

BADANIA

EKSPERTYZY

REKOMENDACJE

ARTUR NOWAK-FAR

DYREKTYWA O PRACOWNIKACH DELEGOWANYCH PROPONOWANE ZMIANY REGULACYJNE I ICH NEGOCJOWANIE

INSTYTUT SPRAW
PUBLICZNYCH

ARTUR NOWAK-FAR

DYREKTYWA O PRACOWNIKACH DELEGOWANYCH

PROPONOWANE ZMIANY
REGULACYJNE I ICH
NEGOCJOWANIE

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
Program Społeczeństwo i Demokracja

Raport jest tekstem wprowadzającym do debaty pt. *Wydelegowani. O co chodzi w sporze wokół dyrektywy o delegowaniu pracowników i czy go przegramy?* organizowanej przez Fundację Instytut Spraw Publicznych w partnerstwie z Fundacją im. Friedricha Eberta, która odbyła się w dniu 19 października 2017 r. w ramach cyklu debat pt. *Pytania o Europę*.



Redakcja językowa: Marcin Grabski (www.mesem.pl)

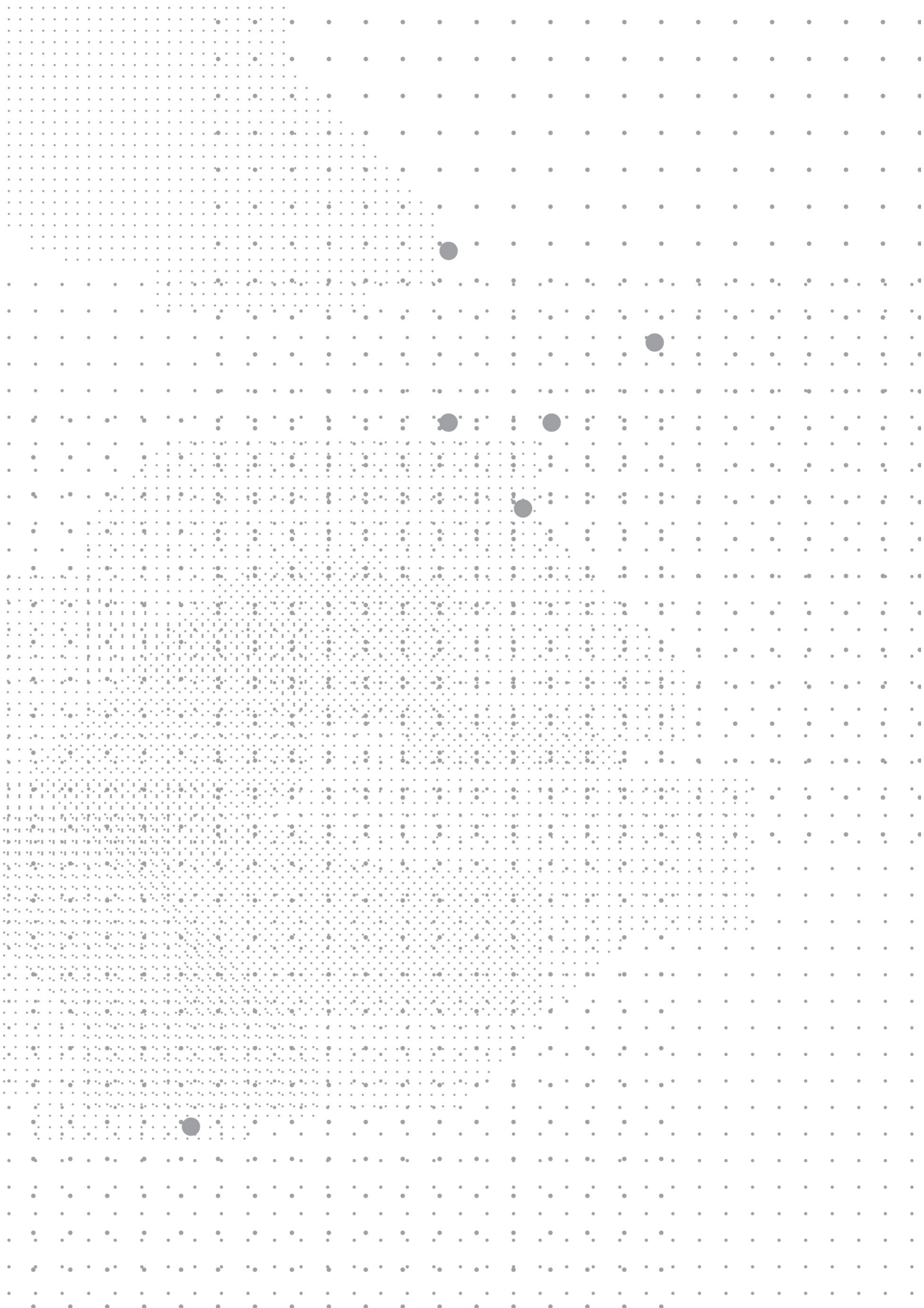
Skład: OWP SIM

ISBN: 978-83-7689-303-7

Wydawca:
Fundacja Instytut Spraw Publicznych
00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5 lok. 22
tel.: (22) 55 64 260, faks: (22) 55 64 262
e-mail: isp@isp.org.pl, www.isp.org.pl

