



**RADA
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 10 grudnia 2013 r. (12.12)
(OR. en)**

**Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2012/0061(COD)**

17611/13

**SOC 1031
MI 1152
COMPET 919
CODEC 2911**

PISMO PRZEWODNIE

Od: Sekretariat Generalny

Do: Delegacje

Nr wniosku Kom.: 8040/12 + COR 1 - COM(2012) 131 final

Dotyczy: Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
– Podejście ogólne

Delegacje otrzymują w załączeniu tekst wyżej wymienionego projektu dyrektywy, co do którego Rada (EPSCO) wypracowała podejście ogólne na posiedzeniu w dniu 9 grudnia 2013 r.

Projekt

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej 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 artykuł 53 ust. 1 i art. 62,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

po konsultacji z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

¹ Dz.U. C z , s. .

² Dz.U. C z , s. .

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości i swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego w Unii Europejskiej zapisanymi w Traktacie. Unia opracowuje sposoby wdrożenia tych zasad, mając na celu zagwarantowanie przedsiębiorstwom równych warunków działania oraz poszanowanie praw pracowników.
- (2) Zasada swobodnego przepływu pracowników daje każdemu obywatelowi prawo do swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy i zamieszkania w tym państwie oraz chroni ich przed dyskryminacją dotyczącą zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy w porównaniu z obywatelami tego państwa członkowskiego. Należy odróżnić swobodny przepływ od swobody świadczenia usług, obejmującej prawo przedsiębiorstw do świadczenia usług w innym państwie członkowskim i do tymczasowego wysyłania („delegowania”) w tym celu swoich pracowników do wykonania tam koniecznych prac.
- (3) Odnośnie 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 z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług³ ustanowiono podstawowy zbiór jasno określonych warunków zatrudnienia, które muszą być spełnione przez usługodawcę w państwie członkowskim, do którego następuje delegowanie, celem zapewnienia minimalnego poziomu ochrony pracowników delegowanych.
- (4) Należy poprawić wdrażanie i monitorowanie pojęcia delegowania, aby zapobiegać obchodzeniu lub nadużywaniu obowiązujących przepisów przez przedsiębiorstwa korzystające z zapisanej w Traktacie swobody świadczenia usług lub z przepisów dyrektywy 96/71/WE w sposób nieodpowiedni bądź nieuczciwy, oraz uniemożliwiać te zjawiska i je zwalczać.

³ Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

- (5) W związku z tym właściwe organy w przyjmującym państwie członkowskim powinny dokonywać sprawdzenia elementów faktycznych cechujących tymczasowy charakter delegowania oraz spełnienia warunku, że pracodawca rzeczywiście prowadzi działalność w państwie członkowskim, z którego delegowani są pracownicy.
- (6) Podobnie jak w przypadku dyrektywy 96/71/WE niniejsza dyrektywa nie może jednak uniemożliwiać stosowania prawa, które zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I ma zastosowanie do indywidualnych umów o pracę, ani stosowania rozporządzenia nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego⁴ czy rozporządzenia nr 987/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego⁵.
- (7) Poszanowanie różnorodności krajowych systemów stosunków pracy oraz niezależności partnerów społecznych zostało wyraźnie uznane w Traktacie⁶.
- (8) Związki zawodowe odgrywają ważną rolę w kontekście delegowania pracowników do świadczenia usług, jako że partnerzy społeczni mogą, zgodnie z krajowym prawem lub praktyką, określać różne poziomy (alternatywnie lub jednocześnie) obowiązujących minimalnych stawek płacy⁷.
- (9) Mając na celu zagwarantowanie, że pracownik delegowany otrzymuje odpowiednie wynagrodzenie, oraz pod warunkiem że 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.

⁴ Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1.

⁵ Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1.

⁶ Artykuł 152 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

⁷ Por. wyrok z 15.4.2008, sprawa C-268/06 Impact, w szczególności pkt 123 i 129.

- (10) Odpowiednie i skuteczne wdrożenie oraz egzekwowanie przepisów mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw pracowników delegowanych, natomiast niewystarczające egzekwowanie wpływa negatywnie na skuteczność stosowanych w tej dziedzinie przepisów unijnych. Bliska współpraca Komisji i państw członkowskich jest zatem niezbędna; nie należy również zapominać o ważnej roli inspekcji pracy i partnerów społecznych.
- (11) Podstawowe znaczenie mają tu wzajemne zaufanie, duch współpracy, stały dialog i wzajemne zrozumienie.
- (12) 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 wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI). Nie powinno to jednak uniemożliwiać stosowania istniejących i przyszłych dwustronnych umów i porozumień dotyczących współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy.
- (13) Współpraca administracyjna i wzajemna pomoc między państwami członkowskimi powinny odbywać się zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych określonymi w dyrektywie 95/46/WE oraz zgodnie z krajowymi zasadami ochrony danych wprowadzonymi w państwach członkowskich w ramach wdrażania prawodawstwa UE. 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 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 danych⁸ oraz z rozporządzeniem (UE) nr 1024/2012 (rozporządzenie w sprawie IMI) w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI).

⁸ Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1.

