

Decyzja
Prezydium KK
nr 37/16

ws. opinii o wniosku Komisji Europejskiej dotyczącego 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
(COM (2016) 128 final)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje *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*. Proponowane przez Komisję zmiany stanowią krok we właściwym kierunku w odniesieniu do realizacji zasady równego traktowania pracowników. Jest to szczególnie istotne dla naszego kraju ze względu na fakt, iż polscy obywatele stanowią największy odsetek pracowników delegowanych w Unii Europejskiej.

Podzielamy pogląd Komisji Europejskiej, że unowocześniona dyrektywa 96/71/WE, po zmianach przyczyni się do stworzenia warunków dla inwestycji opartych na uczciwej konkurencji i na ochronie praw pracowniczych. Zwracamy jednakże uwagę, że w przedstawionym wniosku Komisji zabrakło postulowanego przez europejskie związki zawodowe rozszerzenia prawa związków zawodowych do negocjowania w imieniu pracowników delegowanych oraz określenia zasady solidarnej odpowiedzialności głównego kontrahenta i jego podwykonawców za warunki zatrudnienia. Nerozwiazane wciąż pozostają także niektóre zagadnienia związane z szeroko rozumianą mobilnością pracowników (szczególnie pewnych ich kategorii, takich jak kierowcy transportu międzynarodowego). Krytycznie oceniamy też fakt braku całościowej konsultacji propozycji przedstawionej przez Komisję z ponadsektorowymi reprezentatywnymi organizacjami europejskich partnerów społecznych (EKZZ, BusinessEurope, CEEP, UEAPME).

Obecnie obowiązująca dyrektywa 96/71 sięga swoim i korzeniami okresu rozszerzenia UE o Hiszpanię i Portugalię, ale dopiero w wyniku dużego rozszerzenia o państwa Europy

Centralnej delegowanie stało się istotnym z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia elementem unijnego rynku pracy. Znaczne zwiększenie skali delegowania pokazało konieczność modyfikacji zapisów dyrektywy. Kwestia ta była przedmiotem długotrwałej i skomplikowanej debaty wśród państw członkowskich, a także europejskich i krajowych partnerów społecznych. Wynikało to z pojawiania się określonych negatywnych zjawisk na europejskim rynku pracy (takich jak *letter box company*, „firmy przykrywki” czy narażenie pracowników delegowanych na pracę nierejestrowaną, w celu uniknięcia obciążeń podatkowych przez przedsiębiorców). Do podjęcia tej dyskusji przyczyniło się także kontrowersyjne orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (np. w sprawie Laval, Rüffert), które pokazywało problem z uznaniem efektywnego prawa do rokowań zbiorowych obejmujących pracowników delegowanych.

Niewątpliwie do ograniczenia niektórych zjawisk patologicznych przyczyni się implementacja do krajowych porządków prawnych tzw. dyrektywy wzmacniającej dyrektywę o pracownikach delegowanych (Dyrektywa 2014/67/UE). Jest to jednak niewystarczające. Zwracamy uwagę, że choć delegowanie pracowników przyczynia się do budowania jednolitego rynku i pozwala na realizację zasady swobody świadczenia usług, to nie wolno zapominać, że sama konstrukcja delegowania (i zakresu uprawnień przysługujących pracownikowi delegowanemu) stanowi odejście od zasady pełnego równego traktowania pracowników wykonujących pracę poza swoim państwem macierzystym. Stąd też konieczne jest zapewnienie niezbędnego poziomu ochrony pracownikom delegowanym oraz ograniczenie nadmiernych zakłóceń na lokalnym rynku pracy powodowanych przez fakt wykonywania usług przez przedsiębiorstwo w innym państwie przy wykorzystaniu pracowników delegowanych - dotyczy to w szczególności podważania roli układów zbiorowych pracy i prawa związków zawodowych do efektywnego prowadzenia negocjacji płacowych w imieniu pracowników.

Mamy świadomość krytycznej oceny proponowanych we wniosku Komisji zmian przez polskich przedsiębiorców, w szczególności dotyczących realizacji zasady „równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy”. Zwracamy jednak uwagę, że konkurencyjność polskich firm nie może być budowana w oparciu o niższe koszty pracy. Opieranie się wyłącznie na tego typu przewagach komparatywnych spowoduje w dłuższej perspektywie obniżanie jakości kapitału ludzkiego. Nie pomoże także w przesunięciu się polskiej gospodarki w górę łańcucha wartości dodanej, co postuluje słusznie w swoim planie rozwoju minister Mateusz Morawiecki.

Należy także mieć na względzie, że prawidłowe funkcjonowanie instytucji delegowania polskich pracowników zagranicę wymaga zmian w polskim prawie, które nie wynikają z implementacji dyrektywy o pracownikach delegowanych (lub jej proponowanej nowej postaci) a związane są z nieprawidłowościami polskich regulacji wewnętrznych. Przede wszystkim zwracamy uwagę na nieprawidłową regulację zawartą w art. 77 (5) k.p. dotyczącym należności z tytułu podróży służbowej. § 4 art. 77(5) wskazuje, że postanowienie układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona w oparciu o § 2 art. 77 (5) k.p. Regulacja ta umożliwia wypłacanie diet pracownikom delegowanym za granicę w wysokości tzw. diet krajowych. Jest to rozwiązanie sprzeczne z zasadą racjonalnego prawodawcy oraz logiką celu jakiego służy dieta (rekompensacie zwiększonych kosztów związanych z wyżywieniem).

Uwagi szczegółowe

1. Propozycja wprowadzenia do dyrektywy art. 2a jest krokiem we właściwym kierunku, gdyż ma na celu realizację słusznego postulatu ustanowienia maksymalnego okresu delegowania. Zaproponowany okres 24 miesięcy jest w naszej ocenie jednak zbyt długi i powstał w wyniku mechanicznego odwołania się do przepisów o koordynacji systemów ubezpieczenia społecznego. Aby zapobiec obchodzeniu tego okresu, we wniosku 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. Po raz kolejny podkreślamy, że regulacja dotycząca pracowników delegowanych stanowi wyjątek od zasady równego traktowania w stosunku do pracowników państwa przyjmującego i aby temu zadość uczynić potrzebny jest krótszy i trudniejszy do „obejścia” maksymalny okres delegowania.

2. Pozytywnie oceniamy następujące propozycje:

- objęcia pracowników delegowanych powszechnie stosowanymi układami zbiorowymi we wszystkich sektorach gospodarki (dotychczas regulacja dotyczyła jedynie niektórych sektorów, m.in. budownictwa). Zwracamy jednak uwagę, że definicja powszechnie stosowanego układu zbiorowego pracy zawarta w art. 3 ust. 8

(który nie podlega żadnej proponowanej modyfikacji) nie w pełni odpowiada różnorodności stosunków przemysłowych i co za tym idzie zakresu obowiązywania u.z.p. w państwach członkowskich. W naszej ocenie proponowana zmiana jest właściwa, ale winna być uzupełniona modyfikacją art. 3 ust. 8.

- modyfikację „ minimalnych stawek płacy” na „wynagrodzenie” w katalogu zawartym w art. 3 dyrektywy.
- wprowadzenie przepisu dającego możliwość państwom członkowskim zobowiązania przedsiębiorstw do zlecania podwykonawstwa jedynie przedsiębiorstwom, które przyznają pracownikom określone warunki dotyczące wynagrodzenia, w tym warunki wynikające z układów zbiorowych nie mających powszechnego zastosowania.
- regulację wskazującą, że warunki mające zastosowanie do transgranicznych agencji wynajmujących pracowników muszą być takie same jak te - zgodnie z art. 5 dyrektywy 2008/ 104/ WE- które mają zastosowanie do krajowych agencji wynajmu pracowników. Należy zwrócić uwagę, że na konieczność równego traktowania pracowników tymczasowych zwraca uwagę także Eurociett, europejska organizacja pracodawców reprezentująca agencje pracy tymczasowej.

Gdańsk, 16 marca 2016 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”
SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zygorek