



PREZES RADY MINISTRÓW

Warszawa, dnia 18 kwietnia 2016 r.

RM-10-42-16

Pan Marek KUCHCIŃSKI
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi

projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników.

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

U S T A W A

z dnia

o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników^{1), 2)}

Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.³⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy:
 - a) w zdaniu pierwszym wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw:”;
 - b) w tiret siódme kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się tiret ósme w brzmieniu:

„– dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).”;
- 2) w art. 4 w ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:

„7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1–10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez:

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).

²⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 357, 1066, 1217, 1240, 1268, 1567, 1582, 1607, 1767, 1814, 1830 i 2199.

- a) zlecenie niezależnych sondaży i analiz oraz publikowanie niezależnych sprawozdań i zaleceń na temat nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przepływu pracowników i ich dyskryminacji,
- b) inicjowanie i monitorowanie działań mających na celu przeciwdziałanie nieuzasadnionym ograniczeniom i przeszkodom w zakresie prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz ich dyskryminacji,
- c) publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- d) pełnienie roli punktu kontaktowego dla odpowiadających mu punktów kontaktowych w innych państwach członkowskich w celu współpracy i wymiany informacji w sprawach swobodnego przepływu pracowników;”.

Art. 2. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w tytule ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:
„¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).”;
- 2) w art. 10 w ust. 1 po pkt 14 dodaje się pkt 14a w brzmieniu:
„14a) udzielanie porad, w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie:
 - a) dostępu do zatrudnienia,
 - b) warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,
 - c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,
 - d) zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,

- e) dostępu do szkoleń,
 - f) dostępu do zasobów mieszkaniowych,
 - g) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników,
 - h) pomocy udzielanej przez urzędy pracy;”;
- 3) w art. 14:
- a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz naczelnikami urzędów skarbowych, a także z Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.”,

- b) dodaje się ust. 4 i 5 w brzmieniu:

„4. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo – w uzasadnionych przypadkach – występować do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów izb skarbowych, a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielenia porad, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 14a.

5. Podmioty, o których mowa w ust. 4, mają obowiązek udzielenia informacji, o których mowa w tym przepisie, w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 1700, z 2013 r. poz. 675 oraz z 2015 r. poz. 1268) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy:
 - a) wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw:”;
 - b) w pkt 5 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 6 w brzmieniu:

„6) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).”;
- 2) w art. 1 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Przepisy ustawy odnoszące się do narodowości stosuje się odpowiednio do obywatelstwa osób korzystających ze swobodnego przepływu pracowników w zakresie określonym w art. 1–10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1).”;
- 3) w art. 5 pkt 9 otrzymuje brzmienie:

„9) odmiennego traktowania, ze względu na kryterium obywatelstwa, osób fizycznych niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej ani członkami ich rodzin, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym.”.

Art. 4. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Projekt ustawy ma na celu transpozycję do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8) w zakresie dotychczas nieuregulowanym polskimi przepisami.

Celem dyrektywy jest określenie środków, które powinny stosować państwa członkowskie, aby ułatwić pracownikom migrującym w ramach rynku wewnętrznego (obywatelom państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego) oraz członkom ich rodzin korzystanie z uprawnień określonych przepisami o swobodnym przepływie pracowników, w szczególności rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1). Środki te obejmują:

- 1) zapewnienie odpowiednich procedur dochodzenia roszczeń na drodze sądowej zarówno przez pracowników, jak i członków ich rodzin, gdyby spotkali się oni z nieuzasadnionymi ograniczeniami praw przyznanych im w rozporządzeniu 492/2011;
- 2) umożliwienie partnerom społecznym, w tym związkom zawodowym, za zgodą wnoszącego skargę pracownika mobilnego, uczestniczenia w postępowaniu sądowym;
- 3) wprowadzenie środków służących przeciwdziałaniu wiktymizacji w związku z wniesieniem skargi;
- 4) ustanowienie struktur na szczeblu krajowym, które będą promować równe traktowanie w zakresie swobodnego przepływu pracowników, a także realizować zadania w zakresie udzielania informacji i porad prawnych, prowadzenia niezależnych badań oraz publikowania raportów i rekomendacji;
- 5) wspieranie dialogu z partnerami społecznymi.

Środki te powinny być stosowane w odniesieniu do uprawnień określonych rozporządzeniem 492/2011. W polskich przepisach uprawnień tych dotyczą następujące akty prawne: ustawa – Kodeks pracy, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawa o świadczeniach

rodziny, ustawa o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawa o pomocy społecznej, ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawa o systemie oświaty. Dyrektywa 2014/54/UE nie zwiększa zakresu „materialnych” uprawnień pracowników migrujących, jej zakres pokrywa się z zakresem uprawnień określonym w art. 1–10 rozporządzenia 492/2011.

W Polsce większość nakładanych dyrektywą zobowiązań jest już realizowana we wskazanych powyżej przepisach, zwłaszcza na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a także w przepisach proceduralnych dotyczących wnoszenia skarg i dochodzenia roszczeń, określonych w ustawie – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi i przepisach Kodeksu postępowania cywilnego, w związku z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 1700, z późn. zm.). W kontekście powyższych wyjaśnień, system prawa krajowego, mający za zadanie zapewnienie osiągnięcia celu dyrektywy, opiera się na następujących założeniach:

- I. Art. 45 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) oraz art. 1–10 rozporządzenia 492/2011 stosowane są bezpośrednio.
- II. Dodatkowo uprawnienia obywateli korzystających ze swobody przepływu pracowników oraz członków ich rodzin, zawarte w art. 1–10 rozporządzenia 492/2011, są odzwierciedlone w przepisach odpowiednich krajowych aktów prawnych. Tym samym swoim zakresem stosowania odpowiadają poszczególnym prawom wymienionym w art. 2 dyrektywy 2014/54/UE. Przepisy te także stanowią podstawę dochodzenia praw wynikających z zakresu stosowania dyrektywy.
- III. W celu zapewnienia jasności przepisów, w horyzontalnej ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w art. 1 wprowadzony zostanie dodatkowy ustęp, doprecyzowujący, iż jej przepisy stosuje się również do kwestii równego traktowania obywateli państw członkowskich UE korzystających ze swobodnego przepływu pracowników.
- IV. Zgodnie z krajowym porządkiem prawnym egzekwowanie na drodze sądowej obowiązków i uprawnień wynikających z art. 45 TFUE i art. 1–10 rozporządzenia 492/2011 we wszystkich sprawach z zakresu stosowania dyrektywy 2014/54/UE oraz krajowych aktów prawnych, które swoim zakresem

stosowania odpowiadają poszczególnym prawom wymienionym w art. 2 dyrektywy, odbywa się na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego lub ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Określenie odpowiedniego reżimu – cywilnego lub administracyjnego – następuje na podstawie ogólnych zasad i zależy od przedmiotu sprawy.

- V. Zgodnie z ogólnymi zasadami możliwy jest udział organizacji społecznych w przypadku obu rodzajów postępowań.

W zakresie art. 4 dyrektywy 2014/54/UE koncepcja wdrożenia opiera się na założeniu, aby w największym możliwym zakresie wykorzystać prowadzone działania na rzecz równego traktowania, tak aby uniknąć powoływania odrębnej instytucji, co wiązałoby się ze znacznym obciążeniem finansowym dla budżetu państwa. Z tego powodu należy wskazać kilka podmiotów, które już obecnie realizują częściowo zadania przewidziane w dyrektywie 2014/54/UE. Są to: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania w zakresie promowania równego traktowania i wspierania pomocy z organizacjami pozarządowymi, Państwowa Inspekcja Pracy w zakresie poradnictwa prawnego (obecnie świadczy porady prawne, ale wyłącznie w zakresie prawa pracy i dostępu do zatrudnienia), minister właściwy do spraw pracy, który jest instytucją wiodącą w zakresie swobodnego przepływu pracowników (z tego powodu przypisane mu będą zadania w zakresie monitorowania, zlecenia niezależnych sondaży, publikowania informacji i pełnienia funkcji punktu kontaktowego). Pewne działania na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji prowadzi na gruncie obowiązujących już przepisów Rzecznik Praw Obywatelskich. Podział zadań pomiędzy wskazane instytucje pozwoli na maksymalne wykorzystanie ich doświadczeń i zasobów organizacyjnych, a także wzmocnienie prowadzonej współpracy, a przez to ograniczenie do minimum kosztów związanych z implementacją dyrektywy.

