



RAPORT KOŃCOWY Z KONSULTACJ PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH

Konsultacje pracowników delegowanych w Polsce objęły 40 osób – 36 mężczyzn i 4 kobiety: 19 osób z branży transportowej, 12 z branży budowlanej, 4 osoby z branży usługowej oraz 5 pracowników biurowych. Poruszany w ramach konsultacji zakres zagadnień zawierał problemy opisane poniżej.

Podstawę zatrudnienia osób konsultowanych wysyłanych do Belgii, Niemiec, Grecji, Holandii, Francji, Anglii, Austrii, Czech, Danii, Luxemburga, Szwajcarii oraz Włoch, najczęściej stanowiła umowa o pracę, a czas pracy wynosił od 7,40h do 12h dziennie. Pracodawca nie zawsze zapewniał transport do miejsca wykonywania pracy i nie zawsze wypłacał dietę dzienną. Pracownicy nie posiadali w każdym przypadku delegowania zaświadczeń A1 oraz nie otrzymywali pisemnych informacji o warunkach pracy w kraju do którego wyjeżdżali. W stosunku do pracowników stosowane były regulacje polskiego Kodeksu pracy, pracodawca zapewniał transport do miejsca przeznaczenia oraz nocleg. Rzadko wypłacana była minimalna stawka kraju goszczącego na skutek czego wynagrodzenie polskiego pracownika było niższe niż minimalne na terenie kraju oddelegowania.

Osobom konsultowanym udzielono następujących informacji. Zgodnie z dyrektywą 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług jej przepisy w myśl art. 1 ust. 1 i 3 ww. dyrektywy stosuje się do osób oddelegowanych w ramach świadczenia usług zachodzi wówczas, gdy przedsiębiorca prowadzący działalność w danym państwie członkowskim:

- a) deleguje pracownika na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium innego państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług działającym w przyjmującym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
- b) deleguje pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
- c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu



na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Polscy pracodawcy często określają podstawę delegowania za granicę do krajów Unii zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 77(5)). Właściwe powinny być w tym wypadku samodzielnie przepisy dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W ramach konsultacji pracownicy delegowani informowani byli o interpretacji dokonanej przez Głównego Inspektora Pracy (pismo znak: GNL-435-0799-23-1/16) z której wynika, że w sytuacji gdy jednocześnie mamy do czynienia z oddelegowaniem i zarazem podróżą służbową na pracodawcy spoczywa obowiązek:

- 1) zapewnienia pracownikom warunków zatrudnienia w zakresie wskazanym w art. 3 dyrektywy 96/71/WE co najmniej na takim poziomie, jaki wynika z prawa państwa przyjmującego,
- 2) zapewnienia pracownikom innych (niż minimalne) warunków zatrudnienia, przewidzianych przez prawo państwa, któremu podlega umowa o pracę,
- 3) wypłacania świadczeń z tytułu podróży służbowej (tj. diet i innych należności wynikających ze stosowanych aktów prawnych).

Ponadto, pracownik delegowany powinien otrzymać zaświadczenie A1 o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej zgodnie z Rozporządzenia UE nr 883/04 oraz 987/09. Wydaje się je w celu potwierdzenia, któremu ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego pracownik podlega.

Opisy przedstawione przez niektórych pracowników wskazywały, że są zatrudnieni przez firmy „skrzynki pocztowe”. Choć brak jest przepisów regulujących działalność takich firm można je skutecznie wykryć. W typowych warunkach delegowania przedsiębiorstwo prowadzi normalnie działalność w państwie delegującym. Musi być miejsce w którym delegujące przedsiębiorstwo ma siedzibę; miejsce w którym rekrutowani są pracownicy; miejsce w którym zawierana jest większość umów z klientami; przedsiębiorstwo osiąga obroty w państwie delegującym; jest konkretna liczba umów wykonywanych przez delegujące przedsiębiorstwo w państwie delegującym. Gdy mamy do czynienia z firmą „skrzynka-pocztową” kryteria powyższe nie są spełnione. Rejestrowane są fikcyjne przedsiębiorstwa w kraju, który rzekomo ma być państwem wysyłającym; stosowana jest



metoda polegająca na tworzeniu platform pracowników oddelegowanych w postaci spółek zależnych zarejestrowanych w państwie o przepisach podatkowych i socjalnych korzystnych z finansowego punktu widzenia, z której następnie oddelegowuje się pracowników.

Analiza przypadków z konsultacji wskazuje, że brak informacji o warunkach pracy w kraju oddelegowania wynika z dwóch przyczyn. Po pierwsze, dyrektywa 2014/67/UE poprawiająca stosowanie w praktyce przepisów UE o delegowaniu pracowników, nie jest jeszcze w pełni wdrożona do przepisów we wszystkich krajach Unii. Dyrektywa ta wymaga by w każdym kraju działała strona internetowa z przepisami zatrudnieniowymi tego kraju (art. 5). Strony internetowe mają poprawiać dostęp do informacji bo jest on bardzo utrudniony zwłaszcza dla osób nie znających obcego języka. Strona internetowa ma być tłumaczona na języki najważniejsze z punktu widzenia potrzeb rynkowych. Chodzi o to by ułatwić dostęp do informacji najliczniejszym grupom pracowników. Polaków jest w krajach Unii Europejskiej wielu, jednak strony internetowe w tych krajach nie są tłumaczone na język polski. Po drugie, wyjeżdżający za granicę Polak najczęściej nie otrzymuje żadnej pisemnej informacji i nie wie na jakich warunkach pracuje, a powinien otrzymać pisemny dokument z warunkami zatrudnienia. Obowiązek informacyjny wynika z dyrektywy z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG). W tej dyrektywie wprost wskazuje się, że pracownik wysyłany do innego państwa członkowskiego na ponad miesiąc powinien być w posiadaniu dokumentu określającego przynajmniej informacje o czasie trwania zatrudnienia za granicą, walucie w której wynagrodzenie ma być wypłacane czy świadczeniach pieniężnych bądź w naturze. Informacje te muszą być przekazane pracownikowi jeszcze przed wyjazdem. Problem polega na tym, że w Polsce takie przepisy nie obowiązują. Dyrektywa z dnia 14 października 1991 r. nie została w pełni wdrożona do polskiego systemu prawnego i to jest poważny problem pracowników delegowanych.

Każda osoba konsultowana poinformowana została o możliwości składania roszczeń przed polskimi sądami pracy. W myśl art. 21 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U.UE.L.2012.351.1 z późn. zm.) pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim może być pozwany przed sądy państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania (siedzibę) lub w innym państwie członkowskim. Delegowany pracownik ma



możliwość skierowania powództwa do polskiego sądu pracy – sądu właściwości ogólnej pozwanego pracodawcy, czyli I instancji, w którego okręgu pracodawca ma miejsce zamieszkania, jeżeli jest osobą fizyczną; lub siedzibę, jeżeli jest osobą prawną lub innym podmiotem niebędącym osobą fizyczną; albo sądu w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana; albo sądu w którego okręgu znajduje się zakład pracy; bądź do sądu pracy w państwie przyjmującym właściwego dla miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę lub ostatnio świadczył pracę.