



Guide for You

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers

Publikacja końcowa



*“GuideForYou – Współpraca partnerów społecznych w Europie w celu zapewnienia lepszych przepisów prawnych, przejrzystości i dostępu do informacji dla pracowników delegowanych i delegowanych pracowników tymczasowych
VS/2017/0353.*

UWAGI WSTĘPNE:

Ten bardzo edukacyjny projekt jest przede wszystkim potrzebny w praktyce, zostały lub jeszcze zostaną w niego włożone wysiłki partnerów społecznych projektu w celu znalezienia najlepszych form współpracy na wszystkich poziomach trójstronnych w celu wdrożenia Dyrektywy i pełnego przestrzegania Dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług i jej zmiany oraz w celu znalezienia równowagi między pracą i jej kosztami oraz zyskiem i co jest celem nadrzędnym pracodawcy względnie właścicieli firm.

Ze względu na różną znajomość Dyrektywy i co jest widoczne w dokumentach, które wymagane są przez ekspertów istnieje ogromne zróżnicowanie w znajomości jej treści i tym samym praw pracowników delegowanych z jednego kraju do drugiego i z jednej organizacji do drugiej organizacji, które są partnerami niniejszego projektu.

Liderem tego projektu jest Związek Zawodowy Metalowców Chorwacji – Przemysłowy Związek Zawodowy (SMH-IS)

Partnerami w tym projekcie są:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoen Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Projekt „GuideForYou” kładzie nacisk na transpozycję dyrektywy wykonawczej i jej monitorowanie. Ponadto, dzięki wspólnym i indywidualnym dyskusjom pracodawców i ich organizacji oraz przedstawicieli związków zawodowych i ich organizacji, była okazja do szczegółowej dyskusji o rewizji dyrektywy w sprawie

delegowania pracowników, która uważam, że nadal powinna zapewniać lepszą ochronę pracownikom delegowanym w taki sposób, że dojdzie do zmniejszenia i wyrównania różnic w statusie pracowniczo-prawnym i ekonomicznym między pracownikami delegowanymi i pracownikami lokalnymi, jeżeli wykonują tę samą pracę dla pracodawcy.

Projekt stawia na porządku obrad dwie kwestie związane z równością pracowników delegowanych i lokalnych i to w obszarze długości delegowania, jak również w obszarze takich samych wynagrodzeń, w okresie delegowania pracownika do innego kraju UE i poza nią.

Organizacje związkowe z Chorwacji, Włoch, Serbii, Macedonii, Bułgarii, Rumunii, Polski i Litwy oraz organizacje pracodawców z Serbii, Polski, Hiszpanii i Rumunii dyskutowały o problemach oraz podejmą wspólne działania w celu wsparcia właściwego wdrożenia dyrektywy wykonawczej w swoich krajach. Faktem jest, że wszystkie kraje, z których pochodzą partnerzy nie są członkami Unii Europejskiej. Wierzę, że szczególnie one skorzystają z uczestnictwa w projekcie, ponieważ są w trakcie negocjacji akcesyjnych dotyczących członkostwa w Unii Europejskiej, co oznacza wdrożenie wszystkich dyrektyw prawa UE, w tym z zakresu prawa pracy krajów członkowskich.

Główne cele niniejszego projektu:

- 1) Poprawa ponadnarodowej współpracy administracyjnej między właściwymi organami krajowymi i partnerami społecznymi w krajach partnerskich w celu wykrywania nieprawidłowości w delegowaniu pracowników w sektorze metalowym; dyskusja na temat korzystania z systemu IMI i wymiana najlepszych praktyk;
- 2) Podnoszenie świadomości partnerów społecznych, zainteresowanych stron na poziomie krajowym i unijnym w zakresie ram prawnych dotyczących delegowania pracowników i wspólnych działań ponadnarodowych podejmowanych przez partnerów społecznych.
- 3) Wspieranie delegowanych pracowników i delegowanych pracowników tymczasowych zatrudnianych przez agencje wraz z odpowiednimi informacjami i wskazówkami w celu zaznajomienia ich z rynkiem pracy przed delegowaniem i po delegowaniu.

Do tej pory w ramach projektu odbyły się trzy konferencje i to dwie niezależne pracodawców i związków zawodowych i jedna wspólna pracodawców i związków zawodowych, na której obie strony wspólnie dyskutowały o sposobie i prawach pracowników delegowanych.

Seminaria krajowe powinny bardziej precyzyjnie określić stosowanie Dyrektywy 96/71 / WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług i zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 o współpracy administracyjnej za pośrednictwem Systemu informatycznego rynku wewnętrznego i o DYREKTYWIE 2014/67/UE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I

RADY z 15 maja 2014 r. W celu sporządzenia publikacji końcowej konieczne jest dokonanie oceny stosowania zmienionej Dyrektywy oraz wskazanie dobrych i złych praktyk jej stosowania, z uwzględnieniem działań wszystkich trzech partnerów społecznych w każdym kraju, z którego pochodzą uczestnicy niniejszego projektu.

Jednak ze względu na to, że część partnerów nie dostarczyła swoich raportów z działań krajowych, tak więc niniejsza publikacja będzie obejmowała wyłącznie informacje, wnioski i działania na podstawie dostarczonych pisemnych raportów z wykonanych działań krajowych.

Dla celów niniejszej publikacji wszystkim partnerom dostarczono również krótką ankietę w celu podsumowania kluczowych elementów i uzyskania jako takiego minimalnego zakresu sytuacji prawnej pracowników delegowanych biorąc pod uwagę wdrożenie celów Dyrektywy i jej zmiany.

Niniejsza publikacja oparta jest o sumaryczną analizę dostarczonych odpowiedzi z wypełnionych ankiet i zostanie ona zaprezentowana poniżej.

O DZIAŁANIACH KRAJOWYCH

Spotkania krajowe, względnie działania na poziomie krajowym poprzedzał tekst opracowany przez eksperta, którego celem było zapoznanie się prawie każdego pracownika delegowanego z najważniejszymi dokumentami, które musi posiadać każdy pracownik delegowany w warunkach delegowania do pracy w innym kraju. Dlatego też rozpoczęliśmy od definicji pracownika delegowanego i braliśmy pod uwagę minimalny zakres przepisów (głównie tylko Kodeks pracy, ewentualnie w niektórych przypadkach układ zbiorowy lub ramy prawne na przykład przepisy związane z ubezpieczeniem emerytalnym i zdrowotnym), żeby każdy pracownik delegowany wiedział gdzie uregulowane są jego prawa lub powinny być uregulowane oraz przeniesione do umowy o pracę lub odrębnego aktu w celu zadowolenia przekazu i intencji Dyrektywy.

Na spotkania na poziomie krajowym przygotowano również plan dnia, żeby u wszystkich partnerów projektu działania krajowe odbywały się według identycznego planu dnia. Tak też się co do zasady stało mimo, że do tematów z planu dnia można było podejść w inny sposób, np. do prezentacji stosowania Dyrektywy, ale w tym przypadku przynajmniej część uczestników spotkań krajowych powinni mieć większy poziom wiedzy na temat Dyrektywy i to na podstawie dostarczonych raportów nie zawsze tak wyglądało.

Plan dnia jednodniowych działań krajowych był następujący: Prezentacja Dyrektywy o delegowaniu pracowników z przeglądem zmian legislacyjnych w ustawodawstwie krajowym, które zostały uchwalone w związku z transpozycją norm europejskich. 2. Zrozumienie ram regulacji prawnych Unii Europejskiej dotyczących delegowania pracowników do pracy w innych krajach członkowskich Unii Europejskiej; 3. Równe prawa pracowników delegowanych z pracownikami lokalnymi.

W swoich organizacjach partnerskich projektu, które dostarczyły raporty wykładowcy i uczestnicy zajmowali się w pierwszej kolejności treścią Dyrektywy i treścią obowiązujących przepisów dotyczących stosowania Dyrektywy i jej wdrażania w poszczególnych ramach prawnych krajów, ponieważ uczestnicy

spotkań nie są w ogóle wdrożeni lub tylko częściowo znają treść dyrektywy i zmienionej Dyrektywy.

Tak więc we wnioskach partnera z Bułgarii zawarto, że określona liczba uczestników zna ramy regulacji, włącznie z zasadami, które zostały przeniesione do prawa krajowego. Głównym źródłem informacji o nich były inne podobne wydarzenia z którymi się zapoznali z rozwojem europejskich ram prawnych i ich obecnymi parametrami. Uzyskanie wiedzy na ten temat i osobisty udział niektórych pracowników w postępowaniach delegowania do pracy w innych krajach. Inna część uczestników zna (głównie z mediów) podstawowe zasady, o które opiera się regulacja delegowania, a trzecia (niewielka liczba) nigdy nie była zainteresowana sprawami, o których dyskutowano.

Wśród zupełnie nieznanymi, ale częściowo świadomymi podmiotów, nadal istnieje brak zrozumienia instytucji delegowania pracowników do pracy w innych krajach i jej mieszanie z systemem migracji siły roboczej. Nawet w przypadku debaty publicznej w sprawie ekstremalnie drastycznych problemów demograficznych Bułgarii, często nie ma jasnego rozróżnienia między pracownikami delegowanymi i rozpowszechnionym i indywidualnym fenomenem – migracji pracowniczej. O praktyce mówili pracownicy, którzy byli delegowani przez swoich pracodawców.