Konieczne jest jednak wzmocnienie niektórych działań i przypisanie nowych zadań, zwłaszcza dotyczących świadczenia niezależnego poradnictwa prawnego w pełnym zakresie wyznaczonym w art. 2 dyrektywy 2014/54/UE (zgodnym z art. 1–10 rozporządzenia 492/2011) oraz pełnienia roli punktu kontaktowego dla instytucji innych państw członkowskich.

Dyrektywa 2014/54/UE stanowi o przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na obywatelstwo. W polskim porządku prawnym obywatelstwo nie jest wymienione jako

przesłanka dyskryminacji ani w Kodeksie pracy, ani w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Należy jednak zauważyć, że w przypadku Kodeksu pracy katalog przesłanek, zawarty w art. 18^{3a} § 1, nie jest wyczerpujący, na co wskazuje sformułowanie „w szczególności”, co umożliwi powołanie się również na przesłankę obywatelstwa. Natomiast katalog zawarty w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania jest wyczerpujący i odwołuje się wyłącznie do przesłanki narodowości. Pomimo różnych znaczeń, jakie „narodowość” i „obywatelstwo” posiadają w języku polskim, w obowiązujących dokumentach UE nie ma jednolitej praktyki stosowania odpowiednich określeń (ang: nationality, citizenship; fr: nationalité, citoyenneté/citoyens). Dyrektywy nie są jednolicie tłumaczone i transponowane w tym zakresie. Z tego powodu, dla jasności przepisów, w art. 1 ww. ustawy dodany zostanie dodatkowy ustęp doprecyzowujący, iż w przypadku obywateli państw członkowskich UE, państw członkowskich EFTA oraz członków ich rodzin przesłankę narodowości stosuje się jak przesłankę obywatelstwa.

Dodatkowo przeformułowany zostanie art. 5 pkt 9 tej ustawy tak, aby jasno wskazywał, iż wyłącza on przesłankę obywatelstwa wyłącznie w odniesieniu do obywateli państw trzecich. W związku z powyższymi zmianami możliwe jest wskazanie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania jako implementujących wybrane przepisy dyrektywy 2014/54/UE. Dotyczy to promowania równego traktowania (już obecnie odpowiada za to Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania), a także współpracy z organizacjami społecznymi i przeciwdziałania wiktymizacji osób dochodzących swoich praw.

Promocja dialogu z partnerami społecznymi w zakresie zwalczania nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przemieszczania się i dyskryminacji ze względu na obywatelstwo w odniesieniu do pracowników unijnych i członków ich rodzin mieści się w zakresie działania Rady Dialogu Społecznego, która działa w Polsce na rzecz budowania społecznego porozumienia i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej, a także wspiera prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego. Za współpracę z organizacjami pozarządowymi w zakresie

przeciwdziałania dyskryminacji odpowiada Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Wykazanie pełnej implementacji dyrektywy 2014/54/UE wymaga wprowadzenia zmian w następujących aktach prawnych: ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Zmiany te wynikają z konieczności jasnego wskazania w przepisach zadań, jakie dana instytucja realizuje w związku z implementacją przepisów dyrektywy.

Większość zadań określonych w art. 4 dyrektywy 2014/54/UE będzie mógł realizować minister właściwy do spraw pracy. Dotyczy to zlecenia niezależnych sondaży i analiz, inicjowania i monitorowania działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, publikowania informacji oraz pełnienia roli punktu kontaktowego. Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy. Zakres ten może wydawać się węższy niż kwestie ujęte w art. 2 dyrektywy 2014/54/UE dotyczące ubezpieczeń społecznych, przywilejów podatkowych, dostępu do szkolnictwa czy mieszkalnictwa. Należy jednak zaznaczyć, iż objęcie prawami pracowników mobilnych UE wynika z faktu ich uczestnictwa na rynku pracy danego państwa członkowskiego. Posiadanie statusu pracownika jest podstawą, aby korzystać z praw wynikających z rozporządzenia 492/2011, do których odnosi się dyrektywa 2014/54/UE, co jasno wskazuje na ich powiązanie z rynkiem pracy. Uzasadnia to realizację ww. działań przez ministra właściwego do spraw pracy w ramach działań na rzecz rynku pracy.

W odniesieniu do zadania określonego w art. 4 ust. 2 lit. c dyrektywy 2014/54/UE dotyczącego przeprowadzania lub zlecenia niezależnych sondaży i analiz, należy zastrzec, iż wykorzystana zostanie zapewniona w dyrektywie możliwość zlecenia niezależnych badań. Zlecenie badań podmiotom zewnętrznym jest powszechną praktyką w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw pracy. Wykonawca jest wyłaniany w drodze otwartego konkursu na podstawie określonych wcześniej kryteriów. Ponadto przypisanie ww. zadania ministrowi właściwemu do spraw pracy pozwoli na optymalizację wydatków przez finansowanie badań bezpośrednio ze środków Funduszu Pracy, którego jest on dysponentem. Wykonanie badań oraz przedstawienie raportu końcowego będzie wiązało się również z przedstawieniem przez

prowadzącą je instytucję niezależnych sprawozdań i zaleceń, co będzie realizować zadanie określone w art. 2 ust. 2 lit. d dyrektywy 2014/54/UE.

Minister właściwy do spraw pracy będzie również odpowiedzialny za publikowanie informacji dotyczących uprawnień obywateli UE korzystających ze swobodnego przepływu pracowników oraz możliwości dochodzenia tych uprawnień, do czego odnosi się art. 2 ust. 2 lit. e oraz art. 6 dyrektywy 2014/54/UE. W przypadku tego zadania nie ma zastrzeżenia, iż powinno być ono realizowane przez niezależną instytucję. Uprawnienia obywateli UE i członków ich rodzin wynikają z faktu korzystania ze swobodnego przepływu pracowników i łączą się z polityką rynku pracy, za którą odpowiada minister właściwy do spraw pracy. Jako koordynujący działania publicznych służb zatrudnienia minister będzie mógł oprzeć się na prowadzonych przez nie działaniach – zwłaszcza, iż w ich skład wchodzi polska część sieci EURES, która już obecnie prowadzi działania informacyjne w zakresie warunków pracy i życia w UE, a jej działalność jest dedykowana osobom, które korzystają lub chciałyby skorzystać ze swobodnego przepływu pracowników. Wydaje się zatem, iż najskuteczniejszym rozwiązaniem będzie uzupełnienie działań informacyjnych sieci EURES o informacje dotyczące uprawnień pracowników korzystających ze swobody przepływu i możliwości dochodzenia tych uprawnień w Polsce. Pozwoli to na zgromadzenie w jednym miejscu kompleksowej informacji, co jest istotne dla wygody użytkowników. Jednocześnie zapewni współpracę z siecią EURES, do czego odnosi się art. 4 ust. 4 dyrektywy 2014/54/UE.

