

Zmiana przepisów o pracownikach delegowanych. Co jest nie tak w propozycji KE?



vanlev - Fotolia

Polscy przedsiębiorcy eksportujący usługi mają podstawy do obaw. Planowane zmiany przepisów o

pracownikach delegowanych mogą ograniczyć konkurencję cenową, zwiększyć biurokrację i spowodować problemy w zawieraniu długoterminowych umów z kontrahentami

Dyrektywa 71/96/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług działa z powodzeniem już wiele lat. Jest to przejaw swobody świadczenia usług w UE, czyli możliwość wykonywania usługi na terytorium danego państwa przez zagraniczną firmę przy pomocy jej pracowników.

Polski przedsiębiorca może kierować pracowników za granicę:

- na własny rachunek i pod swoim kierownictwem, w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
- do oddziału (filii) przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw tego pracodawcy,
- jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej.

Podobne artykuły:

-



[Pracownicy pod lupą komisarzy](#)

[Manager, czyli kto?](#)



Najważniejsze jest, aby przez cały okres delegowania istniała umowa o pracę pomiędzy pracodawcą a pracownikiem delegowanym, w której ten pracodawca zagwarantuje podwładnemu przynajmniej minimalne standardy zatrudnienia obowiązujące w kraju świadczenia usługi. Dotyczą one m.in. norm i wymiaru czasu pracy, minimalnego wynagrodzenia za pracę, bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto należy uwzględnić zagraniczne wymogi dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiem młodocianych. Jeżeli pracodawca działa, jako agencja pracy tymczasowej, powinien uwzględnić podstawowe warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych w państwie przyjmującym. Oczywiście obowiązuje również zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

Komisja Europejska szykuje rewolucję

Dyrektywa 96/71/WE (zwana również „podstawową”) zawiera pewne ogólne wymogi, które zostały wdrożone w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Niektóre zagadnienia, nieuregulowane wprost w dyrektywie zostały ukształtowane orzecznictwem ETS. Można uznać, że zasady delegowania w obecnym kształcie dobrze się sprawdzają, choć wywołują też wiele kontrowersji, zwłaszcza u tzw. zachodnich partnerów UE. To właśnie te kontrowersje skłoniły Komisję do przyjęcia tzw. dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE, mającej na celu „zwalczanie obchodzenia przepisów, oszustw i nadużyć” podczas delegowania. Wskazana

dyrektywa wprowadza rozwiązania, które mogą dość poważnie ograniczyć tę formę świadczenia usług.

Podobne artykuły:



Przedsiębiorco, podbijaj rynki zagraniczne

Mnóstwo polskich przedsiębiorstw, odniosło sukces na rodzimym rynku, ale nigdy nie spróbowało sił za granicą. A szkoda, bo wiele naszych firm ma świetnych fachowców i innowacyjne produkty, wyróżniające się na tle zagranicznej konkurencji.

Chociaż skutki i funkcjonowanie dyrektywy wdrożeniowej nie zostały jeszcze zbadane (czas na jej wprowadzenie upływa 18 czerwca 2016 r.) Komisja Europejska postanowiła przygotować już kolejne, rewolucyjne zmiany w dyrektywie podstawowej. Celem będzie „rozwiązanie problemu nieuczciwych praktyk i promowanie zasady, że za tę samą pracę w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie”.

Równi i równiejsi

Podobne artykuły:

- [Nie wszyscy płac\(z\)ą przez drogiego franka](#)



- [W 2016 r. eksport wzrośnie o 9–10 proc.](#)



Właśnie ten pomysł Komisji wywołuje najczęściej obaw u polskich przedsiębiorców eksportujących usługi. Będą oni musieli zapewnić swojemu pracownikowi – zamiast płacy minimalnej obowiązującej w miejscu świadczenia usługi – wynagrodzenie porównywalne z tym, które otrzymują lokalni pracownicy. Będzie ono obejmowało nie tylko wynagrodzenia zasadnicze, lecz także premie i dodatki, które mogą również wynikać z układów zbiorowych w kraju świadczenia usługi. Powstaje pytanie, jak zagraniczny pracodawca ma w praktyce ustalać składniki wynagrodzenia i skąd będzie miał pewność, które z nich uwzględnić planując delegowanie? Ponadto duży sprzeciw budzi tak głęboka ingerencja w wewnętrzne systemy wynagrodzeń prywatnych firm, struktury płac w tych firmach, zasady ich przyznawania.

W praktyce pracownicy w ramach jednej spółki nie będą równo traktowani w zakresie płac tylko z tego powodu, że część z nich jest delegowana za granicę. Obecnie kodeks pracy nie przewiduje takiego wyjątku.

Koszty delegowania drastycznie wzrosną?

Najbardziej dotkliwą konsekwencją tej zmiany może być drastyczny wzrost kosztów delegowania. Pomysłodawcy zmian a także związki zawodowe, które domagają się wyrównania płac zapominają, iż firmy delegujące ponoszą dodatkowe koszty operacyjne (transport, wyżywienie, zakwaterowanie, obsługa administracyjno-prawna). I chociaż zmiany proponowane przez Komisję są korzystne z punktu widzenia pracowników delegowanych (będą otrzymywali wyższe wynagrodzenia), to w dalszej perspektywie może okazać się złudne. Wzrosną koszty polskich usług. Nie będą one już tak atrakcyjne dla zagranicznych kontrahentów. Kolejno, jeśli pracodawcy ograniczą eksport usług pracownicy ci mogą w ogóle stracić możliwość delegowania (zarobkowania).

Podobne artykuły:



Jak delegować zadania?

Delegowanie uprawnień jest jedną z kluczowych kompetencji każdego menedżera. Nie każdy jednak wie, jak należy dzielić się władzą i jednocześnie nie stracić kontroli.

Delegowanie tylko na 24 miesiące?

Kolejną propozycją Komisji jest ograniczenie okresu delegowania do 24 miesięcy. Wprawdzie będzie możliwe delegowanie dłuższe, ale po przekroczeniu

wskazanego okresu pracownik delegowany będzie uważany za pracownika stale świadczącego pracę w państwie przyjmującym. Oznacza to, że będzie on podlegał prawu pracy i ubezpieczeń społecznych tego państwa czyli, że nie będzie już „pracownikiem delegowanym”.

Polscy przedsiębiorcy mają powody do obaw

Polska, jako kraj delegujący a ściślej polscy przedsiębiorcy eksportujący usługi mają uzasadnione podstawy do obaw. Planowane zmiany znacznie ograniczą konkurencję cenową. Wzrośnie biurokracja a ograniczenia czasowe delegowania mogą spowodować problemy w zawieraniu długoterminowych umów z kontrahentami. Polscy pracodawcy a także rząd bardzo wyraźnie i stanowczo protestują przeciwko tym zmianom. Komisja Europejska otrzymała właśnie tzw. żółtą kartkę od 11 państw członkowskich, która to zmusi tę instytucję do ponownej analizy problemu w szerszym również praktycznym aspekcie.

Alicja Biernat, adwokat, Kancelaria EIR Legal