

## Nowe regulacje Unii Europejskiej w zakresie delegowania pracowników

PAULINA ROICKA

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

**STRESZCZENIE:** *Niniejszy tekst stanowi informację o nowych regulacjach w prawie europejskim dotyczących delegowania pracowników.*

**SŁOWA KLUCZOWE:** *Unia Europejska, prawo, delegowanie pracowników*

Pod koniec maja 2014 r. w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej opublikowano dyrektywę wykonawczą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE do dyrektywy 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (tzw. dyrektywę wdrożeniową dotyczącą delegowania pracowników<sup>1</sup>). Dyrektywa wdrożeniowa precyzuje wcześniejsze przepisy dotyczące delegowania pracowników ustanowione w dyrektywie 96/71/WE (dyrektywa główna) oraz ustanawia wspólne ramy dla wdrożenia przez państwa regulacji niezbędnych do egzekwowania przepisów dyrektywy głównej. Ogólnie ujmując, dyrektywa 96/71/WE przewiduje, że pracownik, który przez ograniczony czas wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje, powinien być objęty przepisami prawa państwa, w którym aktualnie wykonuje pracę. W szczególności dotyczy to przepisów regulujących czas pracy, minimalne wynagrodzenie za pracę, minimalny wymiar płatnego urlopu, przepisy bhp itp.

Negocjacje w sprawie ostatecznego tekstu dyrektywy wdrożeniowej trwały dwa lata (Komisja Europejska przedstawiła projekt w marcu 2012 r.), a jej finalne brzmienie uważane jest za efekt kompromisu państw członkowskich dążących do wypracowania proporcjonalnych i niedyskryminujących uregulowań<sup>2</sup>.

Przepisy dyrektywy wykonawczej przewidują:

- rozwiązania służące m.in. ustaleniu, czy w danym przypadku występuje rzeczywiste, a nie fikcyjne delegowanie;
- regulujące dotyczące metody zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów;
- regulujące dotyczące prawa dostępu do informacji o warunkach zatrudnienia;
- regulujące dotyczące wzajemnej pomocy administracyjnej państw członkowskich;
- regulacje określające zasady stosowania przez państwa środków kontrolnych i wymogów administracyjnych;
- regulacje wprowadzające możliwość stosowania solidarnej odpowiedzialności głównych kontrahentów i podwykonawców;
- regulacje dotyczące transgranicznego egzekwowania grzywien i kar administracyjnych.

<sup>1</sup> Pełna nazwa dokumentu: 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.

<sup>2</sup> <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zyc-i-pracowac-w-unii-europejskiej/art,6669,parlament-europejski-na-sesji-plenarnej-zaakceptowal-porozumienie-osigniete-w-ramach-trilogow.html>, pobrano 12.06.2014.

W ostatecznym brzmieniu dyrektywy po raz pierwszy zawarto przepisy dotyczące odpowiedzialności solidarnej wykonawcy i bezpośredniego podwykonawcy (tj. między przedsiębiorstwami wykonującymi usługę) za zobowiązania względem pracowników delegowanych, wynikające z niezapłacenia należnych im wynagrodzeń lub naruszenia ich praw pracowniczych. Oznacza to, że za niewywiązanie się przez podwykonawcę z tych zobowiązań wobec pracowników do odpowiedzialności pociągnięty będzie mógł zostać wykonawca – zamiast lub obok podwykonawcy. Państwa członkowskie będą mogły stosować kary wobec wykonawców w sytuacjach, gdy pracownicy napotkają trudności w egzekwowaniu swoich praw. Rozwiązania te mają co do zasady charakter dobrowolny i fakultatywny, z wyłączeniem sektora budowlanego, w którym państwa będą musiały wprowadzić szczególne rozwiązania, tj. odpowiedzialność solidarną albo inne, zgodne z przepisami prawa krajowego i prawa unijnego.

Przepisy dyrektywy umożliwiają ponadto państwom członkowskim podejmowanie współ-

pracy między sobą w celu ścigania nielegalnego zatrudnienia oraz nakładają na nie obowiązek wdrożenia przepisów dotyczących transgranicznej egzekucji kar i grzywien po to, aby nieuczciwi przedsiębiorcy nie uniknęli odpowiedzialności za łamanie przepisów o delegowaniu pracowników.

W celu zagwarantowania lepszej wymiany informacji dotyczących warunków zatrudnienia delegowanego pracownika, dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek założenia jednej oficjalnej, krajowej strony internetowej, zawierającej informacje na temat warunków zatrudnienia i ustawodawstwa mającego zastosowanie do delegowanych pracowników. Informacje te powinny być nieodpłatne oraz przetłumaczone na język, którym posługuje się największa liczba pracowników delegowanych obecnych w danym państwie.

Państwa członkowskie zobowiązane zostały do transponowania niniejszej dyrektywy do krajowego porządku prawnego do dnia 18 czerwca 2016 r.

## New European Union regulations on the posting of workers

PAULINA ROICKA

**SUMMARY:** *This text provides an information on the adoption of the Directive 2014/67/EU 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. The article includes basic information on the provisions of the Directive 2014/67/EU.*

**KEY WORDS:** *EU, law, posting of workers*