W Serbii za pośrednictwem Niezależnego Związku Zawodowego Metalowców Serbii na podstawie dostarczonej prezentacji, uczestnicy spotkania na poziomie krajowym w pierwszej kolejności zapoznali się z postanowieniami kodeksu pracy i innych przepisów, które regulują prawa pracowników delegowanych. Również ten zakres wskazuje na rację stwierdzenia, że uczestnicy krajowych spotkań w zasadzie w niewystarczającej mierze znają przepisy dotyczące praw pracowników delegowanych, ale w przypadku Serbii są one ograniczające i potrzebna jest ich zmiana w myśl implementacji Dyrektywy i ze względu na okoliczność, że Serbia nie jest członkiem Unii Europejskiej. Przepisy regulujące obszar prawa pracowników delegowanych w Serbii są: 1. Delegowanie pracowników do Niemiec odbywa się zgodnie z porozumieniem Wykonawczej Rady SFRJ i Rządu Niemiec o delegowaniu jugosłowiańskich pracowników z organizacji pracy związkowej z SFRJ i zatrudnianiu w Niemczech, na podstawie umowy o wykonywaniu pracy – „Sl.list SFRJ – Umowy międzynarodowe” nr 11/89. Również istnieje wiele ustaw i aktów niższego rzędu, rozporządzeń i regulaminów o delegowaniu pracowników do pracy zagranicą, jak również o zatrudnianiu pracowników zagranicznych w Serbii, które podajemy w dalszej części i są to:

Ustawa o warunkach delegowania pracowników do pracy tymczasowej zagranicą i warunki delegowania („Službeni glasnik RS”, numer 91/15)

Ochrona prawa pracowników z przedmiotowej sfery określona jest w innych ustawach i aktach niższego rzędu; przy tym należy podkreślić również znaczenie aktu powszechnego (układ zbiorowy i regulamin pracy);

2. Kodeks pracy
3. Ustawa o zatrudnieniu pracowników zagranicznych
4. Ustawa o ubezpieczeniu zdrowotnym i społecznym
5. Ustawa o nadzorze inspekcyjnym

6. Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy i Ocena ryzyka
7. Regulamin o formularzu informacji o delegowaniu pracowników do pracy tymczasowej zagranicą („Službeni glasnik RS”, numer 111/15)
8. Regulamin o uzupełnieniach regulaminu pracy/układu zbiorowego
9. Oświadczenie o zgodzie pracownika na delegowanie
10. Aneks umowy o pracę
11. Informacje pracownika
12. Informacja o wycofaniu informacji o delegowaniu pracownika

Z prezentacji części przepisów wynika, że na przykład Niemcy obowiązują jeszcze przepisy przejęte z ustawodawstwa i ram prawnych, przejętych z byłej Jugosławii, i dlatego będzie wymagane zamienić je przepisami Unii Europejskiej.

Poza ramami ustawowymi Niezależny Związek Metalowców Serbii ma również dane statystyczne o pracownikach delegowanych. Najnowsze zmiany ustawy i regulaminu z 2015 roku, które stosowane są od 2016 roku w porównaniu ze starą ustawą o stosunkach pracy z czasów SRJ znacznie przyspieszyły procedurę administracyjną delegowania pracowników na podstawie delegowania do pracy zagranicą i dzięki temu również stworzone zostały warunki dla bardziej skutecznego i legalnego delegowania pracowników i możliwość kontroli legalności przez inspekcję pracy i inne organy państwowe, statystyki itp.

Obok komunikacji elektronicznej czyli administrowania z 2016 roku wprowadzony zostaje również obowiązek dostarczenia do właściwego ministerstwa potwierdzenia centralnego rejestru obowiązkowego ubezpieczenia społecznego o zmianie podstawy ubezpieczenia dla pracowników delegowanych (w ten sposób udowadnia się, że pracownicy są zarejestrowani do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed delegowaniem, co jednocześnie potwierdza, że chodzi o osoby, które są w legalnym stosunku pracy u pracodawcy),

Również określony jest obowiązek Ministerstwa Pracy, żeby przyjętą informację o delegowaniu pracowników opublikowało na stronie internetowej Ministerstwa Pracy w celu udostępnienia innym organom państwa w kraju, przedstawicielstwom konsularnym i dyplomatycznym zagranicą, jak również zainteresowanym pracownikom, związkom zawodowym i innym osobom w postępowaniu realizacji i ochrony pracowników delegowanych do pracy tymczasowej zagranicą.

Wyżej wymienione zmiany z 2016 roku również nadobowiązkowo regulują dodatkowe warunki pracowników do delegowania do pracy tymczasowej zagranicą, ich podstawowe prawa przy delegowaniu i w czasie pracy zagranicą i z punktu widzenia prawa do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, bezpieczeństwo i zdrowie przy pracy i stosowane są przepisy regulujące ten obszar. Zharmonizowane zostały akty ustawowe z przedmiotowymi Dyrektywami UE na poziomie aktualnie otwieranych rozdziałów w sprawie spełnienia warunków wstąpienia do UE.

Nie jesteśmy zupełnie pewni, ale jest jednak pewne i prawdopodobne, że niewielu partnerów w tym projekcie posiada dane statystyczne o pracownikach delegowanych, ponieważ pracodawcy delegują wyłącznie takich pracowników do pracy w innym kraju, a pracodawcy rzadko przekazują dane związkom

zawodowym lub radom pracowniczym o liczbie pracowników delegowanych. Na przykład w Chorwacji nie ma obowiązku statystycznego monitorowania liczby delegowanych pracowników przez organy i/lub instytucje państwowe. Dlatego należy zasugerować wszystkim uczestnikom projektu, żeby starali się utrzymać taki obowiązek na poziomie organów i instytucji państwowych.

W ramach dyskusji krajowej w Serbii wymieniono się informacjami na temat dobrych i złych praktyk związanych z poszczególnymi firmami, które są powiązane ze spółką matką, a działają na terytorium Europy Południowowschodniej. Szczególnie chodzi o następujące firmy: Montaża AD. – Beograd_Goša Montaża AD – Beograd; Kompanija GM AD działająca według mogelu „Delegowania” w Niemczech (Monachium, Frankfurt, Nannower), Szwecji w Geteborgu (montaż pieców w hucie); W Bułgarii Sofia Pernik. Huta "Mittal"-Zenica, Macedonia Bager 2000 w Bitoli, Bośnia i Hercegowina – Elektrownie wodne HET – Trebinje, Banja Luka – Bočac, Elektrownia wodna, Piece wysokie, Federacja Rosyjska, Mongolia, Irak, Iran, Libia itd.

W Chorwacji na poziomie SMH-IS odbyło się również spotkanie krajowe w formie seminarium. Przekazano wnioski, z których wynika, że niestety należy stwierdzić, że większość osób biorących udział w seminarium po raz pierwszy spotkała się z treścią dyrektywy podstawowej 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 roku o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w taki sposób, że na początku trzeba było mówić o tej Dyrektywie i dopiero następnie o jej poprawie, względnie o jej zmianie. Dlatego też w określonych ramach właśnie rozpatrywano ich treść. Na szkoleniu tematy były następujące: Prezentacja celów projektów i wniosków ze zorganizowanych działań (pierwsze wspólne spotkanie w Belgradzie i drugie wspólne spotkanie w Zagrzebiu i Międzynarodowy Okrągły Stół w Toledo); Dyrektywa o pracownikach delegowanych, warunki pracy pracowników delegowanych i wdrożenie Dyrektywy na poziomie krajowym (sektor metalowy). Śledzenie wdrażania Dyrektywy i kreowanie warunków zatrudnienia i pracy pracowników delegowanych; Rozumienie ram UE pracowników delegowanych, który ma służyć jako prewencja dla niewłaściwych interpretacji, dylematów i przyszłych działań. Takie same warunki pracowników delegowanych i „lokalnych”.

Uczestnikami byli co do zasady główni przedstawiciele związkowi z terenu miasta Zagrzebia i okolicy, ale również z firm, które delegują pracowników do innych krajów, jak np.: General Electric, Karlovac; Končar Generatori i motori; Končar Energetski transformatori; INFOSYS Karlovac i wiele innych.

Po wstępnych informacjach ekspertów uczestnicy, którzy włączyli się w dyskusję stwierdzili co następuje:

1. Że z treścią Dyrektywy spotykają się po raz pierwszy;
2. Że Chorwacja w pełni nie uzupełniła Kodeksu pracy zgodnie ze zmienioną Dyrektywą i dlatego należy uzupełnić układy zbiorowe o dodatkowe postanowienia, które wdrożyłyby jej cele;
3. Że pracodawcy nie prowadzą konsultacji z przedstawicielami pracowników (związkami zawodowymi i/lub radą pracowniczą) w sprawie warunków globalnych, na jakich delegowani są pracownicy do pracy w innych krajach

członkowskich Unii Europejskiej oraz o tych prawach nawet nie informują przedstawiciele pracowników;

4. Że nie znają publicznego publikowania przychodów za pracę (wynagrodzenia i inne) w systemie IML.

Uczestnicy w szczególności wyrazili potrzebę i chęć, żeby takie projekty na temat pracowników delegowanych były kontynuowane, ale w taki sposób, żeby jak najwięcej przedstawiciele pracowników włączyło się w spotkania w sprawie treści Dyrektywy i w sprawie znaczenie jej wdrożenia.

W dyskusji również podkreślono potrzebę współpracy między związkami zawodowymi i to w celu przekazywania prawdziwych i rzetelnych informacji o prawach pracowników delegowanych w konkretnym kraju i w celu wszczynania sporów sądowych w przypadku naruszenia prawa pracowników delegowanych w kraju delegowania.

Uczestnicy w szczególności podkreślili potrzebę przestrzegania hasła „Takie same warunki pracowników delegowanych i „lokalnych”, ponieważ do tej pory w ogóle nie było to realizowane. Te warunki obejmują oczywiście wszystkich pracowników tak więc również współpracowników i pracowników zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej.

ANALIZA PRZYGOTOWANEJ ANKIETY I ODPOWIEDZI ORGANIZACJI PARTNERÓW W NINIEJSZYM PROJEKCIE

Ze względu na to, że uczestnicy projektu nie dostarczyli raportów z działań krajowych dodatkowo eksperci przygotowali ankietę, którą wypełniły wszystkie organizacje biorące udział w niniejszym projekcie. Przygotowano dwanaście pytań, dotyczących wyłącznie stosowania Dyrektywy i zmienionej Dyrektywy oraz znaczenie i liczbę zawartych porozumień w sprawie unikania podwójnego opodatkowania, ponieważ pracowników interesuje wynagrodzenie netto w kraju delegowania i w stosunku do kraju pochodzenia ze względu na stosowanie przepisów podatkowych i stopy opodatkowania wynagrodzeń w poszczególnych krajach.

Dlaczego włączono również obciążenie podatkowe wynagrodzeń?

Powodem jest to, że pracownicy po prostu porównują wynagrodzenia, wypłaty i inne przychody i dopiero wtedy widzą i stwierdzają, że Dyrektywa nie jest stosowana dla wszystkich pracowników tak samo. Kiedy ponownie przyjeżdżają do kraju pochodzenia wtedy może na nich czekać drastyczne opodatkowanie wynagrodzeń i zarobków, jeżeli nie zostały zawarte porozumienia lub umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania lub jeżeli w kraju pochodzenia stosowana jest wysoka stopa opodatkowania wynagrodzeń.

1. Pierwsze pytanie ankiety brzmiało: „Czy wcześniej spotkałeś/aś się lub brałeś/aś udział w stosowaniu wymienionych Dyrektyw, czy może w niniejszym projekcie to było pierwsze spotkanie z nimi”

Sześciu partnerów z Bułgarii, Macedonii, Hiszpanii, Serbii, Litwy i Włoch odpowiedziało twierdząco, a liderzy projektu z Chorwacji i partner z Polski odpowiedzieli, że nigdy wcześniej nie spotkali się z treścią Dyrektywy i zmienionej Dyrektywy i prawami delegowanych pracowników, jak również zobowiązaniami pracodawcy. Oba to kraje członkowskie Unii Europejskiej.

Jednak w Chorwacji doszło w SMH-IS do zmiany specjalistów, którzy w tej części pracy i działania nie mają i nie mieli doświadczenia, jak również w wiedzy. Jest to możliwe również u partnera z Polski, ponieważ Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. reprezentuje pracowników Arcelor Mittal i co do zasady jest to firma międzynarodowa.

Druga możliwość jest taka, że pracownicy są wyłącznie przywiązani do lokalizacji, w której działa firma i nie są delegowani do pracy w innych krajach nawet w ramach tej samej firmy ani do innego pracodawcy w innych krajach UE.

Trzecie prawdopodobieństwo jest takie, że pracownicy wyłącznie respektują pracodawców, którzy umożliwiają im pracę delegowaną w innym kraju UE i w celu wyższych, ale nie jednakowych wynagrodzeń i przychodów za wykonaną pracę, co jest ponownie podstawą do wyższego wynagrodzenia pracownika indywidualnego od tego, które by uzyskał dzięki pracy w kraju pochodzenia. To w szczególności dotyczy pracowników delegowanych do pracy z krajów, które na podstawie danych Eurostatu mają niższe wynagrodzenia w krajach i firmach, które mają wyższe indywidualne i wtedy przeciętne wynagrodzenia i przychody z różnych źródeł.

2. Drugie pytanie brzmiało: „Czy w Twoim kraju wdrożony został sens Dyrektywy w:

- 2.1. Kodeksie pracy
- 2.2. Innym ważnym przepisie – podaj w jakim
- 2.3. Układzie zbiorowym na poziomie krajowym
- 2.4. Układzie zbiorowym na poziomie zakładowym
- 2.5. Tylko w umowie o pracę pracownika delegowanego

Jednocześnie poprosiliśmy o krótki komentarz.

Pięciu partnerów w projekcie z różnych krajów, z których pochodzą partnerzy podało, że w Kodeksie pracy wdrożona jest Dyrektywa, a partnerzy z Polski i Macedonii podali, że Dyrektywa została wdrożona tylko do umowy o pracę pracownika delegowanego. Jednak partnerzy uzupełnili odpowiedź wieloma komentarzami, z których wynika, że zasada Dyrektywy mniej więcej jednak została wdrożona do przepisów poszczególnych krajów.

W Bułgarii postanowienia Dyrektywy zostały wprowadzone do bułgarskiego Kodeksu pracy na dwa sposoby:

a) istnieją zmiany i uzupełnienie głównego kodeksu pracy – Kodeksu pracy zgodnie z Dyrektywą, z tekstami z dnia 30.12.2016 o Delegowaniu pracowników w ramach oferowania usług”.

b) od stycznia 2017 specjalne ustawy uchwalane przez Radę Ministrów Bułgarii – Regulamin o warunkach i postępowaniu przy delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;

Ważna dla stosowania zasady jest również Ustawa o migracji pracowniczej i mobilności siły roboczej, która weszła w życie 25.05.2016.

We Włoszech są obowiązkowe wymagania wprowadzone w Rozporządzeniu 136/2016 uzupełnionym 2 cyklicznie Ministerstwa Pracy / Państwową Inspekcją Pracy nr 3 / 2016 i 1 / 2017. We Włoszech pozostaje otwarty

problem możliwości zastosowania przepisów na pracowników zagranicznych. CCNL-a, które są w mocy w kraju pochodzenia, tak więc sprawa pełnego stosowania krajowych układów zbiorowych w tych systemach, które (jak Włochy) nie znają erga omnes, tj. nie można udowodnić, że wszystkie firmy krajowe, które działają w określonym sektorze „podlegają takim samym obowiązkom, z takimi samymi skutkami”.

Na Litwie stosowane są poza Kodeksem pracy i Kodeksem o postępowaniu sądowym Republiki Litwy, Ustawa Republiki Litwy o gwarancjach dla pracowników; Kodeks wykroczeń administracyjnych Republiki Litwy, Ustawa o państwowej inspekcji pracy Republiki Litwy i inne przepisy i rozporządzenia organów władzy publicznej o pracownikach delegowanych.

W Serbii do pracowników delegowanych ma zastosowanie: Kodeks pracy, Ustawa o warunkach delegowania pracowników do pracy tymczasowej zagranicą, Ustawa o zatrudnianiu pracowników zagranicznych, Ustawa o ochronie przy pracy, Ustawa o nadzorze inspekcyjnym, Ustawa o ubezpieczeniu społecznym, Regulamin o delegowaniu pracowników zagranicę.

W Hiszpani ustawa określa sposób postępowania proceduralnego i taka procedura opisana jest w Kodeksie pracy. W przepisach pracy i krajowych układach zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw rozpatrywane są konkretne umowy z pracownikami, które również obejmują dodatki ze względu na podstawowe przepisy.

Trzecie pytanie brzmiało: „Jeżeli Dyrektywy zostały wdrożone w przepisach, czy partnerzy społeczni ustalili bliżej prawa pracowników delegowanych w układach zbiorowych?”

Twierdząco odpowiedzieli partnerzy z Serbii i Hiszpanii, a pozostali partnerzy odpowiedzieli negatywnie. W ten sposób partner z Serbii odpowiedział, że w układach zbiorowych określono: prawo do podwyższonego wynagrodzenia i stawki godzinowej, prawo do podwyższonej wypłaty pracy w nadgodzinach i jej górny limit, prawo do pokrycia kosztów zakwaterowania na koszt pracodawcy, prawo do pokrycia wyżywienia na koszt pracodawcy, prawo do diet, tygodniowy i roczny urlop wypoczynkowy, prawo do odwiedzenia rodziny na koszt pracodawcy raz w miesiącu i inne ważne prawa pracownicze.

Partner z Hiszpanii powiedział, że Kodeks pracy jest bardzo precyzyjny w części określenia praw pracowniczych, ale w układach zbiorowych są jednak określone następujące ważne prawa: wynagrodzenie za rozłąkę z rodziną, pomoc w zakwaterowaniu w miejscu wyjazdu, szkoly w celu pomocy przy rozłące z rodziną i dla innych przypadków oraz bilety lotnicze.

W Bułgarii nie ma takiej praktyki mimo iż przepisy na nią pozwalają.

Z tego wszystkiego można wywnioskować, że prawa pracowników delegowanych nie są w ogóle ujęte w układach zbiorowych i w ten sposób z punktu widzenia nomotechnicznych warunków pracownicy delegowani są prawie zupełnie wykluczeni z uregulowań układów zbiorowych u większości partnerów w projekcie, a ich prawa określone są co do zasady w przepisach.

Czwarte pytanie ankiety brzmiało: „Czy w umowach o pracę pracowników delegowanych są zawarte dodatkowe dane” Jeżeli odpowiedź jest pozytywna, należy uzasadnić dane ujęte w umowach o pracę.

Partnerzy z Hiszpanii i Serbii pozytywnie odpowiedzieli a pozostali partnerzy albo przeskoczyli odpowiedź i nie odpowiedzieli nic albo odpowiedzieli przecząco. Partner z Litwy nie ma takich informacji. Partner z Serbii odpowiedział takim samym tekstem, jak na poprzednie pytanie, dlatego nie trzeba go ponownie przekazywać, a partner z Hiszpanii podał, że dodatkowe dane dotyczą wyższego wynagrodzenia, dodatku o bezpieczeństwie społecznym, oficjalnych modeli komunikacji itp.: określone ustępy dotyczące wynagrodzenia i harmonogramu pracy są również integralną częścią umowy o pracę pracowników delegowanych. Lider niniejszego projektu SMH-IS pozytywnie odpowiedział na to pytanie: Biorąc pod uwagę podaną definicję pracownika delegowanego i przy okazji delegowania do innego kraju do pracy pracodawca musi uzupełnić umowę o pracę również o inne postanowienia obok istniejących, które obowiązują pracodawcę w kraju pochodzenia. W Republice Chorwacji taka umowa musi zawierać przynajmniej następujące dane:

- 1) okres pracy zagranicą
- 2) czas pracy
- 3) dni wolne od pracy i święta, kiedy pracownik ma prawo nie pracować, ale jego wynagrodzenie jest mu należne
- 4) jednostka pieniężna, w której wypłacane jest wynagrodzenie
- 5) inne przychody finansowe i w naturze, do których pracownik będzie miał prawo w czasie pracy zagranicą
- 6) warunki powrotu do kraju.

Zamiast powyższych danych w umowie o pracę, względnie potwierdzeniu o zawartej umowie, można się odwołać do właściwej ustawy, innego przepisu, układu zbiorowego lub regulaminu pracy, które regulują te sprawy, jeżeli umożliwia to prawo pracy kraju pochodzenia, a w Chorwacji umożliwia to Kodeks pracy. Jednak ponieważ w układach zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa nie ma innych postanowień poza regulacjami ustawowymi, które automatycznie zostały przeniesione do układów zbiorowych, to te postanowienia są jednocześnie postanowieniami układów zbiorowych.

Exemplarz zgłoszenia do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego w okresie trwania pracy zagranicą, pracodawca musi przekazać pracownikowi przed wyjazdem zagranicę, jeżeli zobowiązany jest do takiego ubezpieczenia na podstawie odrębnego przepisu.

Jeżeli pracodawca deleguje pracownika do spółki z nim powiązanej w myśl odrębnego przepisu o spółkach handlowych, która ma swoją siedzibę zagranicą, pracodawca może pracownika, za jego pisemną zgodą, tymczasowo na okres maksymalnie dwóch lat udostępnić tej spółce na podstawie porozumienia zawartego między powiązаныmi pracodawcami.

Do udostępnienia pracownika nie stosuje się postanowień dotyczących zatrudnienia tymczasowego za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, a co jeżeli postanowienie jest niezgodne ze zmienioną Dyrektywą, która została określona. W Dyrektywie 2008/104/WE Parlamentu Europejskiego i Rady o pracy

przez przedsiębiorstwa ds. tymczasowego zatrudnienia wyrażona jest zasada, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia stosowane do pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej powinny być przynajmniej takie same, które stosowane byłyby do tych pracowników, kiedy na takie samo stanowisko zatrudniałoby ich przedsiębiorstwo beneficjent. Ta zasada powinna być stosowana w stosunku do pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej delegowanych do innego kraju członkowskiego.

Powyższe jest jednocześnie minimalną możliwą regulacją i należy uregulować całą kompleksowość prawa w stosunku pracy pracowników delegowanych. Dlatego odnosimy się do obowiązujących układów zbiorowych na wszystkich poziomach, na których zostały zawarte, ponieważ w nich mogą być bardziej precyzyjnie określone i uzupełnione prawa pracowników delegowanych. Jeśli taka możliwość jest przewidziana w ustawie prawa pracowników delegowanych można bardziej precyzyjnie określić w regulaminach pracy wraz z obowiązkiem przeprowadzenia konsultacji z radą pracowniczą lub związkiem zawodowym, tak więc przedstawicielami pracowników. Jednak zła praktyka uczy nas, że takie regulaminy dla poszczególnych krajów są tajemnicą handlową pracodawcy i nie została przeprowadzona procedura konsultacji mimo łamania postanowień Dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 roku, ustanawiającej ramy konsultowania z pracownikami i ich informowania we Wspólnocie Europejskiej.

Uważamy, że należy informować pracowników również o ograniczeniach związanych z zatrudnianiem pracowników zagranicą na podstawie przepisów kraju, w którym wykonują pracę, a to dotyczy terytorium UE, ponieważ nie są one identyczne i nie muszą być wdrożone do prawa pracy poszczególnych krajów, tak więc stosuje się również bezpośrednio Dyrektywy pod warunkiem, że można je w taki sposób zastosować.

W piątym pytaniu pytaliśmy partnerów projektu „Co jest podstawą do zawarcia umowy o pracę z pracownikiem delegowanym (np.: ustawa, układ zbiorowy itd.),” z prośbą o krótkie uzasadnienie. Prawie wszyscy partnerzy projektu odpowiedzieli, że Kodeks pracy albo Ustawa o stosunkach pracy, które są pod względem mocy i poziomu przepisów identyczne.

Partner z Serbii precyzyjnie wymienił szereg przepisów, które zostały podane już wcześniej i wszystkie one są podstawą do zawarcia umowy o pracę, jak również układy zbiorowe, które zostały zawarte na wszystkich poziomach przez przedsiębiorstwa do poziomu krajowego.

Partner z Hiszpanii podał w zasadzie to, co wszyscy powinniśmy robić, a to jest to, że podstawą do zawarcia umowy z pracownikiem delegowanym jest oczywiście Kodeks pracy, ale ponad wszystko układy zbiorowe, w których ustalono korzystniejsze prawa pracowników delegowanych.

Zadano również szóste pytanie, które brzmi: „Czy każdy pracownik delegowany otrzymuje formularz A1 o ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym”. Wszyscy partnerzy w projekcie poza liderem z Chorwacji i partnerem z Polski odpowiedzieli twierdząco. Oczywiście jest tak, ponieważ Międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych, poza tym że obejmują przepisy prawa

umawiających się krajów, odnoszą się również do osób, tj. określają krąg osób, które realizują swoje indywidualne prawa poprzez ich stosowanie.

Pod tym względem umowy można podzielić na dwie grupy. Pierwsza to tzw. umowy zamknięte, a druga to tzw. otwarte umowy. Umowy z pierwszej grupy obejmują tylko osoby, które są obywatelami stron umowy i członkami ich rodzin oraz ewentualnie również osoby ze statusem uchodźcy lub osoby bez obywatelstwa.

Druga grupa umów o ubezpieczeniach społecznych obejmuje wszystkie osoby, które pracowały i były ubezpieczone w umawiających się krajach bez względu na ich status obywatelstwa i członków ich rodzin. Z punktu widzenia zakresu osób, umowy zamknięte są restrykcyjne, ponieważ nie obejmują wszystkich osób, które mają lub miały status ubezpieczonego i mogą być problemem dla realizacji spodziewanych praw nie obywateli.

Obowiązek ten zawierają wszystkie międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych i zależy od miejsca pracy osoby. Oznacza to obowiązkowe ubezpieczenie (emerytalne, zdrowotne itp.) w kraju, w którym praca jest wykonywana. Obowiązek ten wynika z faktu obowiązywania przepisów danego kraju na jego terytorium. Umowy o ubezpieczeniach społecznych z punktu widzenia obowiązku ubezpieczenia nie różnicują poszczególnych rodzajów ubezpieczenia społecznego, co oznacza, że co do zasady nie jest możliwe, żeby być zatrudnionym i być ubezpieczonym w kraju świadczenia pracy tylko z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego, a w kraju pochodzenia być ubezpieczonym z tytułu ubezpieczenia emerytalnego. Należy zauważyć, że obowiązek ubezpieczenia w jednym państwie wyłącza obowiązek ubezpieczenia w innym kraju. W ten sposób spełniony jest jeden z celów umów międzynarodowych o ubezpieczeniach społecznych i to unikanie płacenia podwójnych składek przy okazji świadczenia pracy. W tym sensie umowy o ubezpieczeniach społecznych w związku z obowiązkiem opłacania składek mają cel, jaki z punktu widzenia obowiązków podatkowych mają umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Chociaż obowiązek ubezpieczenia określany jest na podstawie miejsca świadczenia pracy, umowy o ubezpieczeniach społecznych odsyłają do przepisów kraju, w którym świadczona jest praca, na której podstawie określany jest obowiązek ubezpieczenia.

Mianowicie, w umowach tych nie są ustanawiane jakieś szczególne, czy nowe prawa, ponieważ realizowane są one na podstawie ustawodawstwa i systemu ubezpieczeń społecznych (ubezpieczenia emerytalnego) każdego kraju osobno, ale wyłącznie koordynują one ich stosowanie, kiedy dochodzi do ich realizacji. W tym sensie umowy te, mimo że ich pierwotnym celem jest umożliwienie realizacji prawa na podstawie świadczenia pracy i ubezpieczenia zagranicą, mogą mieć również działanie ograniczające. Nie jest to konsekwencja wyłącznie tego, że w czasie negocjowania dwustronnej regulacji stosunków w zakresie ubezpieczeń społecznych (emerytalnych) łatwiej dochodzi do ograniczania prawa (tutaj zawsze możliwe są odstępstwa motywowane interesami negocjujących krajów), ale również terytorialne ograniczenia niektórych praw.

Międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych, na podstawie na przykład Konstytucji Republiki Chorwacji są częścią porządku prawnego i mają pierwszeństwo przed ustawami (*lex specialis*) i na tej podstawie mają

pierwszeństwo przed prawem krajowym i tak jest to uregulowane w prawie wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Każde państwo członkowskie UE lub państwo trzecie zasadniczo zawarło międzynarodowe umowy o ubezpieczeniach społecznych z innymi krajami, ale tutaj otwiera się problem różnic w umowach o ubezpieczeniach społecznych i pracownicy delegowani do różnych krajów mogą realizować również inne prawa w czasie delegowania w różnych krajach i to oceniamy częściowo jako wadę takich umów.

W odniesieniu do każdego delegowania, do którego stosuje się Rozporządzenie 883/04 właściwe są organy państwowe, które zajmują się stosowaniem systemu ubezpieczeń emerytalnych i są one również właściwe do przedłużania okresu delegowania, które rozpoczęło się na podstawie dwustronnych umów, ponieważ do przedłużeń stosowane jest Rozporządzenie 883/04.

Organ państwowy zajmujące się ubezpieczeniem emerytalnym będą na wniosek pracodawcy wystawiały zaświadczenie A1 po przeprowadzonym postępowaniu sprawdzenia warunków delegowania.

Zaświadczenie A1 jest określonym formularzem obowiązującym na całym terytorium UE, jako dowód tego, że pracownik jest delegowany i nie musi w określonym okresie płacić składek w kraju świadczenia pracy, ponieważ odprowadza je w kraju, z którego został delegowany.

Tak więc składki na podstawie przepisów opłacane są w kraju pochodzenia, a nie kraju, do którego pracownik został oddelegowany do pracy.

Należy tutaj również powtórzyć prawo do *ubezpieczenia zdrowotnego* pracownika delegowanego. Wraz z przystąpieniem każdego kraju do pełnego członkostwa w UE zmienia się również sposób i zakres opieki zdrowotnej podczas tymczasowego pobytu za granicą osób ubezpieczonych i różni się ona w zależności od tego, czy jest stosowana w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE), czy w Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Liechtenstein, Norwegia i Islandia), w krajach spoza UE/EOG, z którymi państwo członkowskie UE zawarło międzynarodową umowę o zabezpieczeniu społecznym regulującą kwestię opieki zdrowotnej (umawiające się państwa) lub spoza UE/EOG i również kraje spoza umowy (tzw. kraje trzecie). Tak więc zarówno sposób, jak i zakres opieki zdrowotnej pracownika delegowanego będzie zależał od kraju, do którego pracodawca go wystawił tymczasowo.

W dalszej części będzie mowa wyłącznie o ubezpieczeniach zdrowotnych w krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE) i Europejskiego Obszaru Gospodarczego mimo że również inne rodzaje ubezpieczenia są niemniej ważne ze względu na globalizację gospodarki.

Sposób korzystania z opieki zdrowotnej osób ubezpieczonych jednego kraju członkowskiego UE/EOG w czasie ich pobytu w innym kraju członkowskim reguluje Rozporządzenie nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemu zabezpieczenia społecznego, jako podstawowym rozporządzenie (Rozporządzenie 883/04) oraz Rozporządzenie nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. ustanawiające procedurę realizacji Rozporządzenia nr 883/04, a zatem jest to rozporządzenie wykonawcze (Rozporządzenie 987/09).