Wskazanie ministra właściwego do spraw pracy jako punktu kontaktowego dla odpowiadających mu instytucji w pozostałych państwach członkowskich jest naturalne, gdyż pełni on rolę wiodącą w kwestiach dotyczących swobodnego przepływu pracowników. Informacje pozyskane w ramach współpracy z odpowiednimi instytucjami w pozostałych państwach członkowskich mogą zostać wykorzystane np. w ramach współpracy na forum Komitetu Doradczego i Komitetu Technicznego, które zostały powołane na podstawie art. 21–34 rozporządzenia 492/2011 w celu prowadzenia ciągłej współpracy służącej promowaniu i usuwaniu barier dla swobodnego przepływu pracowników.

Największą zmianą wydaje się nałożenie na Państwową Inspekcję Pracy (PIP) obowiązku świadczenia poradnictwa prawnego w zakresie wszystkich kwestii objętych art. 1–10

rozporządzenia 492/2011. Przypisanie PIP tego obowiązku wynika z faktu, iż zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. a dyrektywy 2014/54/UE poradnictwo powinno być niezależne. Warunek niezależności spełnia PIP, jest bowiem instytucją podległą bezpośrednio Sejmowi. Ponadto PIP świadczy już porady prawne w zakresie prawa pracy (art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e ustawy o PIP). Konieczne jest natomiast rozszerzenie zakresu porad świadczonych przez PIP na wszystkie kwestie wskazane w art. 2 dyrektywy 2014/54/UE, tj. dostęp do przywilejów socjalnych i podatkowych, członkostwo w związkach zawodowych, dostęp do zasobów mieszkaniowych, dostęp do kształcenia, nauki zawodu i szkolnictwa zawodowego dla dzieci pracowników mobilnych UE oraz pomoc udzielana przez urzędy pracy. Dzięki temu poradnictwo prawne będzie dostępne w jednym miejscu w pełnym zakresie wymaganym dyrektywą 2014/54/UE. Dodatkowo dzięki przypisaniu tego zadania PIP w razie potrzeby możliwe będzie wykorzystanie sieci inspektoratów okręgowych, co ułatwi dostęp do pomocy na terytorium całego kraju. Należy jednak podkreślić, iż jest to nowy typ zadań, jakie realizować będzie PIP. Mając na uwadze duży stopień skomplikowania niektórych zagadnień oraz konieczność zapewnienia rzetelnych porad pod względem merytorycznym, przewiduje się także możliwość wystąpienia w uzasadnionych przypadkach do kompetentnych organów o informacje niezbędne do udzielenia pomocy. Jednocześnie zobowiązuje się te organy do udzielania odpowiedzi PIP w terminie 15 dni roboczych, co umożliwi PIP udzielenie odpowiedzi obywatelowi UE lub członkowi rodziny w terminie zgodnym z ustawą – Kodeks postępowania administracyjnego. Projektowany przepis nie ma zastosowania do informacji objętych postępowaniami wyjaśniającymi lub kontrolą prowadzoną przez organy administracji podatkowej. Projektowany przepis pozostaje bez wpływu na przepisy regulujące działanie i prowadzenie kontroli przez poszczególne instytucje.

Przedstawiony podział zadań pozwoli na najbardziej efektywne wykorzystanie środków oraz przyczyni się do synergii działań prowadzonych przez wymienione podmioty.

Należy pamiętać, iż do Polski w ramach swobodnego przepływu pracowników nadal przyjeżdża stosunkowo niewielu obywateli pozostałych państw UE, tak więc stosowanie przepisów transponujących dyrektywę 2014/54/UE nie powinno wiązać się ze znaczącym wysiłkiem organizacyjno-finansowym. Z drugiej jednak strony, ze względu na wysoką liczbę obywateli polskich przebywających w pozostałych państwach członkowskich, w interesie Polski jest pełne wdrożenie dyrektywy 2014/54/UE, aby możliwe było uczestniczenie w dyskusji na forach Unii Europejskiej

na temat skuteczniejszego dochodzenia praw przysługujących pracownikom migrującym.

Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, co pozwoli na utrzymanie wyznaczonego w art. 8 ust. 1 dyrektywy 2014/54/UE terminu na implementację.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt ustawy nie podlega przedstawieniu organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji ani uzgodnienia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979 oraz z 2015 r. poz. 1063).

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Magdalena Sweklej, Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy, tel. 22 529 07 45, e-mail Magdalena.Sweklej@mpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 8 kwietnia 2016 r.</p> <p>Źródło: Wdrożenie prawa UE Dyrektywa 2014/54/UE</p> <p>Nr w wykazie prac: UC 43</p>
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Celem dyrektywy jest ułatwienie korzystania z praw przez osoby korzystające ze swobody przepływu pracowników oraz członków ich rodzin. Dyrektywa nie nakłada nowych praw. Środki przewidziane w dyrektywie mają na celu ich realizację w praktyce, a także ułatwienie ich dochodzenia, gdyby nie zostały uznane. Większość z zadań określonych przez dyrektywę jest już obecnie przez Polskę realizowana. Konieczne jest wyznaczenie instytucji (jednej lub kilku), które – zgodnie z art. 4 dyrektywy – będą realizowały zadania związane z promocją praw osób korzystających ze swobodnego przepływu pracowników, zapewniały informacje, udzielały niezależnego poradnictwa prawnego, prowadziły lub zlecały niezależne badania, publikowały niezależne raporty i rekomendacje.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Aby uniknąć powoływania odrębnej instytucji, co wiązałoby się ze znacznym obciążeniem finansowym, określone w dyrektywie zadania należy przydzielić instytucjom, które obecnie realizują podobne działania. Większość zadań będzie mogło realizować MRPiPS, np. zlecając przeprowadzenie niezależnych badań w wyniku konkursu, co wiązałoby się również z przedstawieniem niezależnych sprawozdań i zaleceń, a także pełniąc funkcję punktu kontaktowego i instytucji koordynującej. W przypadku poradnictwa prawnego dyrektywa wskazuje, iż powinno być ono niezależne. Warunek ten spełnia Państwowa Inspekcja Pracy, która świadczy już porady prawne w zakresie prawa pracy (art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e ustawy o PIP). Proponuje się rozszerzenie zakresu porad świadczonych przez PIP. Dzięki temu będzie można wykorzystać sieć inspektoratów okręgowych PIP, co ułatwi dostęp do pomocy i zapewni pełny zakres pomocy w jednym miejscu.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Przed przedstawieniem przez KE projektu dyrektywy prowadzone były działania pozalegislacyjne, okazały się jednak w wielu państwach członkowskich (PCz) niewystarczające, często realizowane w niewielkim zakresie przez PCz. Realizacja celu za pomocą dyrektywy umożliwi obowiązkowe wprowadzenie minimalnych standardów we wszystkich państwach członkowskich UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Wszystkie kraje zapewniają, iż poszukują rozwiązań, które będą pociągały za sobą najniższe koszty, większość państw zamierza wykorzystać istniejące organy realizujące zadania związane z przepisami dotyczącymi równego traktowania, gdyż zadania przewidziane w dyrektywie są w dużym stopniu zbieżne. Planują wykorzystać istniejący w nich system powszechnej pomocy prawnej (NL).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
PIP	1+ inspektoraty okręgowe		Przypisanie nowych zadań.
MRPiPS	1		Przypisanie nowych zadań.
Obywatele państw UE, EOG i Szwajcarii	63 460 obywateli UE posiadających ważne dokumenty potwierdzające prawo pobytu w Polsce oraz 7098 posiadających dokumenty potwierdzające prawo stałego pobytu	Roczne zestawienia UdSC. Ponieważ brak jest obowiązku wyrejestrowania, nie wiadomo, ile osób faktycznie przebywa na terytorium RP, w samym 2015 r. wydano ponad 9 tys. dokumentów potwierdzających pobyt obywatela UE oraz	Ułatwienie dostępu do informacji o przysługujących prawach, ułatwienie dostępu do poradnictwa prawnego, wzmocnienie ochrony praw.