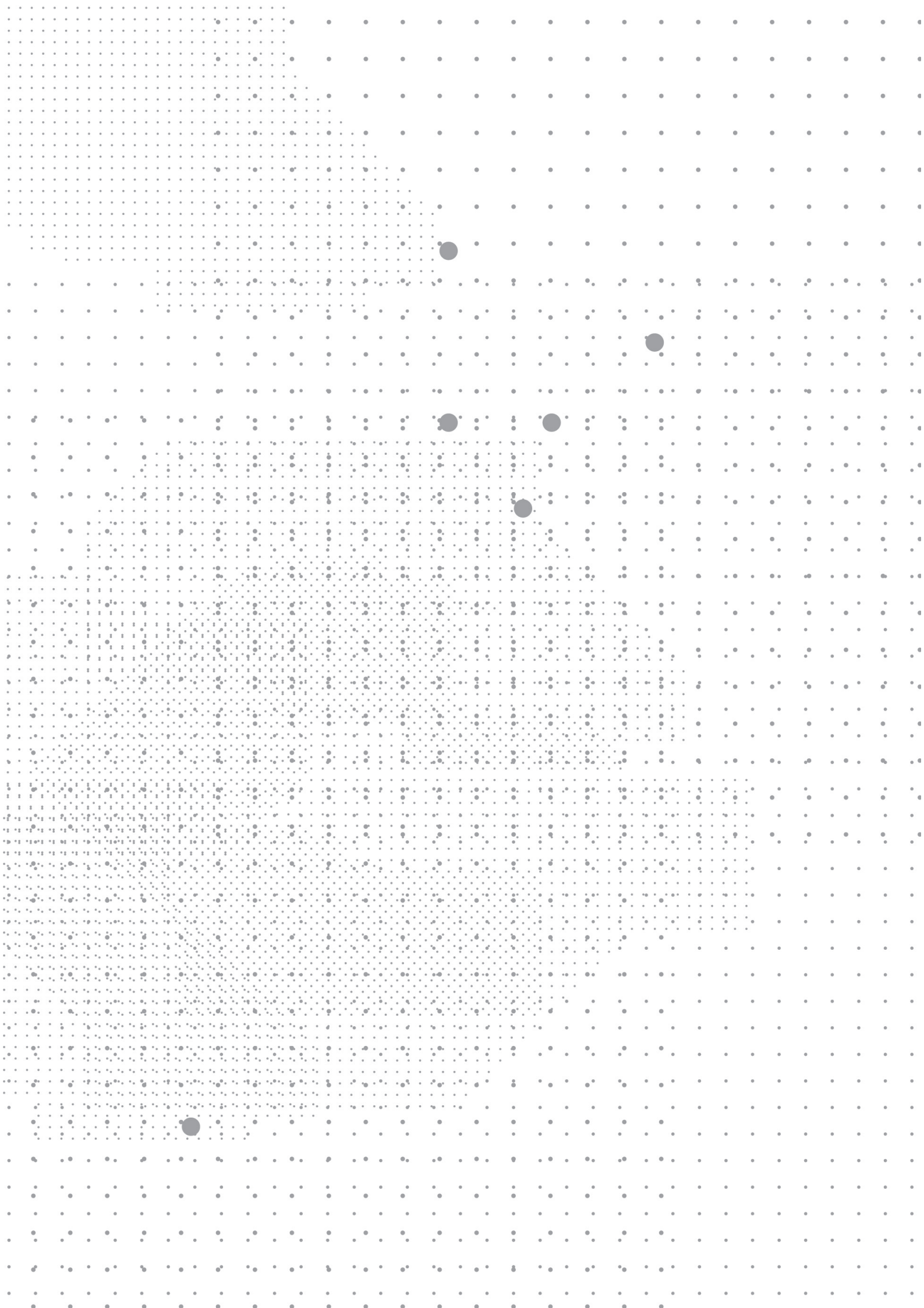


Główne wnioski	5
1. Obecna dyrektywa 96/71/WE	7
2. Problemy w stosowaniu dyrektywy 96/71/WE	11
3. Projektowane zmiany	13
4. Wnioski. Ocena szans przyjęcia zmian	15





- ▶ W obecnej wersji dyrektywa 96/71/WE stwarza poważne problemy interpretacyjne, dotyczące szczególnie zakresu stosowania jej przepisów, w tym zwłaszcza identyfikacji prawa właściwego, które miałyby zastosowanie do pracy w warunkach delegowania pracowników do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. Niektóre państwa członkowskie uznały postanowienia dyrektywy za niezapewniające wystarczającego poziomu ochrony pracowników na rynku wewnętrznym Unii Europejskiej, który – ich zdaniem – powinien być bardziej wyrównany.
- ▶ Głównym celem projektowanej zmiany dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług jest doprowadzenie do stanu, w którym będzie zrealizowany jej pierwotny zamysł szerokiego uwzględnienia prawa państwa, w którym praca delegowana jest wykonywana, do określania przez to państwo warunków zatrudnienia takich pracowników. Ten cel zmieniana dyrektywa ma osiągnąć przez wprowadzenie kryteriów, które pozwalają na zastosowanie takiego prawa wobec wszystkich pracowników, których spodziewany lub rzeczywisty okres pracy delegowanej przekracza 24 miesiące. Zmiana dyrektywy zapewni także jej stosowanie we wszystkich branżach.
- ▶ Dyrektywa daje małe szanse wyeliminowania istniejących pod rządami obecnej jej wersji nieporozumień wynikających z nieporównywalności krajowych regulacji i praktyk dotyczących systemów wynagradzania pracowników. Nie zlikwiduje więc ona konfliktów, które na tym tle pojawiają się w odniesieniu do obliczania wynagrodzeń (i innych świadczeń) należnych w świetle jej postanowień. Z tego powodu w praktyce chodzi w niej nie tyle o zapewnienie porównywalnych standardów ochronnych, ile raczej o wymuszenie jak najszerszego stosowania wprost prawa państw, w których jest wykonywana praca w warunkach delegowania.
- ▶ Przewidziane w dyrektywie postanowienia mające zapobiec obchodzeniu wymogów w niej określonych nie mogą być uznane za efektywne, gdyż stosunkowo łatwo je obejść. Obchodzenie tych przepisów będzie jednak zwiększało koszty przedsiębiorstw i ograniczało korzyści pracowników zatrudnianych w warunkach delegowania.





Kwestie zatrudnienia pracowników delegowanych regulują w prawie Unii Europejskiej dwa akty:

- ▶ dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹ (dalej: dyrektywa 96/71 lub DDP),
- ▶ tak zwana dyrektywa wdrożeniowa – dyrektywa 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE².

Dyrektywa 96/71 dotyczy bardzo różnych modeli biznesowych, ogólnie opartych na zasadzie:

- ▶ delegowania własnych pracowników do wykonania uzgodnionej usługi w innym państwie członkowskim, przy czym usługi te mogą być wykonywane przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod zapewnianym przez nie kierownictwem,
- ▶ delegowania pracowników do wykonywania pracy w przedsiębiorstwie prowadzonym przez innego przedsiębiorcę za granicą (to jest w formule udostępnienia mu kwalifikacji pracowników delegowanych na uzgodniony czas w ramach ogólnie określonych obowiązków pracowniczych), także w formie oddania pod takie kierownictwo pracowników do wykonania usług, których wysyłający nie będzie wykonywał na własny rachunek.

Druga ze wspomnianych zasad delegowania może być realizowana zarówno przez przedsiębiorstwa, które po prostu zawarły umowę na „wynajęcie” swoich pracowników za granicą (także w ujęciu umowy, w której wykonywaliby oni na rachunek przyjmującego jakąś usługę), jak i przez przedsiębiorstwa, które zajmują się taką formą działania zawodowo – są przedsiębiorstwami pracy tymczasowej (dalej: PPT) albo agencjami wynajmującymi personel (dalej: AWP). Regulacja DDP obejmuje zatem także sytuacje delegowania pracowników w ramach jednej struktury korporacyjnej, w której na przykład przedsiębiorstwo macierzyste wysyła pracowników do określonych zadań w filiach lub oddziałach położonych w innych państwach członkowskich.

Dyrektywa 96/71 reguluje podstawowe warunki zatrudnienia pracowników delegowanych. W rozumieniu tego aktu (art. 2 ust. 1) są to pracownicy, którzy przez ograniczony okres wykonują swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż to, w którym „zwyczajowo pracują”. To, czy dana

¹ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 roku dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz.U. WE 1997 L 18, s. 1.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”), Dz.U. UE 2015, L 159, s. 11.

osoba w ogóle jest pracownikiem, jest stwierdzone już na podstawie prawa krajowego państwa, z którego dana osoba jest delegowana.

Do umów o pracę w warunkach delegowania prawem właściwym jest prawo wyznaczone w rozporządzeniu Rzym I³, czyli albo prawo uzgodnione przez strony tych umów, albo – jeśli nie dokonano wyboru – prawo państwa, w którym pracownik normalnie (zwykle) wykonuje swoją pracę, nawet gdy jest on czasowo delegowany do innego państwa. Rozporządzenie zastrzega, że ewentualny wybór przez strony umowy prawa właściwego musi pozostać bezskuteczny, jeśli skutkowałby to pozbawieniem pracownika ochrony gwarantowanej przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, które byłyby zastosowane przy braku wyboru prawa. Regulacja Rzym I nie może także stanowić przeszkody w stosowaniu przez państwa członkowskie ich prawa (w tym zbiorowych układów pracy).

Podstawowa regulacja DDP dotyczy warunków zatrudnienia (art. 3). Wymaga ona, aby w państwach, w których wykonują pracę pracownicy delegowani, stosowano odpowiednie do wymagań dyrektywy przepisy prawne i – w odniesieniu do wskazanych pracowników branży budowlanej⁴ – postanowienia umów zbiorowych (albo powszechnie stosowanych orzeczeń arbitrażowych). Wymagania obejmujące wskazane w DDP grupy tych pracowników zawarto w tabeli 1.

Tabela 1.
Zakres gwarancji
praw pracowniczych
wymaganych od
przedsiębiorstw
delegujących w dyrektywie
96/71

Źródło:
Opracowanie własne.

Obszar ochrony	Treść i podstawowe parametry ochrony	Uwagi dodatkowe, szczególnie możliwości odstępstwa
Maksymalne okresy pracy/ minimalne okresy wypoczynku	Jeżeli standard jest ustalony w prawie krajowym państwa wykonywania delegacji, musi być on zastosowany.	Przy braku wyboru prawa właściwego przez strony umowy o pracę będzie to prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę (standardy ochronne stosuje się bez względu na prawo właściwe).
Minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych	Jeżeli standard jest ustalony w prawie krajowym państwa wykonywania delegacji, musi być on zastosowany.	Wymogu nie stosuje się do pracowników zatrudnionych do ośmiu dni przy montażu lub pierwszej instalacji dostarczonych wyrobów (z wyjątkiem wskazanych w DDP prac budowlanych). Możliwość odstępstwa państwa członkowskiego od tego wymogu ze względu na niewielki zakres prac wykonywanych w warunkach delegowania przez podmioty inne niż PPT i AWP.

³ Rozporządzenie nr 593/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady z 17 czerwca 2008 roku w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych, Dz.U. 2008, L 177, s. 6.

⁴ To jest pracowników zatrudnionych przy pracach związanych z budową, naprawą, utrzymaniem, przeróbką lub rozbiórką budowli.

Minimalne stawki płac (w tym stawki za nadgodziny)*	Pojęcie minimalnej stawki płacy musi być zdefiniowane przez prawo krajowe lub przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany. Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków rzeczywiście poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.	Wymogu nie stosuje się do pracowników zatrudnionych do ośmiu dni przy montażu lub pierwszej instalacji dostarczonych wyrobów (z wyjątkiem wskazanych w DDP prac budowlanych). Prawo krajowe może przewidywać niestosowanie tego wymogu wobec przedsiębiorstw innych niż PPT i AWT, gdy okres delegowania jest nie dłuższy niż miesiąc, dopuszczalna jest także szczególna regulacja sektorowa. Możliwość odstępstwa państwa członkowskiego od tego wymogu ze względu na niewielki zakres prac wykonywanych w warunkach delegowania przez podmioty inne niż PPT i AWP.
Warunki wynajmu pracowników	Jeżeli standard jest ustalony w prawie krajowym państwa wykonywania delegacji, musi być on zastosowany.	Przy braku wyboru prawa właściwego przez strony umowy o pracę będzie to prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę (standardy ochronne stosuje się bez względu na prawo właściwe).
Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena pracy	Jeżeli standard jest ustalony w prawie krajowym państwa wykonywania delegacji, musi być on zastosowany.	Przy braku wyboru prawa właściwego przez strony umowy o pracę będzie to prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę (standardy ochronne stosuje się bez względu na prawo właściwe).
Środki ochronne stosowane wobec kobiet ciężarnych, kobiet tuż po urodzeniu dzieci, dzieci i młodzieży	Jeżeli standard jest ustalony w prawie krajowym państwa wykonywania delegacji, musi być on zastosowany. UWAGA: kwestia jest przedmiotem rozległej regulacji harmonizującej prawa Unii Europejskiej.	Przy braku wyboru prawa właściwego przez strony umowy o pracę będzie to prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę (standardy ochronne stosuje się bez względu na prawo właściwe)

Równość traktowania kobiet i mężczyzn, inne przepisy przeciwko dyskryminacji	Jeżeli standard jest ustalony w prawie krajowym państwa wykonywania delegacji, musi być on zastosowany.	Przy braku wyboru prawa właściwego przez strony umowy o pracę będzie to prawo państwa, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę (standardy ochronne stosuje się bez względu na prawo właściwe).
	UWAGA: kwestia jest przedmiotem rozległej regulacji harmonizującej prawa Unii Europejskiej.	

* Bez składników uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych.

Wspomniana już dyrektywa wdrożeniowa (dyrektywa 2014/67/UE) ma na celu zapewnienie rozwiązań administracyjnych, które mają służyć prawidłowemu wykonaniu postanowień dyrektywy 96/71. Szczególnie postanowienia dyrektywy wdrożeniowej mają zapobiec nadużywaniu prawa przez przedsiębiorców, którzy nie zapewniają wystarczająco silnego łącznika między sobą jako pracodawcą a wykonywaną przez pracowników delegowanych pracą i naturą umowy o pracę, przez co nie jest właściwie stosowane prawo siedziby tych pracodawców do tej umowy. Dyrektywa wdrożeniowa określa również środki krajowe, które mogą być stosowane w monitorowaniu warunków pracy pracowników delegowanych.

2. Problemy w stosowaniu dyrektywy 96/71/WE



Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ujawniło wiele problemów wynikających ze stosowania dyrektywy 96/71. Na przykład w sprawie C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry przeciwko Elektrobudowie Spółce Akcyjnej* taką kwestią okazała się nieporównywalność definicji płacy minimalnej i innych warunków zatrudnienia w rozumieniu dyrektywy 96/71 w różnych państwach członkowskich Unii Europejskiej – tu w ujęciu obowiązujących układów zbiorowych pracy. W wyroku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyjął, że dyrektywa 96/71 odwołuje się do standardów państwa przyjmującego wtedy, gdy państwo delegujące nie zapewniło wspomnianego standardu ochrony. W tym wymiarze Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej określił, które z wymaganych przez prawo fińskie składników wynagrodzenia było wypłacane przez polskiego pracodawcę. Rezultat tej weryfikacji przedstawiono w tabeli 2.

Składnik wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę delegującego	Zaliczenie do płacy minimalnej wymagane w dyrektywie 96/71	Uwagi
stała stawka godzinowa lub za pracę na akord	tak	obliczana zgodnie z prawem państwa przyjmującego
dieta	tak	obliczana zgodnie z prawem państwa przyjmującego
odszkodowanie za czas dojazdu do pracy	tak	obliczane zgodnie z prawem państwa przyjmującego
pokrycie kosztów zakwaterowania	nie	ze względu na ich pokrycie przez pracodawcę delegującego
bony na posiłki	nie	ze względu na brak postanowienia o ich wydawaniu w fińskim układzie zbiorowym (ich wydanie przewidywała umowa o pracę)
dodatek wakacyjny	tak	w wysokości odpowiadającej minimalnemu wymiarowi płatnych urlopów

Tabela 2.
Składniki wynagrodzenia pracowników delegowanych – wypłacane i należne (rozstrzygnięcie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto ry przeciwko Elektrobudowie Spółce Akcyjnej*)

Źródło: Opracowanie własne.

Znaczne trudności w stosowaniu reguł DDP pojawiły się także w zakresie wyboru prawa właściwego stosunkowi pracy wykonywanej w warunkach

delegowania. Na przykład w sprawie C-29/10 Heiko Koelzsch przeciwko Luksemburgowi⁵ Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej dokonał wykładni reguł, które służą wskazaniu prawa właściwego dla stosunku pracy pracowników delegowanych. Rozstrzygając sprawę, sędziowie podkreślili, że funkcją rozwiązania, zgodnie z którym dyrektywa 71/96 odwołuje się do rozporządzenia Rzym I, wskazując na tej podstawie prawo właściwe dla stosunku pracy wykonywanej w warunkach delegowania, jest zagwarantowanie stosowania prawa tego państwa, w którym pracownik wykonuje działalność zawodową, a więc pierwszeństwo przed prawem państwa siedziby pracodawcy. Przesłanką stwierdzenia, że pracownik wykonuje działalność zawodową w określonym państwie, jest wypełnianie przez niego właśnie tam jej zdeterminowanej umową funkcji gospodarczej i społecznej oraz umiejscowienie właśnie tam jego środowiska zawodowego. W tym wymiarze Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził, że z uwagi na ten cel łącznik państwa, w którym pracownik „zazwyczaj świadczy pracę”, należy interpretować rozszerzająco (ale w ramach wynikających ze stwierdzenia, że praca pracownika wykazuje z jakimś państwem „istotne powiązanie”⁶), a łącznik siedziby „przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony” – wąsko. Przesłanką zastosowania tego drugiego przepisu powinna być jedynie niemożność jednoznacznego określenia państwa, w którym praca jest zazwyczaj świadczona. Stąd ostatecznie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że: „w przypadku, gdy pracownik wykonuje działalność w więcej niż jednym umawiającym się państwie, państwem, w którym zazwyczaj świadczy [on] pracę w wykonaniu umowy, w rozumieniu tego przepisu jest państwo, w którym lub z którego – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących wspomnianą działalność – pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy”.

5 Por. Orz. 2011, s. I-1595.

6 Por. 44 motyw wyroku.



Projekt zmian przedstawiony we wniosku Komisji Europejskiej dotyczy głównych elementów konstrukcyjnych dyrektywy 96/71, to jest zasad:

- ▶ uznawania pracy wykonywanej w warunkach delegacji za taką, która podlega prawu państwa wykonywania delegacji (a zatem już nie prawu państwa, z którego pracownik jest delegowany),
- ▶ stosowania prawa państwa, w którym pracownicy delegowani wykonują pracę – bez względu na prawo właściwe stwierdzone na podstawie innych regulacji,
- ▶ określania składników wynagrodzenia i innych podstawowych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych.

Dyrektywa daje ponadto podstawę utrwalenia i poszerzenia stosowania praktyki, polegającej na wymaganiu od przedsiębiorstw starających się o zawarcie umowy podwykonawstwa spełnienia określonych warunków (obejmujących wynagrodzenie) oferowanych zatrudnionym pracownikom delegowanym – takich samych, jakie mają zastosowanie do pracowników krajowych.

Projekt znacznie zmienia zakres zastosowania regulacji prawnych państwa, w którym praca delegowana jest wykonywana. Przyjmuje bowiem automatyczną regułę, zgodnie z którą krajowe regulacje państwa przyjmującego stają się właściwe, jeśli przewidywany lub rzeczywisty okres delegowania w tym państwie przekracza 24 miesiące. Co więcej, na potrzeby stosowania tej reguły okresy delegowania sumują się w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia w okresie przekraczającym 24 miesiące pracowników na krótsze (ale trwające co najmniej sześć miesięcy) okresy i powierza im te same zadania w tym samym miejscu pracy.

Szczegółowe zmiany dotyczące warunków zatrudnienia obejmują poszerzenie stosowania (jako regulacji określającej warunki zatrudnienia przyjętej w państwie, do którego pracownicy zostali delegowani) umów (układów zbiorowych) nie tylko – jak dotychczas – w wypadku pracowników zatrudnionych przy pracach budowlanych, ale także w wypadku wszystkich innych pracowników.

Wprowadzenie tych zasad istotnie poszerza zatem zakres stosowania wobec pracowników delegowanych prawa państwa, w którym wykonują oni swoją pracę, i ogólnie w znacznym stopniu ustala nowe kryteria pozwalające na stosowania reguł tego prawa – nawet gdyby reguły rozporządzenia Rzym I wskazywały inaczej. Innymi słowy, jeśli jest spełniona przesłanka, pozwalająca co najmniej na przewidywanie, że pracownik będzie zatrudniony w warunkach delegowania w danym państwie przez okres przekraczający 24 miesiące,

to państwa, w których delegacja jest wykonywana, mogą rozciągnąć przepisy dotyczące pracowników krajowych na dany stosunek pracy.

W odniesieniu do poszczególnych szczegółowych warunków określonych w art. 3 DPP zmiany polegają na tym, że:

- ▶ do PPT i AWP ma zastosowanie art. 5 dyrektywy 2008/104/WE, co oznacza, że pracownikom muszą być zaoferowane warunki, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo, w którym delegacja jest wykonywana na tym samym stanowisku,
- ▶ dyrektywa będzie wymagać zastosowania wynagrodzenia (a więc już nie „minimalnej stawki płac”) określonego w państwie wykonywania delegacji (przez „wynagrodzenie” rozumie się wszystkie elementy wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów prawnych, układów zbiorowych lub powszechnie stosowanych orzeczeń arbitrażowych albo innych układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownik jest delegowany).

Przepisy wynikające ze zmiany dyrektywy miałyby być implementowane przez państwa członkowskie przed upływem dwóch lat od daty jej uchwalenia.



Głównym celem projektowanej zmiany dyrektywy 96/71 – dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług – jest doprowadzenie do stanu, w którym będzie zrealizowany jej pierwotny zamysł szerokiego uwzględnienia prawa państw, w którym praca delegowana jest wykonywana, do określenia obowiązkowych warunków zatrudnienia oferowanych pracownikom. Ten cel zmieniana dyrektywa ma osiągnąć przez poszerzenie podmiotowego i przedmiotowego zakresu stosowania jej rozwiązań, między innymi przez ujednolicenie zasad stosowania jej wymagań we wszystkich branżach oraz wprowadzenie automatycznego uznawania pracy za wykonywaną w warunkach podlegających prawu państwa wykonywania pracy delegowanej w sytuacji, gdy planowany, spodziewany albo rzeczywiście wykonywany okres delegacji wynosi więcej niż 24 miesiące. Nowa wersja dyrektywy wprowadza również zasady mające na celu ograniczenie możliwości ominięcia tej reguły.

Dyrektywa nie stwarza jednak dużych szans wyeliminowania dotychczas pojawiających się nieporozumień, wynikających z nieporównywalności krajowych regulacji i praktyk dotyczących systemów wynagradzania pracowników. Nie zlikwiduje więc ona konfliktów, które na tym tle występują w zakresie obliczania wynagrodzeń należnych w świetle jej postanowień.

Jednocześnie przyjęcie proponowanych zmian dyrektywy oznaczałoby poszerzenie obowiązku stosowania prawa państw, w których praca w warunkach delegacji jest wykonywana, do pracowników delegowanych. Przez to możliwe byłoby wymuszenie stosowania warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, których nie są oni w stanie uzyskać wtedy, gdy są stacjonarnie zatrudnieni w państwach, w których siedzibę ma ich pracodawca.

Przewidziane w dyrektywie postanowienia mające zapobiec obchodzeniu wymogów w niej określonych nie mogą być uznane za efektywne, gdyż stosunkowo łatwo je obejść. Obchodzenie tych przepisów będzie jednak zwiększało koszty przedsiębiorstw i ograniczało korzyści pracowników zatrudnianych w warunkach delegowania.

Wyjściowo projekt zmian dyrektywy znalazł poparcie Austrii, Belgii, Francji, Holandii, Luksemburga, Niemiec i Szwecji. Przeciwnie stanowiska zostały przedstawione Komisji Europejskiej przez Bułgarię, Czechy, Estonię, Litwę, Łotwę, Polskę, Rumunię i Węgry. We wrześniu 2017 roku Francja przeprowadziła z grupą państw przeciwnych zmianom dyrektywy konsultacje na najwyższych szczeblach. W konsultacjach pominęła Polskę. Działanie to nie spotkało się z podobnej rangi reakcją któregośkolwiek z państw przeciwnych uchwaleniu zmian. Lista państw mogących stworzyć koalicję blokującą przyjęcie zmian

(w głosowaniu wymagającym uzyskania kwalifikowanej większości głosów) najpewniej więc zmaleje i ostatecznie planowane zmiany zostaną przyjęte. Od polskich negocjatorów należy wymagać działań zmierzających co najmniej do dokładniejszego określenia parametrów stosowania proponowanych zmian i przedstawienia oceny skutków regulacji ostatecznie przyjętych rozwiązań.