- (14) Należy w dalszym stopniu skonkretyzować zobowiązania państw członkowskich do powszechnego i rzeczywistego udostępnienia informacji dotyczących warunków zatrudnienia, nie tylko dla usługodawców z innych państw członkowskich, ale również dla zainteresowanych pracowników delegowanych.
- (15) Państwa członkowskie powinny określić sposób, w jaki usługodawcy i usługobiorcy otrzymują łatwo dostępne informacje, w miarę możliwości udostępniając te informacje na stronie internetowej, zgodnie ze standardami dostępności stron WWW. Wśród takich stron internetowych powinny znajdować się w szczególności wszystkie strony uruchomione na podstawie prawodawstwa UE w celu sprzyjania przedsiębiorczości lub rozwojowi usług transgranicznych.
- (16) 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 pewne środki kontroli lub formalności administracyjne do przedsiębiorstw delegujących pracowników do świadczenia usług. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE, takie środki i wymogi 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 środki i wymogi administracyjne mogą być stosowane, wyłącznie jeżeli właściwe organy nie mogą skutecznie wykonywać swoich zadań kontrolnych bez wymaganych informacji lub zastosowanie mniej restrykcyjnych środków nie zapewniłoby realizacji kluczowych celów wyznaczonych w ramach krajowych środków kontrolnych.
- (17) Ustanowienie kompleksowego systemu środków zapobiegania i kontroli, wraz z odstrasżającymi karami – w celu zapobiegania fikcyjnemu samozatrudnieniu oraz w celu wykrywania takich przypadków – powinno przyczynić się do skutecznej walki ze zjawiskiem pracy niezarejestrowanej.
- (18) 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.

- (19) Krajowe inspekcje pracy, partnerzy społeczni i inne organy monitorujące mają tu ogromne znaczenie i nadal powinny odgrywać tę kluczową rolę.
- (20) Aby w elastyczny sposób radzić sobie z różnorodnością rynków pracy i systemów stosunków pracy, w drodze wyjątku inne podmioty lub organy 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.
- (21) Organy kontroli państw członkowskich i inne właściwe organy monitorowania i egzekwowania powinny korzystać ze współpracy i wymiany informacji przewidzianych we właściwym prawodawstwie w celu sprawdzenia, czy przestrzegane są przepisy mające zastosowanie do pracowników delegowanych.
- (22) 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.
- (23) Aby ułatwić egzekwowanie dyrektywy 96/71/WE i zapewnić jej skuteczniejsze stosowanie, należy wprowadzić skuteczne mechanizmy rozpatrywania skarg, za pomocą których pracownicy delegowani mogą składać skargi lub brać udział w postępowaniu bezpośrednio lub przez odpowiednie wyznaczone strony trzecie, takie 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 sądem ani kompetencji oraz innych praw związków zawodowych i innych przedstawicieli pracowników wynikających z prawa krajowego lub praktyki.

- (24) Kwestią o szczególnie dużym 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 – do której podwykonawca jest pociągany wraz z pracodawcą lub zamiast niego – 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.
- (25) Państwa członkowskie, które wprowadziły środki służące zapewnieniu zgodności z zasadami obowiązującymi w łańcuchach podwykonawców, powinny mieć możliwość zapewnienia, by (pod)wykonawca w konkretnych okolicznościach nie ponosił odpowiedzialności lub by jego odpowiedzialność była ograniczona, w przypadkach gdy stosuje on środki należytej staranności. Środki te powinny być określone w prawie krajowym z uwzględnieniem konkretnych okoliczności danego państwa członkowskiego; mogą one obejmować m.in. podejmowane przez wykonawcę środki dotyczące dokumentowania przestrzegania wymogów administracyjnych oraz środki kontrolne służące skutecznemu monitorowaniu zgodności z mającymi zastosowanie przepisami o delegowaniu pracowników.
- (26) (skreślony)
- (27) Różnice między systemami państw członkowskich w kwestii egzekwowania grzywien lub kar 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.

- (28) Skuteczne egzekwowanie przepisów materialnych regulujących delegowanie pracowników do świadczenia usług powinno się zapewnić dzięki konkretnym działaniom na rzecz transgranicznego egzekwowania nałożonych grzywien i kar administracyjnych. Zbliżenie prawodawstw państw członkowskich w tej dziedzinie jest zatem podstawowym warunkiem zapewnienia wyższego, w większym stopniu równoważnego oraz porównywalnego poziomu ochrony niezbędnego dla właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego.
- (29) 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 grzywnami i karami administracyjnymi powinno rozwiązać szereg praktycznych problemów dotyczących egzekwowania transgranicznego i zagwarantować sprawniejsze informowanie o decyzjach wydanych w innym państwie członkowskim oraz lepsze ich egzekwowanie.
- (29a) Uznawanie decyzji o nałożeniu grzywien i kar administracyjnych oraz wniosków o egzekucję takich grzywien i kar powinno opierać się na zasadzie wzajemnego zaufania. W związku z tym przyczyny nieuznania lub udzielenia odmownej odpowiedzi należy ograniczyć do niezbędnego minimum.
- (30) Niezależnie od ustanowienia bardziej jednolitych przepisów odnośnie do transgranicznego egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych oraz potrzeby uwspólnionych w większym stopniu kryteriów procedur kontrolnych 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 wewnętrznych przepisów tych państw. Tym samym instrument pozwalający na egzekwowanie lub wykonywanie takich kar lub grzywien może – w stosownych przypadkach i z uwzględnieniem prawodawstwa 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.
- (30a) Bardziej jednolite przepisy nie zmieniają ani nie modyfikują obowiązku przestrzegania zapisanych w art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej podstawowych praw i wolności oraz ogólnych zasad prawnych w odniesieniu do pozwanych, takich jak prawo do bycia wysłuchanym, prawo do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu czy zasada *ne bis in idem*.

