

Stanowisko
Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
z dnia 17 maja 2016 r.

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)

1. Prezydium OPZZ uważa, iż zachowanie i wzmocnienie roli związków zawodowych jako czynnika przyczyniającego się do zachowania wzrostu płac zgodnego co najmniej ze wzrastającą wydajnością jest niezbędne z punktu widzenia możliwości przewyższenia nikłego wzrostu PKB z jakim mamy do czynienia w dużej liczbie państw UE. Z tego też względu popieramy wszelkie działania instytucji unijnych które mogą się do tego przyczynić. Dlatego podchodzimy pozytywnie do intencji Komisji Europejskiej w zakresie zwiększenia roli związków zawodowych w kontekście wzrostu płac, warunków pracy i bezpiecznej przyszłości pracowników delegowanych. Popieramy bowiem ideę równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy.
2. Uważamy jednak, iż niezbędne jest nakreślenie wizji faktycznych skutków wprowadzenia dyrektywy w proponowanym wymiarze, szczególnie w odniesieniu do rzeczywistej skuteczności proponowanych praktyk. W tym kontekście niepokoi nas brak odpowiednich konsultacji społecznych, które Komisja Europejska powinna przeprowadzić z partnerami społecznymi na poziomie unijnym (EKZZ, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP). Ocena skutków wprowadzenia proponowanych zmian dla obu stron, przedsiębiorców i pracowników, jeżeli ma być kompleksowa, musi odnosić się do opinii zainteresowanych stron uzyskanej w stosownym – zagwarantowanym traktatowo – trybie.
3. W odniesieniu do kształtu przedstawionej propozycji zwracamy uwagę, iż w sprawie C-396 /13 z dnia 12 lutego 2015 roku, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej 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. Tym samym propozycja Komisji Europejskiej zmierza we właściwym kierunku, a więc zagwarantowania takiego poziomu ochrony pracownikom delegowanym, który pozwoli na zachowanie właściwej równowagi pomiędzy swobodą świadczenia usług w innym państwie członkowskim a uprawnieniami pracownika delegowanego. Umożliwi to stworzenie warunków dla inwestycji opartych na uczciwej konkurencji i na ochronie praw pracowniczych.
4. 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.

5. 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.
6. Zaproponowane zmiany w Dyrektywie mogą nakłonić polskich przedsiębiorców do odchodzenia od konkutowania za granicą wyłącznie przy wykorzystaniu przewagi komparatywnej wynikającej z niższych kosztów pracy i szukania bardziej innowacyjnych ścieżek prowadzenia działalności. W wymiarze długookresowym będzie to zmiana pozytywnie wpływająca na możliwości rozwoju kapitału ludzkiego i zdolność polskiej gospodarki do przesunięcia się w górę łańcucha wartości dodanej.
7. Nie podzielamy poglądu wyrażonego w Uchwale Sejmu RP z dnia 13 kwietnia 2016 r. oraz w Opinii Senatu RP z 29 kwietnia 2016 r., że propozycja zmian w Dyrektywie narusza zasadę pomocniczości. Sama natura delegowania w wymiarze ponadgranicznym wskazuje, że w odniesieniu do tej instytucji niezbędne są działania dotyczące wszystkich państw członkowskich. Trudno także uznać za naruszenie zasady proporcjonalności fakt, że ustawodawca unijny ma zamiar zmienić, uprzednio wprowadzone przez siebie zasady w odniesieniu do możliwości dokonania wyboru przez państwa członkowskie (np. w zakresie wprowadzenia powszechnie obowiązujących układów zbiorowych pracy czy zasady równego traktowania pracowników tymczasowych).
8. 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.
9. Mamy nadzieję, że działania Komisji Europejskiej uwzględnią uwagi EKZZ i szybko podjęte zostaną prace nad zmianą dyrektywy prowadzone w dialogu z europejskimi partnerami społecznymi. 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 tu przede wszystkim o uprawnienia socjalne kierowców transportu międzynarodowego.

**Prezydium
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych**

Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Ródzikowski