



Nowe regulacje dotyczące delegowania pracowników w ramach Unii Europejskiej

Wzmocnienie ochrony pracowników delegowanych oraz uelastycznienie możliwości korzystania przez przedsiębiorców ze wspólnego rynku Unii Europejskiej – takie cele ma realizować najnowsza dyrektywa dotycząca pracowników delegowanych, którą przyjął Parlament Europejski.

Parlament Europejski na sesji plenarnej w dniu 16 kwietnia 2014 r. przyjął rezolucję ustawodawczą w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Obowiązująca od 1996 roku dyrektywa 96/71/WE określa warunki delegowania pracowników przez pracodawcę mającego siedzibę w jednym państwie Unii Europejskiej w celu wykonywania pracy (w ramach świadczenia przez tego pracodawcę usług) na terytorium innego państwa UE. W szczególności dyrektywa ta ustanawia warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium państwa przyjmującego z innego państwa będącego członkiem UE. W polskim Kodeksie pracy implementację postanowień dyrektywy stanowią art. 67¹ – 67⁴ Kodeksu pracy.

Nowa dyrektywa uchwalona przez Parlament Europejski, poprzez dookreślenie sposobu stosowania postanowień dyrektywy 96/71/WE, ma na celu wzmocnienie poziomu ochrony praw pracowników delegowanych w celu transgranicznego świadczenia usług, przy jednoczesnym ułatwieniu korzystania przez usługodawców (pracodawców) ze swobody świadczenia usług oraz promowania uczciwej konkurencji między przedsiębiorcami.

Dyrektywa określa przykładowy katalog przesłanek, które mają ułatwić ocenę, czy delegowany pracownik wykonuje swoją pracę w innym państwie członkowskim niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje rzeczywiście jedynie tymczasowo (np. organizowanie przez pracodawcę transportu, zakwaterowania i wyżywienia dla delegowanych pracowników, czy też powrót przez pracownika delegowanego do państwa macierzystego po okresie delegacji).

Ponadto pracodawcy delegujący pracowników będą mieli obowiązek składania oświadczenia zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli przez organy kontrolne państwa przyjmującego. Oświadczenie będzie zawierało m.in. informacje o: przewidywanej liczbie pracowników delegowanych, przewidywanym czasie trwania delegowania, przewidywanej dacie rozpoczęcia i zakończenia delegowania, adresie (adresach) miejsca pracy, charakterze usług uzasadniających delegowanie. Pracodawca delegujący pracowników będzie również zobowiązany do wskazania osoby do kontaktów z organami państwa przyjmującego, w którym świadczone są usługi.

Dyrektywa wprowadza możliwość ustanowienia przez państwa członkowskie w prawie krajowym odpowiedzialności solidarnej wykonawców i bezpośrednich podwykonawców (a więc przedsiębiorcy państwa przyjmującego i przedsiębiorcy

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50
F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

świadczącego transgraniczne usługi) z tytułu wypłaty wynagrodzeń pracowników delegowanych. Przy czym w sektorze budownictwa taka odpowiedzialność solidarna będzie obligatoryjna.

Nadto, w celu poprawy dostępu do informacji na temat warunków zatrudnienia pracowników w poszczególnych państwach członkowskich, państwa członkowie UE zobowiązano do prowadzenia jednej krajowej strony internetowej, na której zawarte będą informacje o warunkach zatrudnienia (zarówno w odniesieniu do treści przepisów prawa, jak i praktyki ich stosowania). Dostęp do informacji zawartych na takiej stronie ma być bezpłatny. Niewątpliwie utworzenie przez każde z państw członkowskich portalu zawierającego informacje o warunkach zatrudnienia w danym państwie będzie stanowiło ułatwienie dla przedsiębiorców planujących delegowanie pracowników do tego państwa w celu świadczenia usługi.

Jednocześnie dyrektywa przewiduje ułatwienie procedury egzekwowania grzywn i innych administracyjnych kar pieniężnych nałożonych na pracodawcę delegującego pracowników. Egzekucji takich grzywn lub kar będzie mógł dokonywać właściwy organ państwa macierzystego pracodawcy, na wniosek właściwego organu państwa, w których pracownicy delegowani wykonywali pracę w ramach świadczonych usług (a wskutek nieprawidłowości związanych z wykonywaniem pracy została nałożona grzywa lub administracyjna kara pieniężna).

Do zakończenia procesu legislacyjnego nad projektem potrzebne jest jego formalne przyjęcie przez Radę Unii Europejskiej. Następnie po podpisaniu przez Przewodniczącego Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej, dyrektywa zostanie opublikowana w Dzienniku Urzędowym UE i wejdzie w życie dwudziestego dnia po jej publikacji. Państwa członkowskie w ciągu dwóch lat od dnia wejścia w życie dyrektywy będą zobowiązane przyjąć przepisy implementujące jej postanowienia do krajowych porządków prawnych.

* * *

Gdyby byli Państwo zainteresowani uzyskaniem dodatkowych informacji w powyższym zakresie, uprzejmie prosimy o kontakt:

Kontakt w KSP:**KSP Legal & Tax Advice**

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50

F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

Piotr Krupa

Partner

T: **+48 32 731 68 56**

E: **piotr.krupa@ksplegal.pl**

Dawid Mielcarski

Starszy Prawnik

T: **+48 32 731 68 67**

E: **dawid.mielcarski@ksplegal.pl**