

Obcy związek upomni się o delegowanych. Polacy
wysłani do pracy za granicę mogą liczyć na pomoc lokal-
nych organizacji. Przysługuje im także płaca minimalna,
której wysokość określają branżowe układy zbiorowe . **B6**

Obcy związek upomni się o delegowanych

Polacy wysłani do pracy za granicę mogą liczyć na pomoc lokalnych organizacji. Przysługuje im także płaca minimalna, której wysokość określają branżowe układy zbiorowe

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Tak wynika z wczorajszego wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE, który wydał korzystne orzeczenie dla polskich pracowników budujących elektrownię atomową w Finlandii.

Problem dotyczył 186 osób zatrudnionych przez Elektrobudowę SA (ESA), z którymi firma zawarła w Polsce umowy o pracę, a następnie delegowała do swojego oddziału w Finlandii. Przy czym kontrakty nie gwarantowały zatrudnionym minimalnego wynagrodzenia, które otrzymują fińscy pracownicy na mocy powszechnie obowiązujących układów zbiorowych stosowanych w sektorze elektryfikacji i instalacji technicznych budynku.

Polacy, jak tylko dowiedzieli się, że zarabiają mniej niż Finowie, poczuli się dyskryminowani. W efekcie indywidualnie przenieśli swoje wierzytelności na tamtejszy związek zawodowy działający w sektorze energii elektrycznej. Taki zabieg miał zapewnić delegowanym skandynawską stawkę płacy minimalnej.

Sprawa trafiła do fińskiego sądu, w którym ESA podniosła, że zagraniczny związek nie posiada legitymacji procesowej do występowania w imieniu pracowników delegowanych. Powód? Polskie prawo zakazuje bowiem przenoszenia wierzytelności wynikających ze stosunku pracy.

Sąd nie wydał wyroku. Miał wątpliwości, czy działania polskich pracowników i fińskich związkowców naruszają lub nie Kartę praw podstawowych. O rozstrzygnięciu tej kwestii

zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Współpraca popłaca

Trybunał uznał wczoraj, że fiński związek mógł reprezentować interesy pracowników z Polski. W jego ocenie nie istnieje żaden powód, który mógłby podważyć powództwo, jakie organizacja skierowała do sądu, a tym samym gwarantowane w Karcie prawo do skutecznego środka prawnego.

- Nie jestem zdziwiony tym rozstrzygnięciem, bo ono tylko potwierdza słuszność działań prowadzonych od lat przez NSZZ „Solidarność”. Związek ma podpisanych wiele porozumień z zaprzyjaźnionymi organizacjami związkowymi działającymi w innych państwach. Dzięki nim polscy delegowani mogą liczyć na pomoc prawną na terenie kraju, w którym pracują - stwierdza prof. Marcina Zieleniecki, ekspert NSZZ „Solidarność”.

- Wczorajsze rozstrzygnięcie TSUE przecina wszelkie wątpliwości co do legalności takiej współpracy - dodaje.

W ocenie ekspertów możliwość przekazywania zagranicznym związkom zawodowym prawa do walki o wynagrodzenie przed sądem może mieć pozytywne, ale też negatywne konsekwencje.

- Jeśli obcy związek w całości przekaze wywalczone wynagrodzenie skrzywdzonemu pracownikowi, to takie działanie oczywiście należy pochwalić. Obawiam się jednak, że mogą mieć miejsce przypadki, gdy związki będą skupować wierzytelności pracowników i zarabiać na ich odzyskiwaniu - ostrzega

Zasady delegowania pracowników do kraju UE

➔ Osoba delegowana zwykle jest zatrudniana w jednym państwie, natomiast tymczasowo jest wysyłana do innego państwa

➔ Firma musi zapewnić równe traktowanie pracowników zatrudnionych na stałe i delegowanych, m.in. w zakresie maksymalnych okresów pracy, minimalnych okresów wypoczynku i najniższej płacy

➔ Pracodawca na mocy unijnych przepisów nadal opłaca składki na ubezpieczenia społeczne w Polsce

Ważne!

Maksymalny okres pracy poza granicami kraju wynosi 24 miesiące

➔ ZUS przed wystawieniem zaświadczenia sprawdzi, czy istnieje bezpośredni związek między przedsiębiorstwem delegującym a oddelegowanym pracownikiem



250 TYS.

PRACOWNIKÓW BĘDZIE DELEGOWANYCH Z POLSKI DO INNYCH KRAJÓW UE W 2015 R.



5,5 MLD Zł

ROZCZNIE OTRZYMUJE BUDŻET PAŃSTWA Z TYTUŁU PODATKÓW I SKŁADEK DO ZUS

Stefan Schwarz, prezes zarządu Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy.

Dieta wchodzi do płacy

Sędziowie TSUE orzekli też, że w zakresie minimalnej stawki płacy w stosunku do delegowanych zastosowanie mają nie tylko powszechnie obowiązujące przepisy, ale także branżowe układy zbiorowe. To może oznaczać, że polscy przedsiębiorcy działający w innych krajach będą musieli stosować płace wynikające z obowiązujących w danym państwie porozumień zbiorowych.

Przy okazji TSUE wskazał, które ze świadczeń przysługujących delegowanym należy traktować jako część płacy minimalnej.

- Rozstrzygnięcie trybunału w tym zakresie odbiega od obowiązującego w Polsce zaliczania składników wynagrodzenia do płacy minimalnej i nie jest już tak korzystne dla pracowników - uważa profesor Zieleniecki.

Trybunał stwierdził, że za część płacy minimalnej nale-

ży uznać stałą dietę. Ponadto zaliczył do niej odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy. Z kolei pokrycie przez firmę delegującą kosztów zakwaterowania pracowników, a także wydanie im bonów na posiłki w celu zrekompensovania kosztu życia, nie mogą stanowić elementów płacy minimalnej.

- Takie rozstrzygnięcie może się okazać bardzo korzystne dla przedsiębiorców. Szczególnie wliczanie stałych diet do płacy minimalnej znacznie zbliża polskie stawki do tych obowiązujących w państwach zachodnich. Co więcej, ten wyrok może być wykorzystany przez branżę transportową w związku z wprowadzeniem przez Niemcy płacy minimalnej - uważa **Sławomir Paruch**, radca prawny **Kancelaria Raczkowski Paruch**.

ORZECZNICTWO

Wyrok TSUE z 12 lutego 2015 r., sprawa C- 396/13.
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia