

Firmy zgubią się w gąszczu przepisów. Unijny trybunał orzeknie o przenoszeniu wierzytelności pracowniczych na zagraniczne związki zawodowe. **B9**

Firmy zgubią się w gąszczu przepisów

Unijny trybunał orzeknie o przenoszeniu wierzytelności pracowniczych na zagraniczne związki zawodowe

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Polskie firmy delegujące pracowników do pracy w zjednoczonej Europie z obawą czekają na wyrok, który w ciągu najbliższych miesięcy zapadnie przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Sprawa dotyczy płac polskich pracowników pracujących przy budowie elektrowni jądrowej w Finlandii, którzy swoje roszczenia sędowali na tamtejszy związek zawodowy. Ten z powództwem przeciwko polskiej spółce Elektrobudowa SA wystąpił do fińskiego sądu, który następnie skierował pytania o wykładnię prawa unijnego do TSUE. M.in. zadał pytanie, jakie prawo jest właściwe do oceny, czy można przenieść wierzytelność pracownika o wypłatę wynagrodzenia na związek zawodowy oraz jakie składniki mogą być wliczone do płacy minimalnej. Jak wskazuje Piotr Janczyk, dyrektor Zarządzania Zasobami Ludzkimi z Elektrobudowy S.A., wyrok powinien zapaść do końca czerwca 2015 r.

– Będzie to pierwsze od lat tak ważne orzeczenie dotyczące delegowania pracowników i swobody świadczenia usług w Europie – twierdzi Stefan Schwarz, prezes zarządu stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy.

Mozaika prawna

Wątpliwości skandynawskiego sądu powstały w trakcie rozpatrywania sporu o wierzytelności placowe 186 polskich pracowników delegowanych. W pozwie związek stwierdził, że polska firma nie wypłaciła zatrudnionym wynagrodzenia zgodnego z branżowym układem zbiorowym obowiązującym w Finlandii.

Skład orzekający miał wątpliwości, czy zatrudnieni mogli sędować swoje wierzytelności placowe. Bowiem zgodnie z art. 84 polskiego kodeksu pracy przeniesienie prawa do wynagrodzenia jest zakazane. Z kolei fińskie przepisy pozwalają na cesję takich wierzytelności.

W sprawie wypowiedział się już rzecznik generalny TSUE. Uznał on, że kwestię ważności przeniesienia roszczeń pracowniczych na inne podmioty (np. związek zawodowy) należy oceniać według prawa państwa przyjmującego pracownika, w tym przypadku – prawa fińskiego. Stwierdził tak, mimo że umowy o pracę były zawierane według prawa polskiego. Swoją opinię rzecznik uzasadnił tym, że w przypadku osób delegowanych należy zastosować zasadę korzyści, określonej w dyrektywie 96/71/WE (Dz. Urz. UE 1997, L 18, s. 1).

Zasady wysyłania pracownika za granicę

WARUNKI DELEGOWANIA ZATRUDNIONYCH DO ŚWIADCZENIA USŁUG:

- ➔ pracodawca, działający w jednym państwie, czasowo kieruje swoich pracowników do wykonywania obowiązków w innym kraju
- ➔ pracownik nadal pozostaje zatrudniony w kraju, gdzie stale wykonuje pracę (tutaj też płacone są podatki i składki ZUS)
- ➔ firma musi zapewnić równe traktowanie pracowników zatrudnionych na stałe i delegowanych, m.in. w zakresie maksymalnych okresów pracy, minimalnych okresów wycieczki i najniższej płacy
- ➔ przewidywany czas pracy zatrudnionego za granicą nie przekracza 24 miesięcy
- ➔ pracownik nie jest wysyłany w celu zastąpienia innej delegowanej uprzednio osoby
- ➔ podmiot delegujący prowadzi tzw. znaczną część działalności w państwie, w którym ma swoją siedzibę

 **255** TYS.
PRACOWNIKÓW BĘDZIE DELEGOWANYCH Z POLSKI DO INNYCH KRAJÓW UE W 2015 ROKU

Źródło: Komisja Europejska, PIH, IMP (dane szacunkowe)

 **5,5** MLD ZŁ
WYNOSZĄ OBECNIE WPŁYWY PODATKOWE I SKŁADKI DO ZUS Z TYTUŁU DELEGOWANIA

– Obawiamy się, że takie stanowisko będzie zachęcać związki zawodowe z innych krajów do skupiania roszczeń przeciwko polskim przedsiębiorcom i pozywania ich. Może być przecież tak, że roszczenia te będą nieuzasadnione lub tak skomplikowane i trudne do oceny, że na wiele miesięcy, a nawet lat, uwikłają pracodawcę w kosztowne procesy przed zagranicznymi sądami. To niewątpliwie sposób, by zniechęcić polskie firmy do świadczenia usług za granicą i wykluczyć je z rynku – stwierdza Stefan Schwarz.

– Niestety, polscy pracownicy wierzają w przyjaźielskie wsparcie związków zawodowych, niewiele z tego rozumiejąc. A ci, choć poklepują ich po ramieniu, jednocześnie kupują im bilet do domu. Wspierają ich po to, by wypchnąć z rynku polskich przedsiębiorców. Jeśli nasze firmy będą musiały zapłacić swoim pracownikom większe wynagrodzenia, staną się niekonkurencyjne. To bardzo mądra metoda walki z zagranicznymi firmami, bo jest cywilizowana i jednocześnie diabelsko skuteczna – dodaje radca prawny **Sławomir Paruch**, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Problem korzystności

Przedsiębiorcy z obawą czekają na orzeczenie trybunału. – Jeśli TSUE orzeknie zgodnie ze stanowiskiem rzecznika, a tak często się dzieje, czekają nas ogromne problemy praktyczne związane z wyrywkowym stosowaniem regulacji z różnych krajów – zauważa Stefan Schwarz. – Taki wyrok trybunału oznaczałby, że w każdym podobnym spo-

rze dotyczącym pracowników delegowanych można zastosować wyrwany element z innego systemu prawnego, który jest korzystniejszy dla pracownika. Dotychczas byłem przekonany, że jeśli prawem właściwym do umowy jest prawo polskie, to stosujemy je w całości i nie wybieramy niektórych elementów z innych systemów prawnych – dodaje.

Zwraca także uwagę, że czasami trudno będzie określić, czy dla pracownika korzystniejszy jest przepis polski czy obcy.

Wyrok TSUE może spowodować rewolucję w regulaminach pracowniczych

– Nie można ślepo stosować zasady korzystności. Czasem w dłuższej perspektywie lepsze dla pracownika jest uregulowanie krajowe – wtóruje Radosław Gałka, ekspert Polskiej Izby Handlu.

Potwierdza to **Sławomir Paruch**, który równocześnie wskazuje, że w przypadku sporu fińskich związkowców z polską spółką korzystniejsze są dla zatrudnionych przepisy polskie.

– Nasz system prawny, który ustanawia zakaz przenoszenia prawa do wynagrodzenia, gwarantuje lepszą ochronę prawną pracownikowi. Gdy zbywa on swoją wierzytelność placową, to z regulacji ją sprzedaje tylko za część jej wartości, a więc doznaje uszczerbku w swoim stanie majątkowym. Taka regula-

cja naraża też słabszą stronę stosunku pracy na sytuację, w których może być nakłanianą do wyzbycia się roszczenia – zaznacza mecenas Paruch.

Płaca minimalna

Fiński sąd chce się również dowiedzieć, jak należy definiować pojęcie płacy minimalnej, która powinna być zagwarantowana każdemu delegowanemu (zgodnie z dyrektywą o delegowaniu) oraz jakie składniki wynagrodzenia mogą być do niej zaliczone.

– Jeśli firma będzie musiała wypłacić je poza płacą minimalną, poniesie wyższe koszty funkcjonowania na obcym rynku – zauważa radca prawny Przemysław Ciszek, wspólnik w firmie C&C Chakowski & Ciszek.

Zdaniem rzecznika generalnego do płacy minimalnej nie można wliczać takich świadczeń, które stanowią zwrot wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania (w rozpatrywanej sprawie były to koszty zapewnienia pracownikom mieszkania oraz bony na posiłki). Stwierdził zaś, że wlicza się do niej podstawową stawkę godzinową, wynagrodzenie gwarantowane za pracę na akord, dodatek wakacyjny (należność za urlop), a także stałe diety i odszkodowania za codzienny dojazd do pracy. Rzecznik wskazał jednak, że nie można nakazać wypłaty tych dwóch ostatnich składników, jeśli zmniejszy to atrakcyjność świadczenia usług, a jednocześnie nie są one niezbędne do zapewnienia zatrudnionym minimalnego wynagrodzenia.

– Podobne składniki wynagrodzenia występują też w innych państwach. Orzeczenie TSUE da nam informację, jak rozumieć przepisy unijne i jakie składniki zaliczać do minimalnego wynagrodzenia. Zapewni większe bezpieczeństwo prawne dla firm delegujących – mówi Stefan Schwarz.

– Wyrok może też spowodować rewolucję w regulaminach wynagradzania. Firmy delegujące będą w nich wprowadzać takie nazwy dodatków, jakie przewidują regulacje konkretnego państwa – stwierdza Przemysław Ciszek.

– Orzeczenie to będzie mieć znaczenie nie tylko dla przedsiębiorców, którzy będą mogli powołać się na rozumienie przepisów przedstawione przez trybunał, ale też dla sądów krajowych, które będą interpretować przepisy dyrektywy zgodnie z jego wskazówkami – wskazuje **Sławomir Paruch**. © P

PISALIŚMY O TYM

Koniec przewozów kabotażowych
– DGP nr 11/2015
www.praca.gazetaprawna.pl