- (31) 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.
- (32) Państwa członkowskie powinny przedsięwziąć odpowiednie środki w przypadku niezgodności z obowiązkami nałożonymi 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
- (33) 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 rokowań i działań zbiorowych (art. 28) oraz 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).
- (34) Jako że cel niniejszej dyrektywy, mianowicie ustanowienie wspólnych ogólnych 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 szczeblu unijnym ze względu na skalę i efekty przedmiotowego 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,

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 ogólne 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 nadużywaniu i obchodzeniu obowiązujących przepisów oraz sankcjonowania tego typu postępowania.

Celem dyrektywy jest zagwarantowanie przestrzegania odpowiedniego minimalnego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych do transgranicznego świadczenia usług przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami.

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

Artykuł 2
Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

- (a) „właściwy organ” oznacza jakikolwiek organ lub instytucję wyznaczone przez państwo członkowskie do pełnienia funkcji określonych niniejszą dyrektywą;
- (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.

Artykuł 2a

Właściwe organy i biura łącznikowe

Dla celów niniejszej dyrektywy państwa członkowskie wyznaczają, zgodnie z krajowym prawodawstwem lub praktyką, jeden właściwy organ lub większą ich liczbę, do których to organów mogą zaliczać się biura łącznikowe, o których w mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE. Wyznaczając swoje właściwe organy państwa członkowskie należy uwzględniać potrzebę zapewnienia ochrony danych podczas wymiany informacji oraz prawa 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.

Dane kontaktowe właściwych organów przekazuje się Komisji i pozostałym państwom członkowskim. Komisja publikuje i regularnie uaktualnia wykaz właściwych organów i biur łącznikowych.

Pozostałe państwa członkowskie i instytucje UE szanują decyzje poszczególnych państw członkowskich dotyczących wyboru właściwych organów.

Artykuł 3

Elementy faktyczne delegowania

1. Dla celów wdrażania, stosowania i egzekwowania dyrektywy 96/71/WE właściwe organy uwzględniają wszystkie elementy faktyczne cechujące działalność przedsiębiorstwa w państwie prowadzenia działalności, tak by ustalić, czy faktycznie prowadzi ono znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym lub działalność czysto administracyjną. Do elementów tych mogą należeć następujące kwestie:
 - (a) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma zarejestrowaną siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki, ma prawo do wykonywania zawodu lub jest zarejestrowane w izbie handlowej lub organach branżowych;
 - (b) miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych;
 - (c) prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami przedsiębiorstwa;
 - (d) miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi znaczną część swej działalności, oraz w którym zatrudnia personel administracyjny,
 - (e) liczba wykonanych umów lub obroty uzyskane w państwie członkowskim prowadzenia działalności.

2. 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 następujące kwestie:

- (a) czy praca jest wykonywana przez ograniczony okres w innym państwie członkowskim,
- (b) czy pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym lub z którego dany pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 593/2008 lub z konwencją rzymską;
- (c) czy po wykonaniu 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;
- (d) czy pracodawca delegujący pracownika opłaca koszty jego podróży, utrzymania i zakwaterowania lub zapewnia zwrot tych kosztów, a także w jaki sposób się to odbywa; oraz
- (e) czy na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik (delegowany).

3. Wszystkie elementy faktyczne wymienione powyżej w ustępach 1 i 2 mają wyłącznie charakter orientacyjny w całościowej ocenie, którą należy przeprowadzić w przypadku zaistnienia wątpliwości, i związku z tym nie mogą być rozpatrywane osobno. Ocenę tych elementów dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę sytuacji.

ROZDZIAŁ II

DOSTĘP DO INFORMACJI

Artykuł 4

(przeniesiony do art. 2a)

Artykuł 5

Lepszy dostęp 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 łatwo dostępne w sposób przejrzysty i kompleksowy na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, w formie zapewniającym dostępność dla osób niepełnosprawnych oraz zgodnie ze standardami WWW w tej dziedzinie, 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 bardziej udoskonalić dostęp do informacji, państwa członkowskie:
 - a) na krajowych stronach internetowych 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) przedsięwzięją niezbędne środki, aby zapewnić powszechną dostępność na stronach internetowych informacji na temat tego, które układy zbiorowe mają zastosowanie (i do kogo mają one zastosowanie) oraz których warunków zatrudnienia muszą przestrzegać usługodawcy z innych państw członkowskich zgodnie z dyrektywą 96/71/WE; informacje te obejmują, w miarę możliwości, łącza do istniejących stron internetowych i innych punktów kontaktowych, w szczególności odpowiednich partnerów społecznych;