	<p>obywateli UE na dzień 1 stycznia 2016 r.</p> <p>Liczba zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych osób, które wskazały obywatelstwo jednego z państw UE i EOG na dzień 31 grudnia 2015 r. – ok. 29,8 tys. osób (z czego ok. 19,9 tys. pracowników i ok. 5,7 tys. osób prowadzących działalność, pozostałe osoby to przeważnie wykonujący pracę na umowę zlecenia).</p>	<p>ponad 500 dokumentów potwierdzających prawo stałego pobytu obywatela UE. Trudno również ocenić liczbę osób nierejestrujących pobytu.</p> <p>ZUS</p>	
Członkowie rodzin obywateli państw UE, EOG i Szwajcarii	<p>596 osób posiadających dokument potwierdzający pobyt członka rodziny obywatela UE oraz 84 osoby, które posiadają dokumenty potwierdzające stały pobyt członka rodziny obywatela UE.</p>	Roczne zestawienia UdSC	Ułatwienie dostępu do informacji o przysługujących prawach, ułatwienie dostępu do poradnictwa prawnego, wzmocnienie ochrony praw.
Instytucje badawcze	Ze względu na dużą różnorodność podmiotów, trudna do oszacowania.		Możliwość udziału w konkursach na przeprowadzenie projektów badawczych; prowadzenie badań.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt został przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do:
 - a) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - b) Forum Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do:
 - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji „Lewiatan”,
 - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
 - d) Business Centre Club – Związku Pracodawców.

Projekt ustawy został przekazany także do zaopiniowania m.in. przez Głównego Inspektora Pracy i Radę Rynku Pracy.

Projekt nie dotyczy zadań wykonywanych na poziomie samorządu terytorialnego, dlatego nie został skierowany do uzgodnień w ramach Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2016 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Wydatki ogółem	0,080715	0,275353	0,143196	0,146651	0,279963	0,231073	0,238759	0,382864	0,337589	0,348565	0,584428	3,049257
budżet państwa	0,080715	0,145353	0,143196	0,146651	0,229963	0,231073	0,238759	0,332864	0,337589	0,348565	0,454428	2,689257
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)		0,13			0,05			0,05			0,13	0,36
Saldo ogółem	-0,080715	-0,270353	-0,143196	-0,146651	-0,279963	-0,231073	-0,238759	-0,382864	-0,337589	-0,348565	-0,584428	-3,049257
budżet państwa	-0,080715	-0,145353	-0,143196	-0,146651	-0,229963	-0,231073	-0,238759	-0,332864	-0,337589	-0,348565	-0,454428	-2,689257
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)		-0,13			-0,05			-0,05			-0,13	-0,36

Źródła finansowania	W zakresie poradnictwa prawnego udzielanego przez PIP: budżet państwa (część 12) w ramach limitu wydatków ujętego w ustawie budżetowej na rok 2016, w tym na wynagrodzenia, oraz w kolejnych latach, bez potrzeby angażowania dodatkowych środków budżetu państwa. W zakresie badań: Fundusz Pracy w ramach planów finansowych na rok 2016 i kolejne lata, bez potrzeby angażowania dodatkowych środków.
----------------------------	---

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Koszty zapewnienia poradnictwa prawnego przez PIP:</p> <ul style="list-style-type: none"> – koszty zatrudnienia nowych pracowników (65 176,47 zł na 1 etat rocznie; w pierwszym roku przewidziano 2 etaty, po 4 latach kolejny, następnie co 3 lata dodawany byłby kolejny etat; – koszty wyposażenia miejsc pracy – 5 tys. zł na pracownika liczone jednorazowo; – koszty szkoleń – 900 zł na pracownika, dodawane w roku przyjęcia nowych pracowników; – koszty tłumaczeń 100 stron rocznie (dyrektywa nie wymaga tłumaczenia udzielonych porad). <p>Koszty zleczanych badań – 130 tys. zł w pierwszym roku, następnie co 3 lata badanie monitorujące 50 tys. zł, duże badanie po 10 latach (ewaluacja).</p> <p>Koszty publikacji – co do zasady publikacja internetowa, ew. wydruk w ramach środków własnych.</p>
---	---

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki		
W ujęciu niepieniężnym	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wzmocnienie ochrony pracowników mobilnych i członków ich rodzin. Środki w tym zakresie muszą przyjąć wszystkie państwa członkowskie UE i EOG, pośrednio powinna więc zostać wzmocniona ochrona polskich obywateli korzystających ze swobody przepływu pracowników w innych państwach członkowskich oraz członków ich rodzin.

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Informacje dotyczące zakresu praw będą przekazywane głównie za pośrednictwem internetu, dotyczy to również publikowania raportów z badań, sprawozdań i rekomendacji.

9. Wpływ na rynek pracy

Działania te mogą przyczynić się do upowszechniania wiedzy dotyczącej przepisów prawa pracy i uprawnień pracowników nie tylko w przypadku osób korzystających ze swobody przepływu pracowników i członków ich rodzin.

10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 inne:

demografia
 mienie państwowe

informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Maj 2016 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Proces ewaluacji projektu będzie prowadzony w trybie przewidzianym w dyrektywie, tj. przygotowania przez KE raportu z wdrożenia dyrektywy do dnia 21 listopada 2018 r. Szczególnie ważna wydaje się liczba udzielonych porad prawnych oraz liczba informacji udzielonych w ramach współpracy punktów kontaktowych.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

RAPORT Z KONSULTACJI PUBLICZNYCH

Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników

Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy nr 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników został w dniu 4 marca 2016 r. przekazany do uzgodnień międzyresortowych. W tym samym dniu projekt został przesłany w ramach konsultacji publicznych do zaopiniowania:

- w terminie 30 dni - partnerom społecznym, tj. zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, oraz art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców do: Business Centre Club – Związku Pracodawców, Konfederacji „Lewiatan”, Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Związku Rzemiosła Polskiego;
- w terminie 14 dni - do Głównego Inspektora Pracy, Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, Rzecznika Praw Obywatelskich, jak również do Rady Rynku Pracy;
- w terminie 14 dni - do następujących organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką migracji: Caritas Polska, Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć, Fundacja „A-venir”, Fundacja na Rzecz Różnorodności Społecznej, Fundacja Inna Przestrzeń, Fundacja Instytut na Rzecz Państwa Prawa, Fundacja Polskie Forum Migracyjne, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, La Strada – Fundacja Przeciwno Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu, Polska Akcja Humanitarna, Stowarzyszenie Emigrant, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, a także innych podmiotów zajmujących się problematyką mobilności: Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy, Polskie Forum HR, Inicjatywa Mobilności Pracy.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) z chwilą skierowania projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jednocześnie, zgodnie z § 52 ust. 1 Uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979), projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Uwagi zgłosił Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania. W zasadniczym stopniu pokrywały się one z uwagą zgłoszoną w konsultacjach międzyresortowych przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Dotyczyły one braku przesłanki obywatelstwa w art. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej

w zakresie równego traktowania, przez co ustawa ta nie może być wystarczającą podstawą dla ochrony praw pracowników mobilnych i członków ich rodzin. W celu usunięcia wątpliwości w art. 1 ww. ustawy zaproponowane zostało dodanie przepisu odpowiednio wyjaśniającego jej zakres. Przeformułowano także art. 5 pkt 9 ww. ustawy w taki sposób, aby jasno wskazywał, iż niestosowanie przesłanki obywatelstwa dotyczy wyłącznie obywateli państw trzecich (art. 3 pkt 2 i 3 projektowanej ustawy). Główny Inspektor Pracy wyraził zgodę na przyjęcie obowiązków nakładanych na Państwową Inspekcję Pracy w projektowanej ustawie. Zaproponował także wprowadzenie dodatkowego przepisu, na mocy którego PIP będzie uprawniona do występowania do odpowiednich instytucji z prośbą o przekazanie potrzebnych informacji. Obie kwestie zostały uwzględnione w projekcie ustawy w wersji z dnia 25 marca br. przekazanej do rozpatrzenia przez Komitet do Spraw Europejskich.