Rozporządzenia stosuje się bezpośrednio i w całości i są obowiązujące we wszystkich swoich częściach, dlatego nie ma potrzeby ich wdrażania do przepisów krajowych. Tak samo mają pierwszeństwo przed przepisami krajowymi. Wspomniane rozporządzenia w całości zastąpiły umowy dwustronne o ubezpieczeniach społecznych, które kraje przed staniem się członkiem Unii Europejskiej podpisały z innymi krajami członkowskimi UE/EOG i które regulowały sprawy korzystania z opieki zdrowotnej i dlatego z punktu widzenia opieki zdrowotnej w czasie delegowania w jednym kraju członkowskim UE/EOG nie są stosowane umowy dwustronne, a Rozporządzenia.

Rozporządzenie 883/04 reguluje prawo do opieki zdrowotnej w przypadku czasowego pobytu, zamieszkania lub pracy ubezpieczonego na terytorium innego państwa członkowskiego UE / EOG i planowanego leczenia. Wszystkie przepisy rozporządzenia dotyczące opieki zdrowotnej podczas tymczasowego pobytu w innym państwie członkowskim mają zastosowanie również do pracowników delegowanych i innych osób ubezpieczonych w państwie pochodzenia. Rozporządzenie 883/04 stosuje się do wszystkich obywateli państwa członkowskiego, bezpaństwowców i uchodźców zamieszkałych w państwie członkowskim, do których stosuje się lub stosowano ustawodawstwo jednego lub kilku państw członkowskich oraz do członków ich rodzin.

W zakresie opieki zdrowotnej istotne jest, aby dana osoba mogła być ubezpieczona tylko w jednym państwie członkowskim UE/EOG i jest to dla niej tzw. właściwe państwo i jest w nim właściwy ubezpieczyciel.

W przypadku pracownika delegowanego właściwym państwem jest państwo, w którym znajduje się siedziba pracodawcy, który deleguje go do pracy tymczasowej. W związku z tym, w przypadku pracownika delegowanego, którego pracodawca z siedzibą w kraju deleguje do pracy tymczasowej do innego kraju członkowskiego właściwym krajem będzie kraj pochodzenia, a organem administracyjnym (ministerstwo, zakład ubezpieczeń zdrowotnych itp.) w zależności od przepisów danego kraju, właściwy ubezpieczyciel.

Podczas tymczasowego pobytu na terytorium innego państwa członkowskiego opieka zdrowotna świadczona jest na takich samych warunkach jak ubezpieczonym w kraju pobytu, ale na koszt własnego ubezpieczyciela, przy czym z opieki zdrowotnej zgodnie z Rozporządzeniem mogą korzystać wyłącznie w zakładach opieki zdrowotnej posiadających umowę, tak więc w ramach ubezpieczenia społecznego, a nie w ramach opieki prywatnej.

Prawo do takiej samej opieki zdrowotnej osoby ubezpieczonej realizowane jest na podstawie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) lub w języku angielskim European Health Insurance Card (EHIC). Karta wydawana jest nieodpłatnie na okres jednego roku, ale pracownikom delegowanym wydawana jest na cały okres delegowania (maksymalnie na dwa lata). Zgłoszenie delegowania potwierdzone jest przy pomocy wypełnionego formularza A1 wymienionego w części tekstu na temat ubezpieczeń emerytalnych.

Dlatego należy wnioskować, że formularz A1 jest kluczowym aktem, który należy obowiązkowo wypełnić dla każdego pracownika osobno.

Partnerów projektu również pytaliśmy „Kto kontroluje umowy o pracę pracowników delegowanych w Twoim kraju:

1. Pracodawcy, którzy przekazują je pracownikom
2. Związki zawodowe
3. Rada pracownicza
4. Wyłącznie inspekcje pracy
5. Nikt
6. Jakaś inna instytucja

W tym pytaniu ważne było uzyskać w odpowiedzi informację, czy przedstawiciele pracowników (związki zawodowe i/lub rady pracownicza) mają jakiejkolwiek możliwości albo kompetencje kontroli lub konsultowania w związku z zawartymi umowami o pracę z każdym indywidualnym pracownikiem lub grupą pracowników, którzy wyjeżdżają do pracy do innych krajów tj. do kraju delegowania. Jednak trzech partnerów (Macedonia, Hiszpania i Litwa) odpowiedziało „Pracodawcy, którzy przekazują je pracownikom”, partner z Serbii i po części z Litwy odpowiedzieli „Związki zawodowe”, partnerzy z Hiszpanii, Litwy, Polski, Włoch i również Serbii odpowiedzieli obok związku zawodowego również „Wyłącznie inspekcja pracy” lider projektu z Chorwacji odpowiedział „Nikt” i dodatkowo do innych odpowiedzi Serbia i Litwa podały Ministerstwa Pracy i Instytucje Państwowe i Związek Zawodowy. Te odpowiedzi szczególnie są przykre, ponieważ związki zawodowe prawie w ogóle, ale tylko według otrzymanych odpowiedzi nie są włączone w treść umowy o pracę pracowników delegowanych w licznych krajach z których pochodzą partnerzy projektu. Dla większości pracodawców interesem są jak najmniejsze prawa pracowników, żeby przy zdobywaniu pracy byli konkurencyjni również na podstawie niskich cen pracy, a mniej brana jest pod uwagę konkurencyjność na podstawie innych zależnych kosztów lub innowacji, które pośrednio wpływają na niższe koszty. Jednak w treści zmiany Dyrektywy podano, że Dyrektywa nie harmonizuje kosztów pracy w Europie i jest ograniczona do działań wymaganych, żeby zagwarantować warunki dostosowane do kosztów życia i standardów kraju członkowskiego gospodarza w trakcie trwania delegowania pracownika.

Na bardzo konkurencyjnym rynku wewnętrznym konkurencyjność opiera się o jakość usług, produktywność, koszty przy czym koszty pracy są tylko częścią wszystkich kosztów i innowacje.

Inspekcjom pracy, instytucjom państwowym i ministerstwom należy ewentualne wykroczenia zgłosić i musi to zrobić pracownik osobiście lub związek zawodowy jako instytucja chroniąca prawa pracowników i to przez zespoły mobilne, jeżeli zostały utworzone w poszczególnych krajach. Pracownicy szczególnie jeżeli przybywają z krajów z niskim wynagrodzeniem minimalnym i ogólnie niskimi wynagrodzeniami i przychodami zainteresowani są zarobieniem dodatkowo większych pieniędzy i oni jako osoby indywidualne z pewnością nie zgłoszą ewentualnych nieprawidłowości, a szczególnie nie masowo. Związki zawodowe jak widać z odpowiedzi co do zasady nie mają wglądu w zawarte umowy o pracę i nie mają możliwości zgłoszenia ewentualnych nieprawidłowości właściwym instytucjom.

W Chorwacji co do zasady dla każdego kraju i/lub zlecenia w przetargu opracowywane są regulamin pracy z wynagrodzeniami i innymi kosztami pracowników w ramach biznesplanu, który nie jest wysyłany do rad pracowniczych do konsultacji.

Z tego wszystkiego należy wywnioskować, że pracownicy pozostają ze swoimi decyzjami i wiarą w pracodawcę, a w ten sposób złamano szereg dyrektyw, które dotyczą prowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników i inne, które opierają się o Dyrektywę podstawową. W żadnym z wymienionych przypadków większość pracodawców z pewnością sama z siebie nie będzie przestrzegała postanowień zmienionej Dyrektywy „Taka sama praca, taka sama płaca”. Jednak jeżeli chodzi o praktykę chorwacką na zagranicznych placach budowy było wiele protestów dotyczących wynagrodzeń. Jednak nie doszło do sporów sądowych z tego powodu, że spór sądowy prowadzony jest w kraju, gdzie doszło do złamania prawa pracownika. Jeżeli są to na przykład kraje tzw. starej Unii, to usługi adwokackie są bardzo drogie i pracownicy dlatego rezygnują ze sporów sądowych, a działalność międzyzwiązkowa nie została rozwiązana w taki sposób, że uznawane jest członkostwo związku zawodowego w innym kraju w warunkach delegowania. Tak więc każdy związek zawodowy darmowo lub za minimalną opłatą reprezentuje swoich członków. Dlatego kiedy pracownik pracuje w innym kraju nadal jest członkiem związku zawodowego w kraju pochodzenia, a nie kraju delegowania. Dlatego proponujemy większą koordynację między związkami zawodowymi w tych samych branżach i sektorach, działalnościach, zawodach i w zależności od ich przepisowej organizacji zawodowej. Również proponujemy lepszą koordynację między pracodawcami, żeby nie doszło do złamania prawa lub, żeby zostało sprawdzone do minimum. Dla pracodawców przestrzegających wszystkie przepisy z pewnością nie jest celem nieuczciwa konkurencja między firmami europejskimi i również w części, gdzie poszkodowani są pracownicy.

Jednak należy podkreślić, że rynek coraz bardziej reguluje prawa pracowników i tym samym również pracowników delegowanych. Tak więc w warunkach braku siły roboczej szczególnie specjalistycznej siły roboczej pracodawcy coraz rzadziej na poziomie Unii Europejskiej skłaniają się ku mniejszym prawom, przeciwnie prawa pracownicze są coraz silniejsze w zależności od kraju. Oczywiście w krajach z wyższymi wynagrodzeniami i standardem zwiększenia są bardziej znaczące, a co jest również ważne przyczynia się do tego brak poszczególnych zawodów pracowników.

Ósme pytanie brzmiało: „Kto informuje pracownika o prawach wynikających ze stosunku pracy w kraju, do którego został oddelegowany do pracy?”

1. Pracodawca
2. Związki zawodowe
3. Organ państwowy – podać nazwę
3. Zespoły mobilne
4. Nikt o swoich prawach dowie się dopiero, kiedy wyjedzie do kraju delegowania.

Na to pytanie otrzymaliśmy następujące odpowiedzi:

Partnerzy z Hiszpanii i Serbii odpowiedzieli że „Pracodawca” informuje pracownika o prawach wynikających ze stosunku pracy w kraju, do którego został

oddelegowany do pracy. Partner z Włoch odpowiedział, że pracownika informuje organ państwowy, a liderzy projektu z Chorwacji i partnerzy z Macedonii i Polski odpowiedzieli, że pracownika nie informuje nikt i o swoich prawach dowie się dopiero, kiedy wyjedzie do kraju delegowania.

Ze względu na takie odpowiedzi można wywnioskować, że nie ma koordynacji między związkami zawodowymi i często też pracodawcami. Pracownicy, honor dla jednostek, nawet nie spojrzą na stronę internetową związku zawodowego kraju, do którego zostają delegowani przez pracodawcę do pracy, na której z pewnością znajduje się układ zbiorowy, a większość europejskich związków zawodowych na stronach internetowych ma również tzw. przewodniki dla pracowników delegowanych, które co do zasady są w języku angielskim i języku kraju gospodarza.

Praktyka na prawdę pokazała i na licznych przykładach z Chorwacji, że tak na prawdę ostatnia odpowiedź jest prawidłowa w największej liczbie przypadków. Kilkakrotnie pracownicy przyjechali zagranicę na budowę, najczęściej monterzy, pracownicy budowlani, jak również inni, którzy na miejscu widzieli, że ich prawa pracownicze są znacznie obniżone. Pracownicy lokalni poinformowali swój krajowy związek zawodowy, który poinformował związek zawodowy kraju, z którego przyjechali pracownicy, jako pracownicy delegowani. Rozpoczęto różne działania, ale nie wszczęto sporów sądowych przeciwko takiemu pracodawcy, ponieważ spór sądowy prowadzony jest w kraju, gdzie prawo pracownika zostaje złamane. Niektórzy pracodawcy poprawili wynagrodzenia pracownikom i inne prawa finansowe, a inni woleli zrezygnować z pracy i znajdowali ją poza terytorium Unii Europejskiej nie przestrzegając przy tym Dyrektywy i zmienionej Dyrektywy o prawach pracowników delegowanych i obowiązkach pracodawców w stosunku do nich.

Następujące pytanie było w Ankiecie „S”, z którymi państwami Twój kraj podpisał umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania; Podaj najważniejsze dla Ciebie i całkowitą liczbę umów”. Partnerzy różnie przekazywali odpowiedzi. Partner z Bułgarii napisał szereg konkretnych umów/porozumień i datę ich podpisania, wymieniono je poniżej, a na podstawie danych Krajowej Agencji ds. Przychodów Republiki Bułgarii, obecne umowy, które są stosowane, to 67 z nich:

Republika Federalna Niemiec od 26.01.2011; Republika Austrii od 19.01.2012;

Republika Francji od 17.12.2005.; Rumunia od 23.12.2016. ; Rzeczpospolita Polska od 20.02.2005.; Republika Grecji od 22.02.2005.; Królestwo Danii od 22.02.2005. Irlandia, od 22.02.2005.; Królestwo Hiszpanii od 22.02.2005.; Republika Włoch od 22.02.2005.; Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej od 05.02.2016. Republika Estonii, od 31.03.2009; Republika Cypru od 22.02.2005; Republika Łotwy od 10.08.2007.; Republika Litwy od 10.08.2007.; Republika Portugalii od 14.02.2005.

Republika Węgierska od 17.12.2005.; Republika Finlandii od 17.12.2005. Królestwo Niderlandów od 17.12.2005.; Republika Chorwacji od 17.12.2005.; Konfederacja Szwajcarska od 21.11.2013.; Królestwo Szwecji od 17.12.2005.; Republika Czeska, od 17.12.2005.; Królestwo Norwegii od 20.01.2016.; Wielkie Księstwo Luksemburg od 22.02.2005.; Republika Macedonii od 22.02.2005.; Republika Malta od 22.02.2005

Republika Słowacka, od 17.12.2005; Republika Słowenii od 17.10.2005.; Królestwo Belgii od 22.02.2005.; Chińska Republika Ludowow-demokratyczna od 22.02.2005.; Stany Zjednoczone Ameryki, od 31.03.2009.; Kanada, od 22.02.2005.; Federacja Rosyjska, od 14.02.2005.;

Republika Libańska od 22.02.2005.; Republika Azerbejdżanu, od 31.03.2009.;

Republika Albanii od 22.02.2005.; Algierska Demokratyczna i Narodowa Republika od 10.08.2007.; Republika Armenii, od 26.01.2011. Królestwo Bahrainu, od 26.01.2011.

Republika Białorusi od 22.02.2005.; Republika Turcji od 17.12.2005.; Socjalistyczna Republika Wietnamu od 22.02.2005.; Gruzja, od 22.02.2005.; Arabska Republika Egiptu od 22.02.2005.; Republika Zimbabwe, od 22.02.2005.; Izrael, od 22.02.2005.; Republika Indii od 22.02.2005.; Republika Indonezji od 22.02.2005.; Islamska Republika Iranu od 10.08.2007.; Królestwo Jordanii, od 31.03.2009.; Republika Kazachstan od 22.02.2005. Katar, od 26.01.2011. Koreańska Republika Ludowodemokratyczna, od 22.02.2005. Republika Korei od 22.02.2005.; Kuwejt, od 22.02.2005.; Królestwo Maroko od 22.02.2005.; Republika Mołdawii od 18.02.2005.; Mongolia, od 20.02.2005.; Zjednoczone Emiraty Arabskie, od 31.03.2009.; Republika Singapur od 14.02.2005.; Arabska Republika Syrii, dnia 17.02.2005.; Królestwo Tajlandii od 17.12.2005.; Republika Uzbekistan od 10.08.2007.; Ukraina, od 17.12.2005.; Republika Południowej Afryki, od 10.08.2007.; Japonia, od 20.09.2004.

Lider projektu podał kraje, które są najważniejsze, a z którymi umowy zostały zawarte są to: Austria, Belgia, Czech, Dania, Francja, Irlandia, Niemcy, Niderlandy, Słowenia, Szwecja i wiadomo, że Chorwacja zawarła 59 takich umów.

Partner z Włoch podał tylko kraje, które wydają mu się najważniejsze i to: Rumunia 2017. Od dziesięciu lat i dalej z dziesięcioma krajami UE i krajów europejskich (szczególnie ważne są Szwajcaria 2016 i Luksemburg 2015).

Partner z Litwy podał następujące: 55 krajów ogółem; kraje Unii Europejskiej – kraj skandynawskie, Niemcy, Irlandia, Polska itd.

Partner z Polski podał, że Polska ma zawarte umowy/porozumienia z 89 krajami i najważniejsze to zawarte z Danią, Węgrami, Wielką Brytanią, Francją, Niderlandami, Niemcami itd.

Serbia podała tylko najważniejsze kraje, a całkowita liczba zawartych porozumień/umów nie jest znana, a kraje to: Niemcy, Słowenia, Słowacja i inne.

Hiszpania, tak jak Bułgaria podała szereg zawartych porozumień o unikaniu podwójnego opodatkowania. Albania, Niemcy, Andora, Arabia Saudyjska, Algieria, Argentyna, Armenia, Australia, Austria, Barbados, Belgia, Boliwia, Bośnia, Brazylia, Bułgaria, Kanada, Katar, Czechy, Chile, Chiny, Cypr, Kolumbia, Korea Południowa, Kostaryka, Chorwacja, Kuba, Dania, Ekwador, Egipt, Emiraty Arabskie, Słowacja, Słowenia, USA, Estonia, Filipiny, Finlandia, Francja, Gruzja, Grecja, Niderlandy, Węgry, Indie, Indonezja, Iran, Irlandia, Islandia, Izrael, Włochy, Jamajka, Japonia, Kazachstan, Kuwejt, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Macedonia, Malezja, Malta, Maroko, Meksyk, Mołdawia, Nigeria, Norwegia, Nowa Zelandia, Oman, Pakistan, Panama, Polska, Portugal, Wielka Brytania, Republika Dominikany, Rumunia, Federacja Rosyjska, El Salvador, Senegal, Serbia, Singapur, Południowa Afryka, Szwecja, Szwajcaria, Tajlandia, Trinidad Tobago, Tunezja, Turcja, Urugwaj,

Uzbekistan, Wenezuela, Wietnam. Ogółem Hiszpania zawarła porozumienia o unikaniu podwójnego opodatkowania z 89 krajami.

ZNACZENIE ZAWARTYCH POROZUMIEŃ O UNIKANIU PODWÓJNEGO OPODATKOWANIA

Wynagrodzenia pracowników podlegają opodatkowaniu zgodnie z przepisami krajowymi kraju pochodzenia bez względu na to, czy wypłacane jest wynagrodzenie w kraju, czy innym kraju, do którego pracownik został delegowany, źródło dochodu jest takie samo i opodatkowany jest dochód z pracy. Wstępując do Unii Europejskiej kraj nie zmienia sposobu opodatkowania wynagrodzeń w stosunku do obowiązujących przepisów w kraju pochodzenia. Podobnie jak wcześniej, jeśli kraj z drugim krajem zawarł międzynarodową umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania, pierwszeństwo przed postanowieniami przepisów podatkowych w kraju pochodzenia mają umowy międzynarodowe.

Na przykład Chorwacja zawarła i stosuje międzynarodowe porozumienia w sprawie unikania podwójnego opodatkowania z 54 krajami, z czego 24 kraje to kraje członkowskie Unii Europejskiej, a trzy kraje należą do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Część porozumień została przyjęta na drodze sukcesji z poprzedniego kraju. Dotyczy to również krajów, które są obecnie w trakcie negocjacji dotyczących członkostwa w Unii Europejskiej, więc dobrze jest podkreślić, zwłaszcza że jest to część partnerów niniejszego projektu, których kraje uczestniczą w negocjacjach członkowskich z UE.

Chociaż wszystkie umowy zawierają podobne zapisy dotyczące opodatkowania dochodów, co zostało szczególnie podkreślone na konferencjach, to jednak przy stosowaniu postanowień konkretnej umowy należy przeczytać odpowiednie postanowienia, które regulują opodatkowanie dochodów z pracy niesamodzielnej.

Wynagrodzenia w tych umowach są ujmowane pod różnymi i podobnymi nazwami:

„praca niesamodzielna” albo „niesamodzielna działalność osobista” albo „stosunek pracy” itd. Zgodnie z podstawowymi postanowieniami artykułów porozumień, wynagrodzenia i podobne dochody, które rezydent umawiającego się kraju osiąga z pracy, opodatkowane są tylko w tym kraju, poza przypadkami kiedy chodzi o niesamodzielną pracę w drugim umawiającym się kraju. Jeżeli chodzi o taką pracę dochód z niej osiągnany może być opodatkowany w tym drugim kraju.

Czy wynagrodzenie będzie opodatkowane w kraju rezydenta (kraj pochodzenia) lub w kraju, do którego pracownik został delegowany, określono w postanowieniach, na których podstawie muszą zostać spełnione trzy warunki.

Są to: 1. okres pracy do 183 dni w kraju delegowania, który jest w poszczególnych krajach

różnie uregulowany; 2. że wynagrodzenie wypłaca pracodawca w kraju lub wynagrodzenie wypłaca w jego imieniu pracodawca w kraju delegowania i następnie obciąża pracodawcę w kraju względnie kraju pochodzenia; 3. wynagrodzenie nie obciąża stałej jednostki organizacyjnej lub stałej siedziby, które pracodawca posiada w tym drugim kraju. W większości krajów warunek opodatkowania wynagrodzenia w kraju pochodzenia jest taki, że okres 183 dni zaczyna się i kończy w roku kalendarzowym lub roku rozliczeniowym. Należy przy

tym zwrócić uwagę na okres rozliczeniowy, który w poszczególnych krajach może być różny. W niektórych krajach okres rozliczeniowy to rok kalendarzowy. W niektórych krajach obowiązuje okres od 1 lipca bieżącego roku do 30 czerwca następnego roku lub inaczej, ale nie jest to rok kalendarzowy.

W prostych słowach, jeżeli kraj pochodzenia ma zawartą umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania z innym krajem różnicę podatku płaci pracownik w kraju pochodzenia, jeżeli stopa opodatkowania, którą opodatkowane jest wynagrodzenie w kraju delegowania jest niższa od tej w kraju pochodzenia. Do obliczenia takiego podatku od wynagrodzenia (dochodu od pracy) ma wpływ również fakt, czy okresem rozliczeniowym jest rok kalendarzowy, jak w kraju pochodzenia czy jakiś inny okres rozliczeniowy. O tym pracownicy prawie w ogóle nie wiedzą do momentu, aż jako podatnicy nie otrzymają decyzji podatkowej z Urzędu Skarbowego o wyliczeniu tzw. długu podatkowego za rok kalendarzowy. Dług podatkowy zgodnie z przepisami należy uregulować w terminie 8 dni, a odwołanie od wyliczenia różnicy podatku nie wstrzymuje jej wpłaty. Tak więc nieprzyjemnymi niespodziankami są dla pracowników otrzymywane wyliczenia podatków w kraju z wyższymi i nawet znacznie wyższymi stopami podatkowymi.

I na koniec należy jednak szczególnie podkreślić, że kraje co do zasady mają identyczne zawarte porozumienia/umowy w tekście i prawach, tak więc są one prawie identyczne, kiedy zawarte są z Chorwacją lub Niemcami na przykład. Jednak to i tak stwierdzono również na konferencjach, które odbyły się w ramach niniejszego projektu i to znaczy, że ich stosowanie można obserwować w prawie identyczny sposób według największej liczby krajów.

W związku z tym zagadnieniem chcieliśmy uzyskać informację na następujący temat, który pojawił się w Ankiecie, jaką stawką podatkową opodatkowane są wynagrodzenia pracowników w krajach przynajmniej tych, których przedstawiciele biorą udział w niniejszym projekcie. Gdybyśmy otrzymali odpowiednie dane moglibyśmy wykonać tabelę stóp podatkowych, którymi opodatkowane są wynagrodzenia w poszczególnych krajach. Jednak nie ma odpowiedzi na te pytania, czy też partnerzy podali różne dane. Część partnerów podało ogólne obciążenie wynagrodzeń podatkami i opłatami przy czym nie jest oddzielone „obciążenie” wynagrodzeń i przychodów według składek, nie podane możliwych ulg podatkowych, które w Chorwacji na przykład istnieją i jest ich wiele i na koniec tylko w niektórych ankietach podano stopę podatkową. Uważamy, że stopy podatkowe byłyby korzystniejsze dla wszystkich uczestników tego projektu. Może na przykładzie Chorwacji można rozpoznać cel tego pytania i możliwych otrzymanych wyników i wskazuję wymyślone wynagrodzenie w wysokości 6000€ brutto, które posiada wszystkie elementy listy płac i na którym pokazano wyliczony każdy element.

Wynagrodzenie brutto	51.000,00 HRK	co daje 6000€	1€=7,5 kn			
Emerytalne 1 filar	7.650,00 HRK		stopa	15,0%		
Emerytalne 2 filar	2.550,00 HRK		stopa	5,0%		
Przychód	40.800,00 HRK					
Odprowadzenie osobiste	3.800,00 HRK		czynnik	1	podstawa	2.500,00 HRK
Podstawa opodatkowania	37.000,00 HRK					
Podatek stopa 24%	7.200,00 HRK		stopa	24,0%	podstawa	30.000,00 HRK
Podatek stopa 36%	2.520,00 HRK		stopa	36,0%	podstawa	7.000,00 HRK
Podatek ogółem	9.720,00 HRK					
Podatek lokalny	1.749,60 HRK		stopa	18,00%	podstawa	9.720,00 HRK
Ogółem podatek i podatek lokalny	11.469,60 HRK					
Netto:	29.330,40 HRK					
Wynagrodzenie brutto	51.000,00 HRK					
Składka zdrowotna	8.415,00 HRK		stopa	16,5%		
Wynagrodzenie ogółem koszt	59.415,00 HRK		czynnik	2,03		

Tak więc pytanie było związane stopami podatkowymi, które w Chorwacji wynoszą 24% i 36%.

I na końcu żebyśmy się dowiedzieli, gdzie znalazłyby się wszystkie konsekwentne wyliczenia i dzięki temu też struktura wynagrodzeń według kraju i zadaliśmy pytanie: „Czy pracodawca wpisuje do systemu IMI strukturę wypłaty wynagrodzeń pracowników delegowanych?”

Partnerzy z Serbii i Włoch odpowiedzieli „NIE”, a pozostali partnerzy odpowiedzieli „Nie wiem, ponieważ nie mam takich informacji”. Tutaj należy podkreślić szczególnie treść zmienionej Dyrektywy i zacząć od okresu trwania delegowania pracownika.

Elementy wynagrodzenia za pracę według prawa krajowego lub powszechnie obowiązujących układów zbiorowych pracy powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich usługodawców. Jest zatem uzasadnione narzucenie krajom członkowskim obowiązku publikowania składników wynagrodzeń za pracę na wspólnej stronie internetowej przewidzianej w treści Dyrektywy zmienionej.

W debacie nad zmienioną Dyrektywą pojawiło się pytanie o okres delegowania w sensie, czy to jest 12 miesięcy z możliwością przedłużenia okresu delegowania, czy jest to nadal okres 24 miesięcy. Uważam jednak, że długość okresu delegowania każdego pracownika określa umowa o pracę i inne akty, tak więc jest to wola pracownika. Co więcej, okres delegowania należy rozpatrywać

również z punktu widzenia samej Dyrektywy, ponieważ Dyrektywa 96/71/WE reguluje trzy rodzaje delegowania: bezpośrednie świadczenie usług przedsiębiorstwa w ramach umowy o świadczenie usług, delegowanie w kontekście zakładu lub przedsiębiorstwa, które jest częścią grupy („delegowanie wewnątrz grupy”) i delegowanie pracowników przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej z siedzibą w innym kraju członkowskim. W sekcji 1 został dodany nowy artykuł 2a w Dyrektywie. W tym artykule jest mowa o kodeksie pracy stosowanym dla pracowników delegowanych, jeżeli przewidziane lub rzeczywiste trwanie delegowania przekracza 24 miesiące. Przy tym jednak nie jest kwestionowany ewentualny okres świadczenia usług. Trybunał Unii Europejskiej konsekwentnie uważał, że różnica między swobodą siedziby a swobodą świadczenia usług na zasadzie tymczasowości powinna być określona w indywidualnych przypadkach, biorąc pod uwagę nie tylko czas trwania, ale także częstotliwość, okresowość i ciągłość świadczenia usług.

Dlatego też ustęp 1 nowego artykułu 2a Dyrektywy stosowany jest, kiedy spodziewane jest, że okres delegowania przekroczy 24 miesiące lub jeżeli rzeczywisty okres delegowania przekracza 24 miesiące. W obu przypadkach krajem członkowskim pochodzenia jest kraj, w którym praca jest zwyczajowo świadczona. Ze stosowania przepisu Rozporządzenia Rzym I wynika, że kodeks pracy kraju członkowskiego pochodzenia stosowany jest dla umowy o pracę tych pracowników delegowanych, jeżeli ani jedna strona nie wybrała innej ustawy. Jeżeli została wybrana inna ustawa na tej podstawie pracownik nie może stracić ochrony, która jest zapewniona przez postanowienia, od których może za porozumieniem odstąpić na podstawie przepisów prawa kraju członkowskiego pochodzenia.

W celu uniknięcia przypadków obchodzenia przepisów oraz w przypadku wymiany pracowników w związku z tym samym zadaniem, przy wyliczaniu okresu delegowania należy uwzględnić całkowity okres delegowania przedmiotowych pracowników. Zasada ta będzie stosowana za każdym razem, gdy skumulowany okres trwania będzie dłuższy niż 24 miesiące, ale tylko dla pracowników, którzy zostali delegowani na okres co najmniej sześciu miesięcy, ażeby przestrzegana była zasada proporcjonalności. Biorąc pod uwagę powyższe i przy maksymalnym zaangażowaniu w przestrzeganie postanowień Dyrektywy uważamy, że okres delegowania nie jest przesądzający dla przepisów ogólnych i że należy pozostawić przemysłom rzeczywistą ocenę, a pracownikom umożliwić wyrażanie woli poprzez zawieranie umów o pracę.

