



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekretyz@solidarnosc.org.pl

L.dz. PBE/63999/1199/2016

Gdańsk, dnia 5 września 2016 r.

Szanowna Pani
Marianne Thyssen
Komisarz Unii Europejskiej
ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych,
Umiejętności i Mobilności Pracowników

Szanowna Pani Komisarz,

NSZZ „Solidarność” pilnie przygląda się dyskusji wokół propozycji zmian dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. UE L z dnia 21 stycznia 1997 r.). Jako związek zawodowy pozytywnie zaopiniowaliśmy *wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/ WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*. Jednocześnie z niepokojem odnotowaliśmy fakt, że Polska sprzeciwia się proponowanym zmianom.

Niewątpliwie problematyka świadczenia usług przez pracowników delegowanych nie należy do łatwych wyzwań dla państw członkowskich, jak i dla Komisji Europejskiej. Jednakże stale rosnąca liczba pracowników delegowanych z Polski do innych krajów Unii potwierdza konieczność podjęcia prac legislacyjnych zmierzających do poprawy przepisów i w konsekwencji zapobiegania nadużyciom. W praktyce obserwujemy bowiem wiele nieprawidłowości w stosowaniu dyrektywy 96/71/WE. Poniżej w skrócie przedstawię niektóre z problemów, z jakimi pracownicy delegowani zwracają się do NSZZ „Solidarność”.

I. Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na uchwaloną niedawno w Polsce ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2016r., poz. 868). Pomimo swej nazwy, która wydawać by się mogło wskazuje, że znajdują się w niej zasady kompleksowo regulujące problemy delegowanych pracowników na terytorium Polski i z tego terytorium, de facto ustawa ta nie zajmuje się kwestiami pracowników delegowanych z Polski do innych państw członkowskich. Ustawa określa zasady delegowania pracowników wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponadto jej przepisów nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych oraz transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.

Przypomnę, że zgodnie z art. 4 dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, każde państwo członkowskie podejmie stosowne środki, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia były powszechnie dostępne. Na tle powyższego przepisu ujawnił się w Polsce poważny problem praktyczny. Pracownik wysyłany za granicę poza informacją o zmianie miejsca pracy, nie jest zapoznawany z warunkami pracy i wynagradzania, jakie obowiązywać go mają w kraju oddelegowania. Obowiązujący Kodeks pracy wprost nie stwierdza, że pracownik delegowany musi otrzymać przynajmniej informacje z art. 3 dyrektywy. Wobec tego, że w myśl dyrektywy stosuje się przepisy kraju oddelegowania, w zakresie wynagrodzeniowym będą one najczęściej korzystniejsze niż przepisy polskie, ale polski pracownik często tego nie wie. Otrzymujemy wiele sygnałów o tym, że pracodawcy nie informują wysyłanych pracowników o żadnych warunkach pracy czy płacy, przede wszystkim zaniżając w ten sposób wypłacane wynagrodzenie. Problem polega na tym, że pracownik wyjeżdżający z Polski często nie zna warunków zatrudnienia w innym kraju. Jednocześnie polski ustawodawca nie poczuwa się do obowiązku zmiany krajowych regulacji, ponieważ uznaje właściwość kraju oddelegowania w zakresie obowiązków informacyjnych. Tyle tylko, że tam polski pracownik napotyka na barierę językową.

Mając powyższe na uwadze, może należałoby zastanowić się nad zmianą art. 4 dyrektywy w taki sposób, aby zobowiązać państwo członkowskie delegujące pracowników do konkretyzacji przepisów. W kwestii rozwiązania tego problemu ostatecznym celem, jaki chcielibyśmy osiągnąć, jest doprowadzenie do sytuacji by biura łącznikowe lub odpowiedzialny podmiot krajowy miały obowiązek udzielania własnym obywatelom informacji o warunkach pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 3. Ponadto, by pracodawca lub podmiot odpowiedzialny miał obowiązek podjąć stosowne środki, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 3, były zawarte w indywidualnych umowach o pracę. Tylko taki ostateczny kształt przepisów krajowych zapewni dostępność informacji o warunkach zatrudnienia, a do tego potrzebna jest modyfikacja przepisów dyrektywy. Obecnie mamy do czynienia z iluzoryczną powszechnością przepisów kraju oddelegowania.

II. Bariera językowa

Poważnym problemem, który wiąże się punktem powyższym, jest bariera językowa. Polak w innym kraju często wykonuje usługi w grupie polskojęzycznej i nie posługuje się na tyle biegle językiem kraju oddelegowania, aby bez kłopotu odnaleźć obowiązujące go przepisy prawa pracy w państwie przyjmującym. Informacje dostępne na stronie internetowej Komisji Europejskiej tłumaczone są tylko na język angielski, francuski i niemiecki. Z kolei na stronach internetowych instytucji łącznikowych, najczęściej informacje o obowiązujących przepisach tłumaczy się na język angielski i niemiecki. Choć Polacy stanowią duży odsetek pracowników za granicą, to instytucje łącznikowe nie mają polskiego tłumaczenia własnych przepisów prawa pracy. Jednocześnie chciałbym poinformować Panią, że działająca w Polsce Państwowa Inspekcja Pracy (polska instytucja łącznikowa) nie podejmuje się rozpatrywania skarg Polaków - pracowników delegowanych do innego państwa członkowskiego - tylko odsyła swoich obywateli do instytucji łącznikowej kraju oddelegowania, a tam jak wskazałem wyżej czeka pracowników bariera językowa. Gdy powyższe zestawimy z oficjalną liczbą pracowników delegowanych z Polski (ponad 430 tys. pracowników) to mówimy o poważnym problemie.

Nowelizacja dyrektywy bez wątpienia, powinna iść w kierunku ostatecznego scedowania obowiązków informacyjnych na pracodawcę delegującego pracownika. Z uwagi na barierę językową pożądane jest by każdy wyjeżdżający znał obowiązujące go minimalne standardy prawa pracy jeszcze zanim opuści swój kraj. Co więcej instytucja łącznikowa państwa członkowskiego wysyłającego pracownika nie może odsyłać własnego obywatela do instytucji łącznikowej kraju oddelegowania, a to obecnie się dzieje. Problemy językowe doprowadzają w praktyce do rozkwitu zagranicznych drogich usług prawnych, na które nie każdy może sobie pozwolić.

III. Dieta dzienna

Poważnym problemem w Polsce jest obchodzenie przepisów dyrektywy o wynagrodzeniu kraju oddelegowania. Pracodawcy często wypłacają polskie wynagrodzenie plus dietę dzienną, stanowiącą ryczałt a nie koszt faktycznie ponoszony. Dieta ta może wynosić 30 zł dziennie (około 7 EUR). Poza wynagrodzeniem krajowym i dietą, najczęściej polski pracownik delegowany nie otrzymuje zwrotu wydatków zakwaterowania, wyżywienia czy dojazdu. Dzieje się tak, ponieważ pracodawcy wykorzystują do delegowania pracowników instytucję podróży służbowej z art. 77⁵ Kodeksu pracy. W stosunku do pracownika przedsiębiorcy prywatnego jedyny warunek jaki ma być spełniony w tym wypadku to wypłata

diety nie niższej niż 30 zł. Podkreślenia wymaga, że dieta pracownika delegowanego z polski to nie jest kwota kosztów faktycznie ponoszonych, ale pewien bardzo niski ryczał.

IV. Kierowcy transportu międzynarodowego

Odnosnie kierowców transportu drogowego przede wszystkim oburzający jest fakt, że także do nich stosowany jest Kodeks pracy i przepis pozwalający wypłacać dietyienne w wysokości minimalnej 30 zł (około 7 EUR). Pomimo starań związków zawodowych, odpowiedzialne instytucje krajowe nie podejmują działań zmierzających do kompleksowej regulacji zasad pracy i wynagradzania kierowców transportu drogowego.

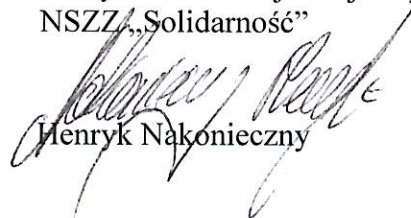
V. Czas trwania delegowania

Kolejna sprawa dotyczy zaproponowanego przez Komisję okresu 24 miesięcy delegowania. Jest to okres w naszej ocenie zbyt długi. Aby zapobiec obchodzeniu tego okresu, we wniosku Komisji wskazuje się, że w przypadku zastąpienia pracownika przy wykonywaniu tego samego zadania, przy obliczaniu czasu trwania delegowania należy brać pod uwagę łączny okres delegowania danych pracowników. Zasada ta jednak będzie miała zastosowanie jedynie do pracowników, których okres delegowania wynosi co najmniej 6 miesięcy. Może to uczynić iluzoryczną samą ideę wprowadzenia maksymalnego okresu delegowania. Średni okres delegowania w UE wynosi bowiem 4 miesiące. Ewentualnie może należy wziąć pod rozwagę, aby każde państwo członkowskie, w drodze negocjacji z partnerami społecznymi, bądź na szczeblu zakładu pracy w drodze porozumień zbiorowych, samodzielnie decydowało o maksymalnym okresie delegowania nie dłuższym niż 24 miesiące.

Chciałbym zapewnić Panią Komisarz, że eksperci NSZZ „Solidarność” uczestniczą w pracach nad zmianami w dyrektywie w ramach EKZZ (ETUC). Ponadto, podejmujemy starania, aby zainteresować problemami z praktyki odpowiednie instytucje w naszym kraju. Nie wszystko da się jednak osiągnąć bez zmian w dyrektywie. Mając powyższe na uwadze wskazana jest pewna modyfikacja przepisów unijnych skupiająca się na wyrównaniu płac, ale także modyfikacji, która doprowadzi ostatecznie do nowelizacji przepisów krajowych. Ważne by w praktyce dostęp do przepisów kraju oddelegowania (przepisów powszechnych, układów zbiorowych pracy) nie był aż tak utrudniony jak jest obecnie.

Z poważaniem

Członek Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”



Henryk Nakoneczny