Ponadto, do dnia 4 kwietnia 2016 r. informacje o braku uwag przekazały Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Konfederacja Lewiatan. Fundacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw także nie zgłosiła uwag do projektu ustawy, zwróciła jednak uwagę na nałożenie zadań niektórym instytucjom, co wiąże się z ponoszeniem dodatkowych kosztów z budżetu państwa i Funduszu Pracy. Business Center Club zgłosił uwagę dotyczącą braku obywatelstwa jako przesłanki dyskryminacji w tzw. ustawie równościowej. Uwaga została skonsumowana w wersji projektu ustawy skierowanej do rozpatrzenia przez Komitet do Spraw Europejskich, opracowanej w wyniku uzgodnień międzyresortowych.

W dniu 1 kwietnia br. Rada Rynku Pracy przyjęła stanowisko o pozytywnym zaopiniowaniu projektu ustawy.

Pozostałe ww. organizacje nie przekazały uwag ani opinii do projektu. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem w trybie ww. ustawy dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa.

Dyrektywa PE i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników

Dz. Urz. UE L. 128 s. 8-15
Termin transpozycji: 21 maja 2016 r.

Lp	Artykuł	Brzmienie dyrektywy	Resort wiodący / wspólny / praca	Ocena zbieżności ¹	Odpowiedni przepis polski	Wstępna propozycja implementacji – wskazanie aktów prawnych	Uwagi
1.	Art. 1	Przedmiot i zakres stosowania		x		Nie wymaga transpozycji	
2.	Art. 2	Zakres stosowania		x		Nie wymaga transpozycji	Przepisy polskich aktów prawnych, które obejmują zakres dyrektywy: kodeks pracy, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawa o świadczeniach rodzinnych, ustawa o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawa o pomocy społecznej, ustawa prawo o szkolnictwie wyższym, ustawa o systemie oświaty, ustawa o związkach zawodowych.

¹ Ocena zbieżności:

x – nie wymaga transpozycji

P – pełna zgodność przepisów polskich,

C – częściowa zgodność, konieczna nowelizacja przepisów polskich,

B – brak odpowiadającego przepisu w prawie polskim, konieczne uzupełnienie przepisów polskich.

3.	Art. 3	Ochrona praw					
4.	Art. 3 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby — po ewentualnym odwołaniu się do innych właściwych organów, w tym, w przypadku gdy uznają to za stosowne, po wykorzystaniu procedur pojednawczych — dostępne były procedury sądowe służące egzekwowaniu obowiązków wynikających z art. 45 TFUE i art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, dla wszystkich pracowników unijnych i członków ich rodzin, którzy uważają, że doświadczyli lub doświadczać nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie ich prawa do swobodnego przemieszczania się lub którzy uważają, że zostali pokrzywdzeni z powodu niezastosowania wobec nich zasady równego traktowania, nawet po ustaniu stosunku, w ramach którego miało wystąpić takie ograniczenie, przeszkoda lub dyskryminacja.		C	<p>art. 1 oraz Dział III Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych ustawy z dnia 17 listopada 1974 r. – Kodeks postępowania cywilnego</p> <p>Dział III Postępowanie przed wojewódzkim sądem administracyjnym ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnym</p> <p>art. 12 ust. 1 oraz art. 13 ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania</p> <p>ustawa prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi art. 3 § 2 Kontrola działalności administracji publicznej przez sądy administracyjne obejmuje orzekanie w sprawach skarg na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) decyzje administracyjne; 2) postanowienia wydane w postępowaniu administracyjnym, na które służy zażalenie albo kończące postępowanie, a także na postanowienia rozstrzygające sprawę co do istoty; 3) postanowienia wydane w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym, na które służy zażalenie; 	<p>W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 1700, z 2013 r. poz. 675 oraz z 2015 r. poz. 1268) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>art. 1 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:</p> <p>„2. Przepisy ustawy odnoszące się do narodowości stosuje się odpowiednio do obywatelstwa osób korzystających ze swobodnego przepływu pracowników w zakresie określonym w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1)”.</p> <p>art. 5 pkt 9 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„9) odmiennego traktowania, ze względu na kryterium obywatelstwa, osób fizycznych niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej ani członkami ich rodzin, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym”.</p>	<p>Założono, że art. 45 TFUE oraz art. 1-10 rozporządzenia stosowane są bezpośrednio,</p> <p>krajowe akty prawne, które swoim zakresem stosowania odpowiadają poszczególnym prawom wymienionym w art. 2 dyrektywy stanowią także podstawę dochodzenia praw wynikających z zakresu stosowania dyrektywy,</p> <p>zgodnie z krajowym porządkiem prawnym egzekwowanie obowiązków wynikających z art. 45 TFUE i art. 1-10 rozporządzenia 492/2011 we wszystkich sprawach z zakresu stosowania dyrektywy oraz krajowych aktów prawnych, które swoim zakresem stosowania odpowiadają poszczególnym prawom wymienionym w art. 2 dyrektywy odbywa się na podstawie przepisów kpc i ppsa.</p>

				<p>4) inne niż określone w pkt 1-3 akty lub czynności z zakresu administracji publicznej dotyczące uprawnień lub obowiązków wynikających z przepisów prawa;</p> <p>4a) pisemne interpretacje przepisów prawa podatkowego wydawane w indywidualnych sprawach;</p> <p>5) akty prawa miejscowego organów jednostek samorządu terytorialnego i terenowych organów administracji rządowej;</p> <p>6) akty organów jednostek samorządu terytorialnego i ich związków, inne niż określone w pkt 5, podejmowane w sprawach z zakresu administracji publicznej;</p> <p>7) akty nadzoru nad działalnością organów jednostek samorządu terytorialnego;</p> <p>8) bezczynność lub przewlekłe prowadzenie postępowania w przypadkach określonych w pkt 1-4a.</p> <p>art. 50 § 1 ustawy prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi w kontekście art. 3 tej ustawy Uprawnionym do wniesienia skargi jest każdy, kto ma w tym interes prawny, prokurator, Rzecznik Praw Obywatelskich, Rzecznik Praw Dziecka oraz organizacja społeczna w zakresie jej statutowej działalności, w sprawach dotyczących interesów prawnych innych osób, jeżeli brała udział w postępowaniu administracyjnym.</p>	
--	--	--	--	--	--