- c) udostępniają te informacje pracownikom i usługodawcom w najbardziej odpowiednich wersjach językowych, których wybór pozostawia się przyjmującemu państwu członkowskiemu, w miarę możliwości w formie związanej ulotki przedstawiającej główne mające zastosowanie warunki zatrudnienia oraz, na żądanie, w formie dostępnej dla osób niepełnosprawnych;
 - d) poprawiają dostępność informacji oraz czytelność informacji zamieszczonych na krajowych stronach internetowych;
 - e) w miarę możliwości 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 Europejska nadal wspiera państwa członkowskie w tej dziedzinie.
4. W przypadkach, w których zgodnie z krajowym prawem, tradycjami i praktykami 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 usługodawcy z innych państw członkowskich oraz pracownicy delegowani uzyskiwali bez przeszkód i w przejrzysty sposób dostęp do tych warunków; w tym zakresie państwa członkowskie mogą współpracować z partnerami społecznymi. Odpowiednie informacje powinny w szczególności dotyczyć różnorodnych minimalnych stawek płacy oraz ich części składowych, metody stosowanej do wyliczania należnego wynagrodzenia i, w odpowiednich przypadkach, kryteriów klasyfikacji do różnych kategorii płacowych.

ROZDZIAŁ III
WSPÓLPRACA ADMINISTRACYJNA

Artykuł 6

Wzajemna pomoc – zasady ogólne

1. Państwa członkowskie ściśle współpracują i udzielają sobie wzajemnej pomocy w celu ułatwienia wdrażania, stosowania i egzekwowania niniejszej dyrektywy w praktyce.
2. Współpraca państw członkowskich polega w szczególności na odpowiadaniu na uzasadnione wnioski właściwych organów o udzielenie informacji oraz o przeprowadzenie 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 administracyjnej / grzywny lub powiadomienia o decyzji nakładającej takie kary / grzywny, o których mowa w rozdziale VI.
 - 2a. Współpraca państw członkowskich może obejmować również przesyłanie i doręczanie dokumentów.
3. W celu udzielenia odpowiedzi na wniosek o pomoc od właściwych organów w innym państwie członkowskim 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.
4. 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.
5. Państwa członkowskie dostarczają informacji, o które zwrócą się inne państwa członkowskie lub Komisja, drogą elektroniczną w następujących ramach czasowych:

- a) Przypadki nagłe, wymagające konsultacji w rejestrach w celu sprawdzenia, czy ustanowiono działalność w innym państwie członkowskim: maksymalnie dwa dni robocze od otrzymania wniosku.

We wniosku należy jasno wskazać przyczynę zastosowania trybu pilnego, podając dodatkowe informacje dokumentujące taką przyczynę.

- b) Wszystkie inne wnioski o udzielenie informacji: maksymalnie 25 dni roboczych od otrzymania wniosku, chyba że państwa członkowskie uzgodniły między sobą krótszy termin.
6. 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 dla celów wykonania niniejszej dyrektywy oraz dyrektywy 96/71/WE, pod warunkiem że rejestry te zostały wprowadzone przez państwa członkowskie do IMI.
 7. Państwa członkowskie zapewniają, by informacje przekazywane organom, o których mowa w art. 2a, lub informacje przekazywane przez te organy były wykorzystywane jedynie w odniesieniu do zagadnień określonych we wniosku.
 8. Działania w ramach wzajemnej współpracy i pomocy administracyjnej prowadzone są bezpłatnie.
 9. (skreślony)

Artykuł 7

Rola państwa członkowskiego prowadzenia działalności

1. Państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, nadal kontroluje, monitoruje i przedsięwzięcie niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie ze swym krajowym prawem, praktyką i procedurami administracyjnymi, odnośnie do pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego.

2. 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 umniejsza możliwości państwa członkowskiego, do którego delegowani są pracownicy, by monitorować, kontrolować oraz przedsięwziąć wszelkie niezbędne środki nadzoru lub środki egzekucji zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz dyrektywą 96/71/WE.
- 2a. W przypadku zaistnienia faktów wskazujących na możliwe nieprawidłowości państwo członkowskie, w którym usługodawca prowadzi działalność, przekazuje z własnej inicjatywy państwu członkowskiemu, do którego delegowani są pracownicy, wszelkie istotne informacje.
3. Właściwe organy przyjmującego państwa członkowskiego mogą również zwrócić się do właściwych organów państwa członkowskiego prowadzenia działalności o dostarczenie, odnośnie do wszystkich przypadków świadczenia usług i do wszystkich usługodawców, 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.
4. Wymóg ustanowiony w poprzednich ustępach nie oznacza obowiązku przeprowadzania kontroli rzeczowych przez państwo członkowskie prowadzenia działalności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczona jest usługa. Kontrole takie mogą być przeprowadzane w razie potrzeby przez organy przyjmującego państwa członkowskiego z ich własnej inicjatywy lub na wniosek właściwych organów państwa 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 przedsięwzięją, z pomocą Komisji, środki towarzyszące na rzecz rozwoju, ułatwiania i promowania wymiany między urzędnikami odpowiedzialnymi za wprowadzenie współpracy administracyjnej i wzajemnej pomocy, a także za monitorowanie przestrzegania obowiązujących przepisów oraz ich egzekwowania.
2. Komisja ocenia konieczność udzielenia wsparcia finansowego w celu dalszego udoskonalenia współpracy administracyjnej i zwiększenia wzajemnego zaufania za pomocą wspólnych projektów, w tym przez propagowanie wymiany 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 opracowanie i prowadzenie aktualnych baz danych lub wspólnych stron internetowych zawierających ogólne bądź sektorowe informacje w dziedzinie obowiązujących warunków zatrudnienia.

ROZDZIAŁ IV
MONITOROWANIE ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI

Artykuł 9
Wymogi administracyjne i środki kontrolne

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzać niezbędne wymogi administracyjne i środki kontrolne wyłącznie w celu zapewniania skutecznego monitorowania zgodności z zobowiązaniami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie i dyrektywie 96/71/WE, o ile zobowiązania te są uzasadnione i proporcjonalne zgodnie z prawem Unii.

W tym celu państwa członkowskie mogą wprowadzić zwłaszcza 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, zawierającego istotne informacje niezbędne do przeprowadzenia faktycznych kontroli w miejscu pracy, w tym:

- (i) dane identyfikacyjne usługodawcy;
 - (ii) planowana liczba pracowników delegowanych, których można łatwo zidentyfikować;
 - (iii) osoby, o których mowa w lit. ca) i d);
 - (iv) planowany okres, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania;
 - (v) adres / adresy miejsca pracy oraz
 - (vi) charakter usług uzasadniających delegowanie;
- b) wymóg przechowywania, udostępniania lub zachowywania w okresie delegowania i w łatwo dostępnym oraz identyfikowalnym miejscu na swoim terytorium, takim jak miejsce pracy lub plac budowy, lub, w przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportu, w bazie operacyjnej lub w pojeździe, przy użyciu którego świadczone są usługi, papierowych lub elektronicznych odpisów umowy o pracę (lub dokumentu równoważnego w rozumieniu dyrektywy 91/533, 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 odpisów dokumentów równoważnych;
- ba) wymóg dostarczenia – w rozsądnym terminie – dokumentów, o których mowa w lit. b), po zakończeniu delegowania, na wniosek organów przyjmującego państwa członkowskiego;
- c) 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 to państwo członkowskie;

- ca) wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego, w którym świadczone są usługi, oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, jeśli zajdzie taka potrzeba;
- d) wymóg wskazania osoby do kontaktów, poprzez którą odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, usiłować nakłonić usługodawcę do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z krajowym prawodawstwem i praktyką, w okresie świadczenia usług. Osoba ta nie musi być tożsama z osobą, o której mowa w lit. ca) i nie musi przebywać na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego.
- 1a. Państwa członkowskie mogą wprowadzić inne wymogi administracyjne i środki kontrolne, jeśli pojawią się okoliczności lub nastąpią wydarzenia wskazujące, że obecne wymogi administracyjne nie są wystarczające lub skuteczne do zapewnienia skutecznego 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.
- 1b. Niniejszy artykuł w żaden sposób nie narusza innych wymogów wynikających z prawodawstwa UE lub prawa krajowego w zakresie ochrony pracowników lub zatrudnienia pracowników pod warunkiem, że w równym stopniu mają one zastosowanie do przedsiębiorstw prowadzących działalność w danym kraju członkowskim i że są uzasadnione i proporcjonalne.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by procedury i formalności związane z delegowaniem pracowników zgodnie z niniejszym artykułem były możliwie łatwe do przeprowadzenia i dopełnienia przez przedsiębiorstwa na odległość oraz w zakresie, w jakim jest to możliwe, za pomocą środków elektronicznych.
- 2a. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję i informują usługodawców o wszelkich stosowanych lub wprowadzonych przez siebie środkach, o których mowa w ust. 1 i 1a. Komisja informuje inne państwa członkowskie o takich przepisach. Informacje przeznaczone dla usługodawców są udostępniane na jednej krajowej stronie internetowej w najbardziej odpowiednich wersjach językowych określanych przez państwo członkowskie.

Komisja uważnie kontroluje stosowanie środków, o których mowa w ust. 1 i ust. 1a, ocenia ich zgodność z prawem unijnym oraz, w stosownych przypadkach, podejmuje niezbędne środki na mocy uprawnień przyznanych jej w Traktacie.

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

3. W ciągu trzech lat od daty, o której mowa w art. 20, w konsultacji z państwami członkowskimi rozpatrzona zostaje odpowiedniość i adekwatność stosowania krajowych środków kontrolnych w świetle doświadczeń i efektywności systemu administracyjnej współpracy i wymiany informacji, opracowania bardziej jednolitych i ustandaryzowanych dokumentów, ustanowienia wspólnych zasad lub standardów dotyczących kontroli w dziedzinie delegowania pracowników, jak również osiągnięć technicznych, celem zaproponowania, w stosownych przypadkach, niezbędnych zmian lub modyfikacji.

Artykuł 10

Kontrole

1. Państwa członkowskie zapewniają, by wprowadzone zostały odpowiednie kontrole i mechanizmy monitorowania przewidziane przez krajowe prawodawstwo i praktykę oraz aby organy wskazane w krajowym prawodawstwie przeprowadzały na ich terytorium skuteczne i adekwatne kontrole w celu kontrolowania i monitorowania zgodności z przepisami i zasadami ustanowionymi w dyrektywie 96/71/WE oraz zagwarantowania tym samym ich odpowiedniego stosowania i egzekwowania. Kontrole opierają się głównie na ocenie ryzyka prowadzonej przez właściwe organy. W ramach oceny ryzyka właściwe organy mogą określić sektory działalności, w których na ich terytorium skoncentrowane jest zatrudnianie pracowników delegowanych do świadczenia usług. W ramach takiej oceny ryzyka można zwłaszcza uwzględnić przeprowadzenie dużych projektów infrastrukturalnych, bliskość położenia geograficznego, specjalne problemy i potrzeby specyficznych sektorów, zarejestrowane przypadki naruszenia przepisów oraz szczególne narażenie niektórych grup pracowników na nieprawidłowości.
2. Państwa członkowskie zapewniają, by kontrole zgodności z dyrektywą 96/71/WE nie miały charakteru dyskryminującego i aby nie były nieproporcjonalne.

