



Stanowisko Forum Związków Zawodowych w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (COM (2016) 128 wersja ostateczna)

Forum Związków Zawodowych przychyła się pozytywnie do intencji Komisji Europejskiej w zakresie zwiększenia roli związków zawodowych w kontekście wzrostu płac, warunków pracy i bezpiecznej przyszłości pracowników delegowanych. Uważamy jednak za niezbędne nakreślenie wizji faktycznych skutków wprowadzenia dyrektywy w proponowanym wymiarze, szczególnie o realną skuteczność proponowanych praktyk. W związku z tym raz jeszcze wskazujemy na brak odpowiednich konsultacji społecznych, których Komisja Europejska nie przeprowadziła z partnerami społecznymi na poziomie unijnym (EKZZ, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEEP). W ocenie reprezentatywnych organizacji związkowych dążenia instytucji europejskich są słuszne, ale skutki ich wprowadzenia dla obu stron, przedsiębiorców i pracowników, muszą odnosić się do opinii zainteresowanych stron. Nasza opinia opiera się więc o rozważanie nad jakością rynku pracy po wprowadzeniu dyrektywy za kilka, bądź też kilkanaście lat. Oto ona:

I

Propozycja Komisji Europejskiej zmierza we właściwym kierunku w sensie ideologicznym, a więc w efekcie swoich działań polegać ma na zagwarantowaniu sprawiedliwego poziomu wynagrodzenia oraz ochrony pracowników delegowanych.

II

Odnosząc się do konkretnych propozycji warto zaznaczyć, że rozwarstwienie dochodowe działa na niekorzyść państw zachodnich w sensie konkurencji z podmiotami, które są w stanie zaproponować

niższe koszty pracy w stosunku do pracowników kraju rodzimego. W sprawie C -396 /13 z dnia 12 lutego 2015 roku , ETS potwierdził już zasadę równej płacy, orzekając, że dyrektywa o delegowaniu pracowników nie może być stosowana przez pracodawców delegujących pracowników wyłącznie w celu oferowania niższych od lokalnych kosztów pracy. Biorąc jednak pod uwagę efekt długoterminowy zgadzamy się, iż należy dokładnie przyjrzeć się proponowanej zmianie dla przedsiębiorców delegujących pracowników, jak i dla samych pracowników zarówno z państw zachodnich, jak i z tych o niższych kosztach pracy.

Okres 24 miesięcy odpowiada zasadom określonym w rozporządzeniu 988/2009, zgodnie z którym pracownik delegowany podlega ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego kraju pochodzenia przez okres maksymalnie 24 miesięcy, pod warunkiem , że pracownik nie jest wysłany, by zastąpić innego delegowanego pracownika. Obecnie sytuacja oddelegowania rzadko przekracza okres 24 miesięcy z powodu istniejących ograniczeń dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne. Proponowana zmiana mogłaby zatem sprecyzować , że po upływie tego okresu delegowania pracownik staje się pracownikiem kraju przyjmującego

III

Wprowadzenie maksymalnego okresu delegowania jest niezbędne dla zapewnienia przejrzystości samego pojęcia delegowania. W szczególności pozwoli to na uświadomienie przedsiębiorcom, że zapisy dyrektywy 96/71/WE wprowadzają jedynie wyjątek od zasady równego traktowania w państwie przyjmującym, który musi podlegać określonym ograniczeniom.

IV

Pozytywnie postrzegamy objęcie pracowników delegowanych powszechnie stosowanymi układami zbiorowymi pracy we wszystkich sektorach. Dla związków zawodowych układy zbiorowe są kluczowym instrumentem efektywnego reprezentowania interesów pracowniczych, co oznacza, że omijanie ich przez przedsiębiorców delegujących pracowników zagranicę jest dla nas nieakceptowalne.

V

Zwracamy także uwagę, że sfera delegowania pracowników z Polski wymaga uporządkowania zagadnienia świadczeń przysługujących pracownikom delegowanym (w zakresie diet, zwrotu kosztów podróży, zakwaterowania), oraz konieczności czytelnego rozróżnienia delegowania i podróży służbowej. Kwestią pilną jest usunięcie nieprawidłowości regulacji dotyczącej diet w czasie podróży zagranicznej (art. 77(5) k.p.) i dostosowanie jej do zasady racjonalnego ustawodawcy.

VI

Jednocześnie informujemy, że ściśle współpracujemy z EKZZ w zakresie działań szczegółowych mających na celu ochronę pracowników delegowanych i wzmocnienie roli związków zawodowych w omawianym obszarze. Mamy nadzieję, że działania Komisji Europejskiej uwzględnią uwagi EKZZ i szybko podjęte zostaną prace nad zmianą dyrektywy. Równocześnie polskie związki zawodowe reprezentowane w RDS oczekują ze strony Komisji Europejskiej podjęcia szybkich prac dotyczących tych aspektów mobilności pracowników, które wymagają działań na szczeblu unijnym – chodzi nam przede wszystkim o uprawnienia socjalne kierowców transportu międzynarodowego.



Przewodnicząca
Forum Związków Zawodowych