5.	ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, w tym partnerzy społeczni, lub inne podmioty prawne, które zgodnie z kryteriami określonymi w ich prawie krajowym, praktyce lub w układach zbiorowych mają uzasadniony interes w zapewnianiu przestrzegania niniejszej dyrektywy, mogły uczestniczyć — w imieniu pracowników unijnych i członków ich rodzin albo w celu udzielenia im wsparcia, za ich zgodą — we wszelkich procedurach sądowych lub administracyjnych przewidzianych do celów egzekwowania praw, o których mowa w art. 1.	P	<p>Art. 8 i 61 § 1 pkt 5 i § 2 oraz 462 KPC</p> <p>Art. 29 i 31 KPA - Organizacja społeczna może w sprawie dotyczącej innej osoby występować z żądaniem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wszczęcia postępowania, 2) dopuszczenia jej do udziału w postępowaniu, <p>jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi tej organizacji i gdy przemawia za tym interes społeczny.</p> <p>§ 2. Organ administracji publicznej, uznając żądanie organizacji społecznej za uzasadnione, postanawia o wszczęciu postępowania z urzędu lub o dopuszczeniu organizacji do udziału w postępowaniu. Na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania lub dopuszczenia do udziału w postępowaniu organizacji społecznej służy zażalenie.</p> <p>Art. 9 ustawy prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi</p> <p>Organizacja społeczna, w zakresie swojej działalności statutowej, może brać udział w postępowaniu w przypadkach określonych w niniejszej ustawie.</p> <p>Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi art. 25 § 4 Zdolność sądową mają ponadto organizacje społeczne, choćby nie posiadały osobowości</p>		<p>Art. 462 KPC - w sprawach w zakresie prawa pracy i świadczeń społecznych.</p> <p>Art. 61. § 1 pkt 5 i § 2 KPC. określa rodzaje innych spraw, w których organizacje pozarządowe mają prawo wytaczać powództwa lub przystępować do postępowania na rzecz osób fizycznych. Celem przepisu nie jest ograniczenie, lecz rozszerzenie ochrony osób fizycznych, celowe więc będzie przyjęcie wykładni rozszerzającej, umożliwiającej organizacjom społecznym działanie w sprawach przeciwdziałania dyskryminacji obywateli państw członkowskich UE i członków ich rodziny, korzystających z uprawnień wynikających z przepisów prawa UE w zakresie swobodnego przepływu pracowników, jak również przeciwdziałania innym nieuzasadnionym ograniczeniom lub przeszkodom w zakresie swobodnego przepływu pracowników. Wykładnia rozszerzająca w tej kwestii nie była w orzecznictwie kwestionowana.</p> <p>Przepis ten jest na tyle ogólny, iż może obejmować sprawy dotyczące dyskryminacji pracowników korzystających ze swobodnego przemieszczania</p>
----	-----------	--	---	--	--	--

				<p>prawnej, w zakresie ich statutowej działalności w sprawach dotyczących interesów prawnych innych osób.</p> <p>Art. 33 § 2 Udział w charakterze uczestnika może zgłosić również osoba, która nie brała udziału w postępowaniu administracyjnym, jeżeli wynik tego postępowania dotyczy jej interesu prawnego, a także organizacja społeczna, o której mowa w art. 25 § 4, w sprawach innych osób, jeżeli sprawa dotyczy zakresu jej statutowej działalności.</p> <p>Postanowienie sąd wydaje na posiedzeniu niejawnym. Na postanowienie o odmowie dopuszczenia do udziału w sprawie przysługuje zażalenie.</p> <p>Art. 50 § 1 Uprawnionym do wniesienia skargi jest każdy, kto ma w tym interes prawny, prokurator, Rzecznik Praw Obywatelskich, Rzecznik Praw Dziecka oraz organizacja społeczna w zakresie jej statutowej działalności, w sprawach dotyczących interesów prawnych innych osób, jeżeli brała udział w postępowaniu administracyjnym.</p>	<p>się, jak również innych nieuzasadnionych przeszkód dla swobodnego przepływu pracowników.</p> <p>W orzecznictwie sądów polskich nie pojawiła się do tej pory odmowa wszczęcia postępowania cywilnego przez organizacje pozarządowe na podstawie art.61 § 1 pkt 5 k.p.c. gdy osobą, na której rzecz miałoby być wytoczone powództwo, był obywatel UE korzystający ze swobody przepływu pracowników lub członek jego rodziny albo gdy postępowanie dotyczyło nieuzasadnionych ograniczeń w zakresie prawa do swobodnego przemieszczania się.</p> <p>Dodatkowo należy wskazać na art. 1103(4) k. p. c., zgodnie z którym sprawy z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest powodem, należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy praca zazwyczaj jest, była lub miała być wykonywana w Polsce. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że użyte w wymienionym przepisie wyrażenia „sprawy z zakresu prawa pracy” obejmuje także sprawy pracownicze nieznanne prawu polskiemu, gdyż normę tę należy interpretować szeroko, przy uwzględnieniu jej międzynarodowej funkcji.</p>
--	--	--	--	---	--

							Natomiast art. 31 k.p.a. uzależnia możliwość dopuszczenia organizacji społecznej do postępowania na rzecz innej osoby od tego, czy przemawia za tym interes społeczny. Przyjmuje się, że uzasadniony interes organizacji w przestrzeganiu dyrektywy jest zgodny z interesem społecznym, polegającym na stosowaniu zasady równego traktowania.
6.	Ust. 3	Ust. 2 stosuje się bez uszczerbku dla innych kompetencji i zbiorowych praw partnerów społecznych, pracowników i przedstawicieli pracodawców, w stosownych przypadkach, w tym prawa do podejmowania działań na rzecz interesu zbiorowego, zgodnie z krajowym prawem lub praktyką.		x			Przepis nie wymaga transpozycji
7.	Ust. 4	Ust. 2 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentowania w postępowaniach sądowych oraz obrony w takich postępowaniach.		x			Przepis nie wymaga transpozycji
8.	Ust. 5	Ust. 1 i 2 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących terminów egzekwowania praw, o których mowa w art. 1. Terminy przewidziane w prawie krajowym nie mogą jednak praktycznie uniemożliwiać lub zbytnio utrudniać korzystania z tych praw.		x			Przepis nie wymaga transpozycji

9.	Ust. 6	Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony pracowników unijnych przed wszelkiego rodzaju niekorzystnym traktowaniem lub niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi lub postępowania, które zmierzają do egzekwowania praw, o których mowa w art. 1.		P Art. 17 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania: Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał. Art. 18 (3e) ust. 1 Kodeksu Pracy Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.		Celem przepisu jest przeciwdziałanie wiktymizacji – obecne przepisy wydają się wystarczające.
10.	Art. 4	Organy promujące równe traktowanie oraz wspierające pracowników unijnych i członków ich rodzin		Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania w zakresie promowania równego traktowania - ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania Państwowa Inspekcja Pracy w zakresie poradnictwa prawnego - ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy Minister ds. pracy – w zakresie		

				<p>monitorowania, zlecenia niezależnych sondaży, publikowania informacji i pełnienia funkcji punktu kontaktowego - ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Pomocniczo Rzecznik Praw Obywatelskich ws. z przepisami ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania</p>		
11.	Ust. 1	<p>Każde państwo członkowskie wyznacza jedną lub większą liczbę struktur lub organów („organy”), których zadaniem jest promowanie, analiza, monitorowanie i wspieranie równego traktowania pracowników unijnych i członków ich rodzin bez dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie ich prawa do swobodnego przemieszczania się, oraz podejmuje niezbędne kroki, aby zapewnić właściwe funkcjonowanie takich organów. Organy te mogą być częścią istniejących organów na poziomie krajowym mających podobne cele.</p>	C	<p>Art. 21 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania: 1. Do zadań Pełnomocnika należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną.</p> <p>2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności: (...)</p> <p>2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika; odejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia</p>	<p>Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (...)</p> <p>1) w tiret siódme kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się tiret ósme w brzmieniu: „-dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).”</p> <p>2) w art. 4 ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu: „7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i lit. b, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników</p>	<p>Częściowo zadania realizuje Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Konieczne jest zatem dodanie odnośnika do tytułu ustawy celem wskazania na implementację dyrektywy w tej ustawie.</p> <p>Konieczne jest uzupełnienie zakresu zadań ministra właściwego do spraw pracy o zadania w zakresie monitorowania, analizy i wspierania równego traktowania osób korzystających ze swobodnego przepływu pracowników w ramach UE</p>