Płace i wynagrodzenia pracowników delegowanych są o wiele bardziej złożonym problemem i narażone są na samowolę pracodawców, szczególnie kiedy pracownicy z krajów z niskimi wynagrodzeniami minimalnymi delegowani są do pracy w kraju z wysokimi wynagrodzeniami minimalnymi wraz z regulacją innych przychodów, które nie zostały określone w przepisach lub układach zbiorowych w kraju pochodzenia. Złe opłacani pracownicy są bardzo niezadowoleni w takich warunkach i to może doprowadzić do obniżenia wydajności, zwiększenia zysku pracodawców, którzy nie przestrzegają postanowień Dyrektywy i sporów sądowych, jak również do bezpośredniego przejścia do przedsiębiorstw działających na terytorium kraju przyjmującego pracownika delegowanego. Dotyczy to w szczególności pracodawców, którzy delegują pracowników do jakiegokolwiek pracy ze wschodniej części Unii

Europejskiej do krajów Europy Środkowej i Zachodniej. Dlatego w tym obszarze jest bardzo ważne przestrzeganie zmienionej Dyrektywy. Ponadto, poprzez ustalanie niższych wynagrodzeń i przychodów pracowników na konkursach dochodzi od powstawania niełojalnej konkurencji tych pracodawców, którzy nie stosują Dyrektywy w pełni w odniesieniu do wynagrodzeń i przychodów pracowników w stosunku do pracodawców, którzy stosują ją w pełni. Należy podkreślić, że na konkurencyjnym rynku wewnętrznym usługodawcy konkurują nie tylko kosztami pracy, ale także produktywnością i wydajnością lub jakością i innowacyjnością swoich towarów i usług i zaleca się, aby pracodawcy wzięli pod uwagę te bardzo ważne elementy. Uważamy, że pracodawcy, którzy nie będą dążyć do łamania praw pracowniczych, będą również ze związkami zawodowymi i w dialogu społecznym chcieli rozwiązać kwestię statusu pracowników dla wzajemnej satysfakcji, szczególnie w sytuacji stałego braku rąk pracy na rynku. Podczas debaty na temat zmienionej Dyrektywy stowarzyszenia pracodawców na szczeblu europejskim nie przyjęły jej z zachwytem. Jednak na poziomie pracodawcy związki zawodowe i pracodawca muszą uzgodnić, w drodze układów zbiorowych lub umów o pracę, prawa i obowiązki pracowników w trakcie delegowania do innego kraju. Przy tym popieram układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstw, ponieważ są one bezpośrednio powiązane z samymi pracownikami danej firmy. Krajowe sektorowe układy zbiorowe nie muszą uwzględniać tej kwestii, ponieważ mają zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw w zakresie działalności, dla której zostały zawarte, a część przedsiębiorstw w ogóle nie interesują postanowienie, ponieważ nie delegują pracowników do pracy w innych krajach.

W każdym razie celem zmienionej Dyrektywy jest ustanowienie zasad wynagradzania za pracę w ramach państw członkowskich zgodnie z ich przepisami i praktykami. Jednak krajowe przepisy dotyczące wynagrodzeń za pracę stosowane wobec pracowników delegowanych muszą być uzasadnione potrzebą ochrony pracowników delegowanych i nie powinny być nieproporcjonalnym ograniczeniem transgranicznego świadczenia usług. Elementy wynagrodzenia za pracę według prawa krajowego lub powszechnie obowiązujących układów zbiorowych pracy powinny być jasne i przejrzyste dla wszystkich usługodawców. Jest zatem uzasadnione narzucenie krajom członkowskim obowiązku publikowania składników wynagrodzeń za pracę na wspólnej stronie internetowej przewidzianej w artykule 5 Dyrektywy wdrożeniowej. Należy zauważyć, że statystyki na poziomie krajów dotyczące pracowników delegowanych w ogóle nie istnieją. Dane dotyczące liczby pracowników delegowanych posiada każdy pracodawca, a większość z nich nie jest gotowa informować o nich przedstawicieli pracowników (związki zawodowe i rady pracownicze).

Dyrektywa stanowi również, że ustawy, przepisy, postanowienia administracyjne lub układy zbiorowe stosowane w krajach członkowskich mogą zapewnić, że poprzez zawieranie umów podwykonawczych przez przedsiębiorstwa nie jest dawana możliwość unikania zasad gwarantujących określone warunki zatrudnienia, które dotyczą wynagrodzeń za pracę. Tam, gdzie takie przepisy związane z wynagrodzeniami za pracę istnieją na poziomie krajowym, kraj członkowski je może stosować w sposób niedyskryminujący dla przedsiębiorstw, które delegują pracowników na ich terytorium pod warunkiem, że nie jest nieproporcjonalnie ograniczane transgraniczne świadczenie usług.

Obok wynagrodzeń bardzo ważne jest nowe postanowienie zmienionej dyrektywy, które określa, że wynagrodzenie za pracę obejmuje wszystkie elementy wynagrodzenia za pracę, które określone są jako obowiązkowe na podstawie przepisów krajowych, postanowień lub regulacji administracyjnych, układów zbiorowych lub wyników arbitrażu, które zostały uznane za powszechnie stosowane i/lub w przypadku braku systemu, na którego podstawie ogłaszane są układy zbiorowe lub wyniki arbitrażu jako powszechnie stosowane, na podstawie innych układów zbiorowych lub wyników arbitrażu w kraju członkowskim, do którego pracownik zostaje delegowany.

Biorąc pod uwagę tę okoliczność odsyłamy i pracowników i pracodawców do układów zbiorowych, wyroków sądów, które powstały w określony sposób również poprzez praktykę sądową i do innych podobnych dokumentów, żeby zapoznali się z prawami pracowniczymi w kraju delegowania w celu uniknięcia niepotrzebnych konfliktów. Dotyczy to nie tylko wynagrodzeń pracowników, ale również wszystkich innych elementów przychodów za pracę. Jako przykład podajemy uznanie kosztów dojazdu do pracy i z pracy, płatnych godzin nadliczbowych, pracy w porze nocnej, pracy w dni wolne od pracy i święta określone w ustawie, płatnego urlopu i temu podobnych. Należy również wspomnieć o fakcie, że pracownicy są mniej zadowoleni z wynagrodzenia, jeżeli jej wysokość jest wyższa niż minimalne kwoty, nawet jeżeli w niektórych przypadkach również w minimalnej wysokości kraju, do którego są delegowani, ale są szczególnie ograniczone do tych nie opłacanych innych warunków, do których pracownicy w kraju pochodzenia mają prawo i zostały im odebrane.

Dyrektywa zaleca również przejrzystość, dlatego państwa członkowskie powinny publikować na wspólnej oficjalnej krajowej stronie internetowej - artykuł 5 dyrektywy 2014/67 / UE, elementy wynagrodzeń za pracę zgodnie z punktem (c) tej dyrektywy.

I na koniec tej części tekstu podkreślić, że przedstawiciele organizacji związkowych w projekcie stanowczo opowiadali się za tym, że za taką samą pracę należy ustalić i wypłacić takie samo wynagrodzenie pracownikowi mimo iż istnieje świadomość, że pracownicy krajów członkowskich i spoza Unii Europejskiej, które mają niższe wynagrodzenia minimalne, co do zasady ustalili w umowach również wynagrodzenie minimalne, które określone jest w zachodnich krajach członkowskich Unii Europejskiej. Jednakże nie powinno się na to pozwolić, ponieważ w ten sposób doszłoby do obejścia i braku stosowania zmienionej Dyrektywy, a pracownicy byłiby traktowani nierówno.

Pracodawcy jasno i precyzyjnie wyrazili potrzebę współpracy i poprzez wnioski i odbyte dyskusje oraz współpracy między sobą, ze związkami zawodowymi i rządami państw. I na koniec ostatnie pytanie z ankiety brzmiało „Czy w Twoim kraju lub firmie stosowane jest prawo: „Taka sama płaca za taką samą pracę” Partnerzy z Serbii i Litwy odpowiedzieli „Tak”, partnerzy z Macedonii i Polski odpowiedzieli „NIE”, a partnerzy z Hiszpanii i Włoch odpowiedzieli „Częściowo” przy czym powiedziano, że prawo „Taka sama płaca za taką samą pracę” nie jest stosowana w przypadku wynagrodzeń kobiet, osób z obowiązkami rodzinnymi we wszystkich obszarach. Tak więc należy wywnioskować, że nadal istnieje ignorowanie prawa do takiego samego wynagrodzenia dla najbardziej równych grup.

1. Ze względu na to, że dla każdego obszaru podane są wnioski nie trzeba ich powtarzać. Jednak tą drogą dziękujemy wszystkim partnerom projektu, którzy dostarczyli pisemne sprawozdania o przeprowadzonych działaniach krajowych, jak również wszystkim partnerom, którzy odpowiedzieli na pytania w ankiecie, ponieważ bez tego wkładu i informacji o krajach ta publikacja by nie wyszła i pozostała by tylko teoretycznym komentarzem o samej Dyrektywie. Praktyka zawsze uzupełnia teorię i jest bardzo ważna dla dodatkowego zrozumienia teorii. Dlatego dziękuję Wam wszystkim za wkład w ten projekt.
2. Wartość realizacji tego projektu jest ważna i znacząca, ponieważ partnerzy w projekcie uzyskali wszystkie potrzebne instrumenty, żeby na poziomie krajowym dalej zajmowali się implementacją Dyrektywy i zmienionej Dyrektywy, jak w ustawodawstwach krajowych i implementacją w układach zbiorowych na wszystkich poziomach i w umowach o pracę każdego pracownika delegowanego. O tych działaniach przygotowano prezentacje na temat treści Dyrektywy i jej zmianie, przewodnik dla pracowników delegowanych, który opisuje minimum dokumentów, które pracownik ma ze sobą przy delegowaniu i ta publikacja końcowa, które w określonych obszarach również podkreśla poszczególne miejsca albo dobrą i złą praktykę w poszczególnych krajach, a które są jednak najlepszymi nauczycielami w obszarze stosowania Dyrektywy.
3. Spodziewamy się, że partnerzy projektu będą kontynuowali działania na poziomie trójstronnym i dwustronnym w celu pełnego wdrożenia Dyrektywy w celu zadowolenia wszystkich partnerów społecznych każdego kraju, z których pochodzą uczestnicy tego projektu.
4. W przypadku, jeżeli taki projekt będzie kontynuowany należałoby przeprowadzić więcej działań u partnerów na poziomie krajowym, żeby informacje o możliwościach i sposobie stosowania Dyrektywy dostały się do jak największej liczby pracowników.
5. Przepływ pracowników w Europie i na Świecie nie jest nowością dla wszystkich krajów, z których pochodzą organizacje biorące udział w niniejszym projekcie i ten przepływ odbywa się od kilku lat a nawet wieków. Szczególnie został zintensyfikowany w wyniku globalizacji gospodarki.. Nasuwa się tylko jedno pytanie, czy wszyscy pracownicy mają takie same prawa u swoich zagranicznych pracodawców, a szczególnie, czy za taką samą pracę zagraniczni pracodawcy wypłacali takie same wynagrodzenia i inne opłaty, które często określa Dyrektywa i jej zmiany i uzupełnienia. 91/56 - 96/2016



With financial support from the European Union

GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.