



Ambasadorowie unijnych państw zatwierdzili ustalenia dotyczące zaostrzenia zasad delegowania pracowników. Zdaniem Konfederacji Lewiatan nowe przepisy naruszają dotychczasową równowagę pomiędzy swobodą świadczenia usług na rynku wewnętrznym a prawem państw członkowskich do wymagania określonych warunków zatrudnienia na ich terytorium. W praktyce doprowadzi to do zwiększenia stanu niepewności i licznych sporów.

- Na ile są to zmiany negatywne z punktu widzenia polskich przedsiębiorców, ale także pracowników, pozwoli odpowiedzieć dopiero proces implementacji postanowień nowej dyrektywy przez poszczególne państwa UE. Ten etap budzi szczególny niepokój, mając na uwadze brak

efektywnych instrumentów rozstrzygania sporów dotyczących naruszenia unijnych przepisów, ochrony swobód traktatowych – mówi Robert Lisicki, radca prawny, dyrektor departamentu pracy, dialogu i spraw społecznych Konfederacji Lewiatan.

W uzgodnionym przez Radę i parlament projekcie dyrektywy na uwagę zasługują następujące postanowienia:

- okres delegowania – w przypadku kiedy rzeczywisty okres delegowania na terytorium danego kraju przekroczy 12 miesięcy, do pracownika delegowanego będą miały zastosowanie wszelkie warunki zatrudnienia, które obowiązują w państwie członkowskim oddelegowania. Regulacja ta nie będzie dotyczyła:
- procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji,
- uzupełniających pracowniczych systemów emerytalnych.

Okres 12 miesięcy będzie mógł być przedłużony do 18 miesięcy przez państwo członkowskie na wniosek zainteresowanej firmy.

Tym samym, nawet jeśli obie strony zgadzają się, że prawo polskie powinno mieć zastosowanie do stosunku pracy, to po 12 lub 18 miesiącach pracodawca będzie zobowiązany do porównania każdego aspektu warunków pracy, aby sprawdzić, czy wszystkie one są co najmniej tak korzystne, jak te w kraju oddelegowania.

Do okresu 12 lub 18 miesięcy będzie wliczany okres zastępowania pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu.

Zmiana warunków zatrudnienia może dotknąć pracownika przebywającego kilka dni na

terytorium innego państwa, a na którego okres oddelegowania przypadnie przekroczenie okresu 12 miesięcy.

- wynagrodzenie – odejdziemy od zasady gwarantowania minimalnego wynagrodzenia. Firmy będą miały obowiązek zagwarantować, na zasadzie równego traktowania, wynagrodzenie wymagane w państwie oddelegowania. Tym samym odejdziemy od jasno określonej zasady minimalnego wynagrodzenia.

Zasada porównywania ma dotyczyć całkowitej kwoty brutto a nie porównywanie wysokości poszczególnych składników.

Natomiast na tle tej zasady powstaje szereg pytań, w jaki sposób w praktyce będzie ustalane wynagrodzenie dla poszczególnych kategorii pracowników skoro dyrektywa odsyła do przepisów krajowych oraz praktyk.

- rozszerzono zakres bezwzględnie wymaganych warunków zatrudnienia w okresie pierwszych 12 miesięcy oddelegowania (warunki zamieszkania, stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia w przypadku podróży służbowych na terytorium państwa oddelegowania) oraz rozszerzono zakres źródeł regulacji warunków zatrudnienia poprzez szersze zastosowanie układów zbiorowych.

- Za korzystne rozwiązanie należy uznać obowiązek publikowania w poszczególnych państwach członkowskich, na stronach internetowych, informacji o warunkach zatrudnienia. Brak odpowiednich informacji ma mieć znaczenie przy stosowaniu środków sankcyjnych związanych z niewypełnieniem wymogów krajowych przez przedsiębiorstwa delegujące – dodaje Rober Lisicki.

Państwa członkowskie będą miały dwa lata, od dnia wejścia w życie nowej dyrektywy, na przyjęcie i opublikowanie nowych rozwiązań i dopiero po upływie 2 lat mogą wymagać stosowania nowych rozwiązań. W przypadku transportu nowe rozwiązania będą miały zastosowanie po przyjęciu odpowiednich regulacji dla sektora transportu.

Nowe zasady delegowania utrudnią działalność firmom

Konfederacja Lewiatan