				<p>skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;</p> <p>dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;</p> <p>monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;</p> <p>promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania.</p>	<p>wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez:</p> <p>a) zlecenie niezależnych sondaży i analiz oraz publikowanie niezależnych sprawozdań i zaleceń na temat nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przepływu pracowników i ich dyskryminacji,</p> <p>b) inicjowanie i monitorowanie działań mających na celu przeciwdziałanie nieuzasadnionym ograniczeniom i przeszkodom w zakresie prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz ich dyskryminacji,</p> <p>c) publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,</p> <p>d) pełnienie roli punktu kontaktowego dla odpowiadających mu punktów kontaktowych w innych państwach członkowskich w celu współpracy i wymiany informacji w sprawach swobodnego przepływu pracowników”.</p> <p>Art. 3. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 1700, z 2013 r. poz. 675 oraz z 2015 r. poz. 1268) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy:</p> <p>a) wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw:”</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>b) w pkt 5 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 6 w brzmieniu: „6) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).”</p> <p>w art. 1 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu: „2. Przepisy ustawy odnoszące się do narodowości stosuje się odpowiednio do obywatelstwa osób korzystających ze swobodnego przepływu pracowników w zakresie określonym w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1).”</p>	
12.	Ust. 2	Państwa członkowskie zapewniają, aby do kompetencji tych organów należało:					
13.	Ust. 2 a	dostarczanie lub zapewnianie <u>niezależnego poradnictwa prawnego</u> lub innej pomocy pracownikom unijnym i członkom ich rodzin, bez uszczerbku dla ich praw, oraz praw stowarzyszeń, organizacji i innych podmiotów prawnych, o których mowa w art. 3;		C	<p>Art. 10 ust. 1 pkt 7e Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy</p> <p>e) udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,</p> <p>Ustawa o RPO</p> <p>art. 9 Podjęcie czynności przez Rzecznika następuje:</p> <p>1) na wniosek obywateli lub ich</p>	<p>Art. 2. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany</p> <p>(...)</p> <p>1) w tytule ustawy dodaje się odnośnik 1 w brzmieniu: „¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw</p>	<p>Konieczne jest wskazanie PIP jako instytucji realizującej zadania określone w dyrektywie.</p> <p>Proponujemy rozszerzenie zakresu porad świadczonych przez PIP. Dzięki temu pełny zakres pomocy będzie dostępny w jednym miejscu.</p>

				<p>organizacji</p> <p>Art. 11. (6) 1. Rzecznik po zapoznaniu się z każdym skierowanym do niego wnioskiem może: (...) poprzestać na wskazaniu wnioskodawcy przysługujących mu środków działania albo przekazać sprawę według właściwości</p>	<p>przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).”</p> <p>2) w art. 10 ust. 1 po pkt 14 dodaje się pkt 14a w brzmieniu:</p> <p>„14a) udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie:</p> <p>a) dostępu do zatrudnienia,</p> <p>b) warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,</p> <p>c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,</p> <p>d) zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związkowych i rad pracowników,</p> <p>e) dostępu do szkoleń,</p> <p>f) dostępu do zasobów mieszkaniowych,</p> <p>g) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci tych pracowników,</p> <p>h) pomocy udzielanej przez urzędy pracy;”;</p>	
--	--	--	--	---	--	--

14.	Ust. 2b	pełnienie roli punktów kontaktowych dla równoważnych punktów kontaktowych w innych państwach członkowskich w celu współpracy i wymiany stosownych informacji;		B	<p>Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.¹) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>(...)</p> <p>2) w art. 4 ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:</p> <p>„7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i lit. b, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez:</p> <p>(...)</p> <p>d) pełnienie roli punktu kontaktowego dla odpowiadających mu punktów kontaktowych w innych państwach członkowskich w celu współpracy i wymiany informacji w sprawach swobodnego przepływu pracowników;”.</p>	Przepis wymaga implementacji. Proponuje się wskazanie ministra właściwego do spraw pracy.
15.	Ust. 2c	przeprowadzanie lub zlecenie niezależnych sondaży i analiz na temat nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przemieszczania się, lub dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, w odniesieniu do pracowników unijnych i członków ich rodzin;		C	<p>Art. 1.2 RPO stoi na straży (...) realizacji zasady równego traktowania.</p> <p>Art. 17b. (12) Do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, należy 1) analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich</p> <p>Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.¹) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>(...)</p> <p>2) w art. 4 ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:</p> <p>„7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i lit. b,</p>	Proponuje się, podobnie jak w przypadku punktu kontaktowego, wskazanie ministra właściwego do spraw pracy, który będzie mógł je realizować, zlecając przeprowadzenie badań przez niezależne podmioty badawcze. Wykonawca badań będzie wyłoniony w wyniku konkursu.

				osób. 2) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;	korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez: a) zlecenie niezależnych sondaży i analiz oraz publikowanie niezależnych sprawozdań i zaleceń na temat nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie swobodnego przepływu pracowników i ich dyskryminacji;	W specyfikacji konkursowej zostanie wskazany również obowiązek przedstawienia sprawozdania w zakresie określonym dyrektywą oraz przedstawienie zaleceń. W ten sposób możliwa będzie realizacja również punktu dot. przedstawienia niezależnych sprawozdań i zaleceń.
16.	Ust. 2d	zapewnianie publikacji <u>niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń</u> w odniesieniu do wszelkich kwestii związanych z tego rodzaju ograniczeniami i przeszkodami lub dyskryminacją;	P	2) Art. 17b. Do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, należy opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.	Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm. ¹) wprowadza się następujące zmiany: (...) 2) w art. 4 ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu: „7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i lit. b, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez:	Przepis wymaga implementacji. Proponuje się, podobnie jak w przypadku punktu kontaktowego, wskazanie ministra właściwego do spraw pracy, który będzie mógł realizować te zadania łącznie ze zlecaniem niezależnych badań w wyniku konkursu, co wiązałoby się również z przedstawieniem niezależnych sprawozdań i zaleceń.

						<p>a) zlecenie niezależnych sondaży i analiz oraz publikowanie niezależnych sprawozdań i zaleceń na temat nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie swobodnego przepływu pracowników i ich dyskryminacji</p> <p>(...)</p> <p>c) publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</p>	
17.	Ust. 2e	<u>publikowanie stosownych informacji</u> o stosowaniu na poziomie krajowym przepisów Unii w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników.		C	<p>Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybów i sposobów prowadzenia usług rynku pracy: § 3 ust. 2 Powiatowy i wojewódzki urząd pracy, z wykorzystaniem stron internetowych, o których mowa w ust. 1, zapewnia dostęp do stron internetowych, prowadzonych przez urząd obsługujący ministra, (...).</p> <p>§5 ust 3 Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES obejmuje również usługi określone w przepisach Unii Europejskiej, w tym informowanie i poradnictwo z zakresu warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (...).</p>	<p>Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.¹) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>(...)</p> <p>2) w art. 4 ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:</p> <p>„7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i lit. b, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez:</p> <p>(...)</p> <p>c) publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;</p>	<p>Minister właściwy ds. pracy jako koordynator publicznych służb zatrudnienia będzie realizował zadanie we współpracy z tworzącymi je podmiotami, zwłaszcza EURES. Do przekazywania informacji wykorzystana zostanie strona internetowa EURES, o której mowa w rozporządzeniu, już obecnie udostępniająca osobom korzystającym lub zainteresowanym skorzystaniem ze swobody przepływu pracowników informacji o warunkach życia i pracy w Polsce.</p>

18.	Ust. 2 ostatnie zdanie	W odniesieniu do akapitu pierwszego lit. a), w przypadku gdy organy udzielają pomocy w postępowaniach sądowych, pomoc taka jest bezpłatna dla osób nieposiadających wystarczających środków, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.		x			Przepis nie wymaga implementacji
19.	Ust. 3	Państwa członkowskie przekazują Komisji nazwy i dane kontaktowe punktów kontaktowych oraz wszelkie aktualizacje i zmiany ich dotyczące. Komisja przechowuje wykaz punktów kontaktowych i udostępnia go państwom członkowskim.		x			Przepis nie wymaga implementacji
20.	Ust. 4	Państwa członkowskie zapewniają, aby istniejące lub nowo stworzone organy wiedziały o istnieniu podmiotów udzielających informacji i pomocy na poziomie Unii, takich jak Twoja Europa, SOLVIT, EURES, Europejska Sieć Przedsiębiorczości i punkty kompleksowej obsługi, oraz aby organy te były w stanie korzystać z usług tych podmiotów i z nimi współpracować.		x			Przepis nie wymaga implementacji
21.	Ust. 5	W przypadku gdy zadania, o których mowa w ust. 2, przydzielono więcej niż jednemu organowi, państwa członkowskie zapewniają odpowiednią koordynację wykonywania tych zadań.		C	Art. 14. 1. ustawy o PIP: Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, <u>publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku</u>	Art. 2. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany: (...) 3), „w Art. 14. 1. Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami	Przepisy przewidują już współpracę z ministrem właściwym do spraw pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania. Celowe wydaje się dodanie przepisu o współpracy pracy Państwowej Inspekcji Pracy z Pełnomocnikiem Rządu do spraw Równego Traktowania.