3. Jeżeli w czasie kontroli i w świetle kryteriów określonych w art. 3 niezbędne są pewne informacje, państwo członkowskie, w którym świadczona jest usługa, i państwo członkowskie prowadzenia działalności postępują zgodnie z zasadami współpracy administracyjnej, tj. właściwe organy współpracują zgodnie z przepisami i zasadami określonymi w art. 6 i 7.
4. Państwa członkowskie, w których zgodnie z krajowym prawem i praktyką 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, partnerzy ci mogą, na odpowiednim szczeblu i po spełnieniu warunków ustanowionych przez te państwa członkowskie, również monitorować stosowanie odnośnych 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 i warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, mogą ustanawiać lub utrzymywać w mocy, zgodnie z prawodawstwem krajowym i praktyką, środki 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 niniejszej dyrektywy.

ROZDZIAŁ V

EGZEKOWANIE PRZEPISÓW

Artykuł 11

Ochrona praw – ułatwianie składania skarg – zaległe płatności

1. W celu egzekwowania wymogów określonych w art. 6 dyrektywy 96/71/WE 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 w ich prawie krajowym uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy, mogły brać udział w imieniu lub na korzyść pracowników delegowanych lub ich pracodawcy, za ich zgodą, we wszelkich postępowaniach sądowych lub administracyjnych, celem wdrożenia niniejszej dyrektywy lub egzekwowania zobowiązań z niej wynikających.
4. Przepisy ust. 1 i 3 stosuje się bez uszczerbku dla:
 - a) krajowych przepisów dotyczących przedawnienia lub terminów podejmowania podobnych działań;

- b) innych kompetencji i uprawnień zbiorowych partnerów społecznych, przedstawicieli pracowników i pracodawców, w stosownych przypadkach i zgodnie z krajowym prawodawstwem lub praktyką;
 - c) krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania i obrony w postępowaniu przed sądem.
5. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca pracowników delegowanych był odpowiedzialny za wszelkie należności wynikające ze stosunku umownego między pracodawcą a delegowanym pracownikiem.

Państwa członkowskie zapewniają zwłaszcza wprowadzenie odpowiednich mechanizmów w celu zapewnienia, by pracownicy delegowani mogli otrzymać:

- a) niewypłacone wynagrodzenie netto należne zgodnie z obowiązującymi warunkami zatrudnienia zawartymi w art. 3 dyrektywy 96/71/WE;
- b) zaległe płatności wynagrodzenia lub zwrotów podatków lub składek na zabezpieczenie społeczne niesłusznie pobranych z wynagrodzenia pracownika delegowanego.
- c) zwrot pobranych lub potrąconych z wynagrodzenia kosztów nadmiernych w stosunku do wynagrodzenia netto lub do jakości zakwaterowania zapewnionego przez pracodawcę.

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

Artykuł 12

Odpowiedzialność podwykonawcy

1. Aby zaradzić przypadkom oszustw i nadużyć, państwa członkowskie mogą, po zasięgnięciu opinii odpowiednich partnerów społecznych, zgodnie z prawodawstwem 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, wraz z pracodawcą lub zamiast niego, 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. Jeżeli chodzi o działania wymienione w załączniku do dyrektywy 96/71/WE, państwa członkowskie zapewniają środki sprawiające, że w łańcuchu podwykonawców pracownicy oddelegowani mogą pociągnąć do odpowiedzialności wykonawcę, którego ich pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, oprócz pracodawcy lub zamiast niego, z tytułu nieprzestrzegania praw pracowników oddelegowanych, o których to prawach mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.
- 2a. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 i 2, ograniczona jest do praw pracowniczych nabytych w ramach stosunku umownego między wykonawcą a jego podwykonawcą.
3. 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 podwykonawcy. Państwa członkowskie mogą także, w sposób zgodny z prawem Unii, wprowadzić taką odpowiedzialność w innych sektorach niż te, które są wymienione w załączniku do dyrektywy 96/71/WE.

Państwa członkowskie mogą w przypadkach, o których mowa w ust. 1, 2 i 3, postanowić, że wykonawcy, który przyjął na siebie określone w prawie krajowym zobowiązania związane z należyłą starannością, nie pociąga się do odpowiedzialności.

- 3a. Zamiast zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, państwa członkowskie mogą podjąć inne odpowiednie środki egzekwowania, zgodnie z prawem UE i krajowym prawem lub krajową praktyką, 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 napotykają trudności w dochodzeniu swoich praw.
- 3b. Państwa członkowskie informują Komisję o środkach przyjętych w myśl niniejszego artykułu i publicznie udostępniają te informacje w najbardziej odpowiednich wersjach językowych, których wybór pozostawia się państwom członkowskim.

