

## Zapisy Dyrektywy o delegowaniu pracowników przegłosowane

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 27, kwiecień 2018 19:33

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 1029

---

Zapisy Dyrektywy o delegowaniu pracowników przegłosowane 11 kwietnia br. Ambasadorowie państw członkowskich UE zebrani w COREPER 1 (Komitecie Stałych Przedstawicieli) przegłosowali tekst rewizji Dyrektywy o delegowaniu pracowników. Zapisy były wcześniej negocjowane przez przedstawicieli Rady, Parlamentu i Komisji w trilogach. Potwierdziły się wcześniejsze nieformalne informacje dotyczące projektu. Pojawiły się w nim korzystne zmiany, co nie zmienia faktu, że wciąż nowelizacja jest dla polskich firm niekorzystna w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów.

*- Ostateczny projekt kompromisu nie wywoła masowych bankructw polskich firm, a „jedynie” mocno skomplikuje im życie. Jednak nowelizacja jest bezprecedensowym przykładem sytuacji, w której silniejsze państwa unijne narzuciły słabszym korzystne dla siebie zasady konkurencji. Podjętą przez Jean-Claude Junckera decyzją o zaostrzeniu dyrektywy nie zachwiały wyniki zamówionych przez Komisję raportów, z których płynął wniosek, że delegowanie pracowników jest niezbędne do prawidłowego funkcjonowania i utrzymania konkurencyjności europejskiego rynku – komentuje Stefan Schwarz, prezes Inicjatywy Mobilności Pracy, największego w Europie think tanku zajmującego się mobilnością pracy w ramach swobody świadczenia usług. - Mimo, że nowelizacja dyrektywy była promowana jako korzystna dla pracowników delegowanych, w Brukseli otwarcie mówiło się, że jej faktycznym celem jest ochrona lokalnych rynków państw bogatego centrum Unii przed niemiłe widzianą konkurencją z państw peryferyjnych, przede wszystkim z Polski.*

Jakie są najważniejsze zapisy nowelizacji i ostatnie zmiany w projekcie?

Okres delegowania ustalono na 12 miesięcy, z możliwością przedłużenia go o 6 miesięcy na podstawie uzasadnionej notyfikacji przedstawionej przez przedsiębiorcę władzom państwa przyjmującego. W ostatnim trilogu dopisano jednak, że państwa członkowskie „powinny” przedłużyć ten okres. Liczyć się będzie rzeczywisty okres delegowania, a zatem faktyczna ilość dni pracy pracownika delegowanego, a nie czas od jego pierwszego przyjazdu do ostatniego wyjazdu, w który wliczane były również przerwy, jak to proponowała Komisja Europejska.

Największym sukcesem jest korzystna definicja zastępowania, która zawęży zastępowanie do jednego pracodawcy delegującego w to samo miejsce i do tych samych czynności, a nie jak, to było proponowane wcześniej wszystkich pracodawców łącznie.

Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia należnego zgodnie z prawem państwa przyjmującego będzie należało wziąć pod uwagę całkowitą kwotę brutto wynagrodzenia, a nie poszczególne jego elementy. To bardzo ważna decyzja mająca ogromne znaczenie w praktyce. Wynagrodzenie pracownika delegowanego może bowiem obejmować szereg trudno wyliczalnych elementów.

Proponowane zapisy niestety zakładają odejście od wymogu stosowania się wyłącznie do układów powszechnie obowiązujących. Obowiązywać mogą również układy zbiorowe, które nie są uznane za powszechnie obowiązujące, ale są reprezentatywne np. dla danego obszaru geograficznego, zawodu lub sektora przemysłu i które oferują najkorzystniejsze warunki zatrudnienia pracownika.

*- Pracodawca, który w ramach realizacji usługi w innym państwie unijnym, oddeleguje pracowników do wykonywania tych samych zadań w tym samym miejscu przez okres dłuższy niż 12 miesięcy będzie musiał, niezależnie od tego, jakie prawo właściwe ustalił w umowach z pracownikami, objąć ich wszystkimi przepisami lokalnego prawa pracy. Pracownikom nie przyniesie to żadnych wymiernych korzyści, gdyż od*

## Zapisy Dyrektywy o delegowaniu pracowników przegłosowane

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 27, kwiecień 2018 19:33

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 1029

---

*pierwszego dnia pracy za granicą ich wynagrodzenie w każdym przypadku będzie wypłacane na takich samych zasadach, co pracownikom lokalnym. Dla pracodawcy oznaczać to będzie konieczność zastosowania przepisów obcego państwa, zakorzenionych w odmienniej kulturze prawnej, a w dodatku napisanych w języku, którego zazwyczaj nie zna – podsumowuje Stefan Schwarz.*

21 czerwca dokument będzie formalnie przegłosowany na posiedzeniu Rady EPSCO. Głosowanie na sesji plenarnej Parlamentu Europejskiego nastąpi w ciągu kolejnych kilkunastu dni. Nowe przepisy będą stosowane od dnia przypadającego 2 lata po wejściu w życie znowelizowanej Dyrektywy.

IMP szacuje, że zmiany w unijnej Dyrektywie o delegowaniu pracowników dotkną nawet do kilkudziesięciu tysięcy polskich firm i od 400 do 900 tys. miejsc pracy m.in. w opiece, rolnictwie, budownictwie, IT, outsourcingu, w transporcie i wielu innych branżach.