				<p><u>pracy</u> oraz z organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.”.</p> <p>Art. 21 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania: Do zadań Pełnomocnika należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania,</p>	<p>zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, <u>Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania</u> oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz naczelnikami urzędów skarbowych, a także z Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.”.</p>	<p>Należy zaznaczyć, iż art. 21 ust. 2 pkt 7 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania: dotyczący instytucji, z którymi współpracuje Pełnomocnik, jest poprzedzony słowami „w szczególności”, jest to zatem katalog otwarty. Daje to swobodę wyboru instytucji, z którymi współpracuje Pełnomocnik w zakresie równego uprawnienie, zależnie od potrzeb.</p> <p>Rzecznik Praw Obywatelskich, jako instytucja niezależna, podejmuje współpracę z wybranymi instytucjami i organizacjami zgodnie z oceną potrzeb w konkretnych sytuacjach.</p>
22.	Art. 5	Dialog				
23.		Państwa członkowskie promują dialog z partnerami społecznymi i stosownymi organizacjami pozarządowymi mającymi, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, uzasadniony interes w przyczynianiu się do zwalczania nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przemieszczania się, oraz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, w odniesieniu do	P(?)	<p>Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego</p> <p>1. Tworzy się Radę Dialogu Społecznego, zwaną dalej "Radą", jako forum trójstronnej współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej, zwanych dalej "stronami Rady".</p> <p>2. Rada prowadzi dialog w celu</p>		<p>Zakres działania RDS jest bardzo szeroki, swobodny przepływ pracowników jest ściśle związany z działaniem rynku pracy, uprawnienia obywateli UE wynikają ze statusu pracowników. Z tego powodu dialog dotyczący ich równego traktowania mieści się w zakresie działania Rady.</p>

		<p>pracowników unijnych i członków ich rodzin, w celu wspierania zasady równego traktowania.</p>		<p>zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej.</p> <p>3. Rada działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia.</p> <p>4. Rada działa na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.</p> <p>5. Rada wspiera prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.</p> <p>Art. 21. Ust. 2 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania:</p> <p>2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:</p> <p>1) (...)</p> <p>7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.</p> <p>Art. 14 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy</p>	
--	--	--	--	---	--

					Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz z organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.		
24.	Art. 6	Dostęp do informacji i jej rozpowszechnianie					
25.	Ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby zainteresowane osoby, w szczególności unijni pracownicy i pracodawcy, były powiadamiane — wszelkimi stosownymi środkami na całym ich terytorium — o przepisach przyjmowanych na mocy niniejszej dyrektywy i w związku z art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.		P	Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybów i sposobów prowadzenia usług rynku pracy: § 3 ust. 2 Powiatowy i wojewódzki urząd pracy, z wykorzystaniem stron internetowych, o których mowa w ust. 1, zapewnia dostęp do stron internetowych, prowadzonych przez urząd obsługujący ministra, (...). §5 ust 3 Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES obejmuje również usługi określone w przepisach Unii Europejskiej, w tym	Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (...) 2) (...)w art. 4 ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu: „7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i lit. b, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z	Informacje będą udzielane zgodnie z wyjaśnieniem zawartym w pkt. 17 tabeli. Dodatkowo link do strony EURES zostanie umieszczony na stronie internetowej PIP i MRPiPS.

					informowanie i poradnictwo z zakresu warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (...).	dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez: (...) c) publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;	
26.	Ust. 2	Państwa członkowskie dostarczają — w więcej niż jednym języku urzędowym instytucji Unii — zrozumiałych, nieodpłatnych, łatwo dostępnych, wszechstronnych i aktualnych informacji o prawach przyznanych na mocy prawa Unii dotyczącego swobodnego przepływu pracowników. Informacje te powinny również być łatwo dostępne za pośrednictwem portali Twoja Europa i EURES.		P	Art. 36a ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia: Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES obejmuje działania, o których mowa w art. 36 ust. 1, oraz inne usługi świadczone w ramach tej sieci, określone w przepisach Unii Europejskiej.	Art. 1. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (...) 2) w art. 4 ust. 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu: „7a) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i lit. b, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin, w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1), w szczególności przez: (...) c) publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;	W związku z art. 36a ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w kontekście art. 6 ust. 2 dyrektywy – ostatnie zdanie ustępu – przepis dyrektywy będzie się stosował bezpośrednio . Portal Twoja Europa zostanie poinformowany o uzupełnieniu zakresu informacji dostępnych na stronie EURES w odniesieniu do uprawnień pracowników mobilnych UE i członków ich rodzin podejmujących pracę w Polsce.
27.	Art.	Wymogi minimalne		x			Przepis nie wymaga

7							transpozycji
28.	Ust. 1	Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać w mocy przepisy korzystniejsze z punktu widzenia ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.					
29.	Ust. 2	Państwa członkowskie mogą postanowić, że kompetencje organów, o których mowa w art. 4 niniejszej dyrektywy, służące promowaniu, analizie, monitorowaniu i wspieraniu równego traktowania wszystkich pracowników unijnych i członków ich rodzin bez względu na obywatelstwo, obejmują również prawo do równego traktowania bez względu na obywatelstwo w odniesieniu do wszystkich obywateli Unii korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się oraz członków ich rodzin, zgodnie z art. 21 TFUE oraz dyrektywą 2004/38/WE.					
30.	Ust. 3	Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może w żadnych okolicznościach stanowić wystarczającej podstawy do obniżenia poziomu ochrony pracowników unijnych i członków ich rodzin w dziedzinach, w których ma ona zastosowanie, bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do reagowania na zmiany sytuacji poprzez wprowadzenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które różnią się					

		od przepisów obowiązujących w dniu 20 maja 2014 r., pod warunkiem że przepisy niniejszej dyrektywy są przestrzegane.					
31.	Art. 8	Transpozycja					Przepis nie wymaga transpozycji
32.	Ust. 1	Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 21 maja 2016 r. Państwa członkowskie niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.					
33.		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.					
34.	Ust. 2	Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.					

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI

w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników

Lp.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
2.	Art.2 pkt 3 lit b ustawy (dot. art. 14 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	Art. 2. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany: w art. 14 dodaje się ust. 4 i 5 w brzmieniu: „4. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo – w uzasadnionych przypadkach - występować do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów izb skarbowych, a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielenia porad, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 14a . 5. Podmioty, o których mowa w ust. 4, mają obowiązek udzielenia informacji, o których mowa w tym przepisie, w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga przeprowadzenia uprzedniego postępowania wyjaśniającego lub kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.”.	Dodanie nowych ustępów 4 i 5 w art. 14 ma na celu umożliwienia wystąpienia PIP - w uzasadnionych przypadkach - do kompetentnych organów o informacje niezbędne do udzielenia pomocy, przy jednoczesnym zobowiązaniu tych organów do udzielania odpowiedzi PIP w terminie 15 dni roboczych. Umożliwi to PIP udzielenie odpowiedzi obywatelowi UE lub członkowi rodziny w terminie w terminie zgodnym z kpa.