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

W przypadku ust. 3a niniejszego artykułu informacje przekazywane Komisji obejmują elementy określające skuteczność środków krajowych alternatywnych w odniesieniu do zasad odpowiedzialności, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu.

Komisja udostępnia te informacje pozostałym państwom członkowskim.

- 3c. Komisja uważnie obserwuje stosowanie niniejszego artykułu.
4. W ciągu trzech lat od daty, o której mowa w art. 20, Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi na szczeblu Unii, dokonuje przeglądu stosowania niniejszego artykułu w celu zaproponowania, w stosownych przypadkach, koniecznych zmian lub modyfikacji.

ROZDZIAŁ VI

TRANSGRANICZNE EGZEKWOWANIE GRZYWIEN I KAR ADMINISTRACYJNYCH

Artykuł 12a

Zakres

1. Bez uszczerbku dla środków, które są przewidziane lub mogą zostać przewidziane w innym prawodawstwie unijnym, zasady wzajemnej pomocy i wzajemnego uznawania, jak również środki i procedury przewidziane w niniejszym rozdziale stosuje się do transgranicznego egzekwowania kar lub grzywien administracyjnych o charakterze pieniężnym nałożonych na usługodawcę prowadzącego działalność w państwie członkowskim za nieprzestrzeganie mających zastosowanie przepisów dotyczących delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego.
2. Niniejszy rozdział stosuje się do finansowych kar lub grzywien administracyjnych, w tym opłat i dopłat, nałożonych przez właściwe organy lub potwierdzonych przez organy administracyjne lub sądowe w związku z nieprzestrzeganiem przepisów dyrektywy 96/71/WE, a także niniejszej dyrektywy.

Niniejszy rozdział nie stosuje się do egzekwowania kar, które wchodzą w zakres stosowania decyzji ramowej Rady 2005/214/WSiSW w sprawie stosowania zasady wzajemnego uznawania do kar o charakterze pieniężnym, rozporządzenia 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 („Bruksela I”)⁹ lub decyzji Rady 2006/325/WE z dnia 27 kwietnia 2006 r. dotyczącej zawarcia Umowy pomiędzy Wspólnotą Europejską a Królestwem Danii w sprawie właściwości sądów oraz uznawania i wykonywania orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych.

⁹ Dz.U. L 12 z 16.1.2001, s. 1.

Artykuł 12b

Wyznaczenie właściwych organów

Każde państwo członkowskie informuje Komisję, poprzez IMI, który organ lub organy według przepisów jego prawa krajowego są organami właściwymi do 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 13

Zasady ogólne – wzajemna pomoc i uznawanie

1. Na wniosek organu wnioskującego organ współpracujący, działając na mocy art. 14 i 14a:
 - a) egzekwuje karę lub grzywnę administracyjną nałożoną przez właściwe organy zgodnie z prawem i procedurami wnioskującego państwa członkowskiego lub potwierdzoną przez organy administracyjne lub sądowe i nie podlegającą dalszemu odwołaniu, lub;
 - b) powiadamia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, a także
 - c) powiadamia o jakimkolwiek innym istotnym dokumencie dotyczącym egzekucji takiej kary lub grzywny, w tym o orzeczeniach sądowych lub o (ostatecznych) decyzjach (lub o ich uwierzytelnionym odpisie) stanowiących podstawę prawną i tytuł do wykonania wniosku o egzekucję.
2. Organ wnioskujący zapewnia, by wniosek o egzekucję kary lub grzywny lub powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia 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 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 we współpracującym państwie członkowskim, do których wpłynął, zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału i art. 18, wniosek o egzekucję kary lub grzywny lub o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny, uznają taki wniosek bez wymagania dalszych formalności i bez zwłoki podejmują wszystkie działania niezbędne do jego wykonania, chyba że organy te postanowią powołać się na jedną z podstaw do odmowy przedstawionych w art. 14a.
4. Dla celów egzekucji kary lub grzywny administracyjnej lub powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia takiej kary lub grzywny właściwy organ współpracujący podejmuje działania zgodnie z 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 przez organ współpracujący i wniosek o egzekucję uznaje się, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktykami administracyjnymi obowiązującymi w państwie członkowskim organu współpracującego, za mające ten sam skutek, jak gdyby zostały dokonane we wnioskującym państwie członkowskim.

Artykuł 14

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 za pomocą jednolitego instrumentu poprzez IMI; wniosek taki musi zawierać co najmniej:
 - a) imię i nazwisko bądź nazwę oraz znany adres adresata, jak również wszelkie inne istotne dane lub informacje dotyczące tożsamości adresata,

- b) streszczenie faktów i okoliczności naruszenia, charakter wykroczenia i mających zastosowanie przepisów;
- c) instrument umożliwiający egzekucję we wnioskującym państwie członkowskim i wszelkie inne istotne 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 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 nim decyzji.

Oprócz tego wniosek musi zawierać:

- i) w przypadku powiadomienia w sprawie decyzji – cel powiadomienia oraz termin, w jakim należy je przeprowadzić;
 - ii) w przypadku wniosku o egzekucję – datę kiedy orzeczenie / decyzja stały się wykonalne lub ostateczne, opis rodzaju oraz wysokości kary lub grzywny, wszelkie daty istotne dla procedury egzekwowania (w tym informacje czy i w jaki sposób doręczono pozwanemu decyzję lub orzeczenie lub czy wydano orzeczenie zaoczne, a także potwierdzenie organu wnioskującego, że kara lub grzywna nie podlega dalszemu odwołaniu), a także opis roszczenia, w związku z którym składany jest wniosek oraz jego poszczególnych składników.
2. Organ współpracujący podejmuje wszelkie niezbędne kroki, by powiadomić usługodawcę o wniosku o egzekucję lub o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny lub, w stosownych przypadkach, o istotnych dokumentach zgodnie ze swoim prawem krajowym lub praktyką – czyni to bez zwłoki, ale nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania przedmiotowych informacji.

