**UZASADNIENIE**

**Zakres dyrektywy**

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.

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. 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 nr 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. Dyrektywa 2014/54/UE nie zwiększa zakresu „materialnych” uprawnień pracowników migrujących.

***Obecny stan prawny***

W Polsce większość nakładanych dyrektywą zobowiązań jest już realizowana, zwłaszcza na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a także przepisów proceduralnych dotyczących wnoszenia skarg. Konieczne jest jednak wzmocnienie niektórych działań np. w zakresie dostępu do informacji, a zwłaszcza świadczenia niezależnego poradnictwa prawnego.

Dyrektywa 2014/54/UE mówi 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 UE w zakresie równego traktowania. Jednak w przypadku Kodeksu pracy katalog przesłanek, zawarty w art. 183a, nie jest wyczerpujący, na co wskazuje sformułowanie „w szczególności”. Natomiast katalog zawarty w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania katalog jest wyczerpujący, a dodatkowo na podstawie art. 5 pkt 9 tej ustawy z zakresu jej stosowania wyłącza się odmienne traktowanie ze względu na obywatelstwo[[1]](#footnote-1). Przepis ten należy jednak uznać za szczególną regulację dotyczącą obywateli państw trzecich. W przeciwnym wypadku można byłoby zarzucić, iż Polska nie zapewnia równego traktowania pracowników z pozostałych państw Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, co jednak nigdy nie było kwestionowane, ani nie było intencją ustawodawcy. Należy również zaznaczyć, iż w obowiązujących dokumentach UE nie ma jednolitej praktyki stosowania słów „narodowość” i „obywatelstwo” (en: nationality, citizenship; fr: nationalité, citoyenneté/citoyens). Dyrektywy nie są jednolicie tłumaczone i transponowane w tym zakresie. Wydaje się zatem, iż w tym kontekście przesłanka narodowości jest wystarczającą podstawą dla ochrony praw pracowników mobilnych i członków ich rodzin.

Zgodnie z przepisami ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania za promowanie równego traktowania już obecnie odpowiada Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Do informowania o obowiązujących przepisach jest i nadal będzie wykorzystana sieć EURES.

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.

***Wprowadzane zmiany***

Aby uniknąć powoływania odrębnej instytucji, co wiązałoby się ze znacznym obciążeniem finansowym dla budżetu państwa, określone w dyrektywie 2014/54/UE nowe zadania zostaną przydzielone instytucjom, które obecnie realizują podobne działania. Większość zadań będzie mógł realizować minister właściwy do spraw pracy, np. zlecając w drodze konkursu przeprowadzenie niezależnych badań, co wiązałoby się również z przedstawieniem niezależnych sprawozdań i zaleceń. Proponuje się także, aby Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej pełniło funkcję punktu kontaktowego dla odpowiednich instytucji w pozostałych państwach UE i EOG, a także instytucji koordynującej.

W przypadku poradnictwa prawnego dyrektywa 2014/54/UE wskazuje, iż powinno być ono niezależne. Warunek ten spełnia Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), która świadczy już porady prawne w zakresie prawa pracy (art. 2 ust. 1 pkt 7 lit. e). Proponuje się rozszerzenie zakresu porad świadczonych przez PIP na wszystkie kwestie wskazane w art. 2 dyrektywy. Dzięki temu będzie można wykorzystać sieć inspektoratów okręgowych, co ułatwi dostęp do pomocy i zapewni pełny zakres pomocy w jednym miejscu.

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, aby możliwe było uczestniczenie w dyskusji na forach Unii Europejskiej na temat skuteczniejszego dochodzenia prac przysługujących pracownikom migrującym.

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. Nr 239, 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. Nr 169, 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).

1. Przepis ten wdraża art. 3 ust. 2 dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. [↑](#footnote-ref-1)