

W kierunku ochrony pracowników delegowanych Gdańsk 19-20.10.2017 r

dr Ewa Podgórska-Rakiel
Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
Uczelnia Łazarskiego

Projekt VS/2016/0024

Art. 1 ust. 1 i ust. 3 dyrektywy 96/71/WE

- Dyrektywę stosuje się do osób delegowanych **w ramach świadczenia usług** co zachodzi gdy:
 - przedsiębiorca deleguje pracownika **w ramach umowy** zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług
 - istnieje **stosunek pracy** pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym/pracy tymczasowej a pracownikiem/agencją wynajmującą w ciągu okresu delegowania

Wniosek

Gdy polskie przedsiębiorstwo wysyła pracowników do pracy poza granice Polski do UE w celu realizacji **umowy na usługę** z zagranicznym kontrahentem, to mamy do czynienia z **delegowaniem pracowników**.

Przykład 1

Delegowanie czy podróż służbowa?

Produkujemy na eksport urządzenia papiernicze. Ich montażem u klientów (głównie z Niemczech i Belgii) z którymi **mamy zawarte kontrakty**, zajmują się nasi pracownicy. Montaż trwa **od 1 do 3 miesięcy** i występuje dość regularnie.

Wyrok SN z 11.10.2005 r., I PK 67/05, OSNP 2006/17-18/268

- (...) Po pierwsze, celem podróży służbowej **nie jest stałe wykonywanie pracy w innej miejscowości**, lecz wykonanie tam zadania służbowego. Zakłada to więc pewną jej **incydentalność** oraz **tymczasowość** pobytu w miejscu wykonania zadania.
- Po drugie, miejscem wykonania zadania musi być **miejscowość inna** niż ta, w której znajduje się siedziba pracodawcy albo stałe miejsce pracy pracownika.
- Po trzecie, źródłem obowiązku wykonania zadania (odbycia podróży służbowej) jest **połączenie**, które nie prowadzi do zmiany treści stosunku pracy.

Dieta zagraniczna = dieta krajowa

Art. 77⁵ § 4 Kodeksu pracy

Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości **niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju** określona dla pracownika sfery budżetowej

Dieta 30 zł - 7 EUR

**Wyrok TK z dnia 24 listopada 2016 r.
sygn. akt K 11/15, OTK-A 2016/93**

System wynagradzania pracowników kierowców nie może sprzyjać **fikcji**, w której kierowca - pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę w formie ekwiwalentu z tytułu podróży służbowej (**diety, zwrot kosztów noclegu**).

Minimalne warunki zatrudnienia

- maksymalne **okresy pracy** i minimalne **okresy wypoczynku**
- minimalny wymiar płatnych **urlopów** rocznych
- minimalne **stawki płacy**
- warunki **wynajmu** pracowników
- zdrowia, **bezpieczeństwa** i **higieny** w miejscu **pracy**
- środków **ochronnych** stosowanych w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży
- **równości traktowania** mężczyzn i kobiet, a także innych przepisów w zakresie niedyskryminacji

(art. 3 ust. dyrektywy 96/71/WE)

Przykład 2

- Przepis w regulaminie wynagradzania gwarantuje **dodatek za rozłąkę** w wysokości odpowiadającej wysokości **0,75 diety z tytułu podróży służbowej**.
- Jest to świadczenia dla pracowników czasowo przeniesionych czyli takich, którym czasowo pracodawca zmienia **stałe, określone w umowie miejsce pracy, o co najmniej 80 kilometrów** od obecnego miejsca pracy.

De lege ferenda

Pracownikiem delegowanym

jest pracownik któremu pracodawca zmienia stałe, określone w umowie miejsce pracy, w związku z realizacją umowy o świadczenie usług z zagranicznym kontrahentem, a miejscem świadczenia pracy jest kraj UE, EOG lub Szwajcaria.

Dziękuję za uwagę

ewa.rakiel@solidarnosc.org.pl