Organ współpracujący bezzwłocznie powiadamia organ wnioskujący o działaniach podjętych w zakresie jego wniosku o powiadomienie i egzekucję, a zwłaszcza o dacie powiadomienia adresata.

Jeśli organ współpracujący odmawia – zgodnie z art. 14a – wykonania wniosku o egzekucję kary lub grzywny administracyjnej lub odmawia powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej, informuje on również organ wnioskujący o przyczynach takiej odmowy.

Artykuł 14a

Podstawy odmowy

Właściwe organy we współpracującym państwie członkowskim nie są zobowiązane do wykonania wniosku o egzekucję lub powiadomienie o decyzji, jeśli wniosek ten nie zawiera informacji, o których mowa w art. 14 ust. 1, lub gdy jest niekompletny lub jest wyraźnie sprzeczny z decyzją leżącą u jego podstaw.

Ponadto właściwe organy we współpracującym państwie członkowskim mogą również odmówić wykonania wniosku o egzekucję w następujących okolicznościach:

- a) analiza współpracującego właściwego organu jasno wykazuje, że prognozowane koszty lub zasoby wymagane do egzekucji kary lub grzywny są nieproporcjonalnie wysokie w porównaniu z kwotą, której ma dotyczyć egzekucja, lub egzekucja taka wiązałaby się z istotnymi trudnościami;
- b) ogólna kwota kary / grzywny o charakterze pieniężnym wynosi mniej niż [350] EUR lub równowartość tej kwoty;
- c) nie przestrzegano zapisanych w konstytucji współpracującego państwa członkowskiego podstawowych praw, wolności i zasad prawnych w odniesieniu do pozwanych.

Artykuł 15
Zawieszenie postępowania

1. Jeżeli w trakcie postępowania w sprawie egzekucji lub powiadomienia kara / 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 nałożonej kary / grzywny zostaje zawieszono w oczekiwaniu na decyzję organu krajowego właściwego dla sprawy we wnioskującym państwie członkowskim.

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

Organ wnioskujący bezzwłocznie powiadamia organ współpracujący o zaskarzeniu.

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

Artykuł 16
Koszty

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

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

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

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

Artykuł 16a

Klauzula przeglądowa

W ciągu [pięciu lat] od daty, o której mowa w art. 20, Komisja dokona, w porozumieniu z państwami członkowskimi, przeglądu stosowania niniejszego rozdziału, szczególnie w świetle doświadczeń i efektywności systemu transgranicznej egzekucji kar / grzywien administracyjnych z myślą o zaproponowaniu, w stosownym przypadku, wszelkich niezbędnych zmian lub modyfikacji.

**ROZDZIAŁ VII
PRZEPISY KOŃCOWE**

Artykuł 17

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 odstrasżające. Państwa członkowskie informują Komisję o tych przepisach najpóźniej do dnia [..... data transpozycji]. Niezwłocznie informują one o wszelkich późniejszych zmianach ich dotyczących.

Artykuł 18

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, 7, 10 ust. 3, art. 12b, 13, 14, 14a, i art. 15, prowadzona jest za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI), ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE z dnia 12 grudnia 2007 r. w sprawie wdrożenia systemu wymiany informacji rynku wewnętrznego pod względem ochrony danych osobowych¹⁰.
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 publicznie udostępniają teksty takich umów.
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.
4. Najpóźniej [5 lat po wejściu w życie niniejszej dyrektywy] współpraca między IMI a umowami lub porozumieniami dwustronnymi poddana zostanie ocenie.

¹⁰ Dz.U. L 316 z 14.11.2012, s. 1.

Artykuł 19

Zmiana [rozporządzenia w sprawie IMI]

W załączniku do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającego decyzję Komisji 2008/49/WE z dnia 12 grudnia 2007 r. w sprawie wdrożenia systemu wymiany informacji rynku wewnętrznego pod względem ochrony danych osobowych (rozporządzenie w sprawie IMI) dodaje się punkt w brzmieniu:

1. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹¹: art. 4;
2. Dyrektywa xxxx/xx/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹²: art. 6, 7, 10 ust. 3, art. 12b, 13, 14, 14a i 15.

Artykuł 20

Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w ciągu 2 lat od daty jej wejścia w życie. Tekst tych przepisów przekazują niezwłocznie Komisji.

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.

¹¹ Dz.u. L 18 z 21.1.1997.

¹² Odniesienie do Dz.U.

Artykuł 21
Sprawozdanie

Najpóźniej w ciągu 5 lat od upływu terminu transpozycji Komisja sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotyczące wdrażania przepisów niniejszej dyrektywy, któremu towarzyszą, w razie potrzeby, stosowne wnioski.

Artykuł 22
Wejście w życie

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

Artykuł 23
Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 21 marca 2012 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący