzekwowania to w dużej mierze wzajemnie wzmacniające się instrumenty prawne, i w związku z tym z niecierpliwością oczekuje na pełne oszacowanie tego, jakie skutki i konsekwencje dla delegowania pracowników przyniesie wdrożenie przez państwa członkowskie dyrektywy w sprawie egzekwowania.

25. Podkreśla ponadto, że nadal istnieją problemy z zapewnianiem spójności wdrażania kontroli dotyczących delegowania pracowników w różnych państwach członkowskich, gdyż dyrektywa w sprawie egzekwowania ograniczyła się do ustanowienia współpracy dwustronnej między państwami członkowskimi. Zgadza się w związku z tym, że cel proponowanej zmienionej dyrektywy, jakim jest wspólna definicja przepisów mających zastosowanie do delegowania pracowników, można lepiej osiągnąć na szczeblu UE.

26. Uważa za konieczne promowanie wymiany danych między urzędami rejestrującymi czy zakładami ubezpieczeń społecznych w wysyłającym i przyjmującym państwie członkowskim, a także wprowadzenie wymogu zgłaszania do zakładu ubezpieczeń społecznych w przyjmującym państwie członkowskim, aby można było podjąć skuteczne działania przeciwko fikcyjnemu delegowaniu pracowników i zakładaniu przedsiębiorstw w celu fikcyjnego delegowania pracowników, jak i przeciwko nieuczciwej konkurencji opartej na niższych składkach na ubezpieczenia społeczne. Jeżeli pojawi się tendencja do tworzenia przedsiębiorstw w celu fikcyjnego delegowania pracowników, trzeba będzie zastanowić się nad możliwością wymagania minimalnego okresu zatrudnienia pracowników w kraju, z którego są delegowani, jako warunku delegowania.

Bruksela, dnia 7 grudnia 2016 r.

Markku MARKKULA

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Regionów