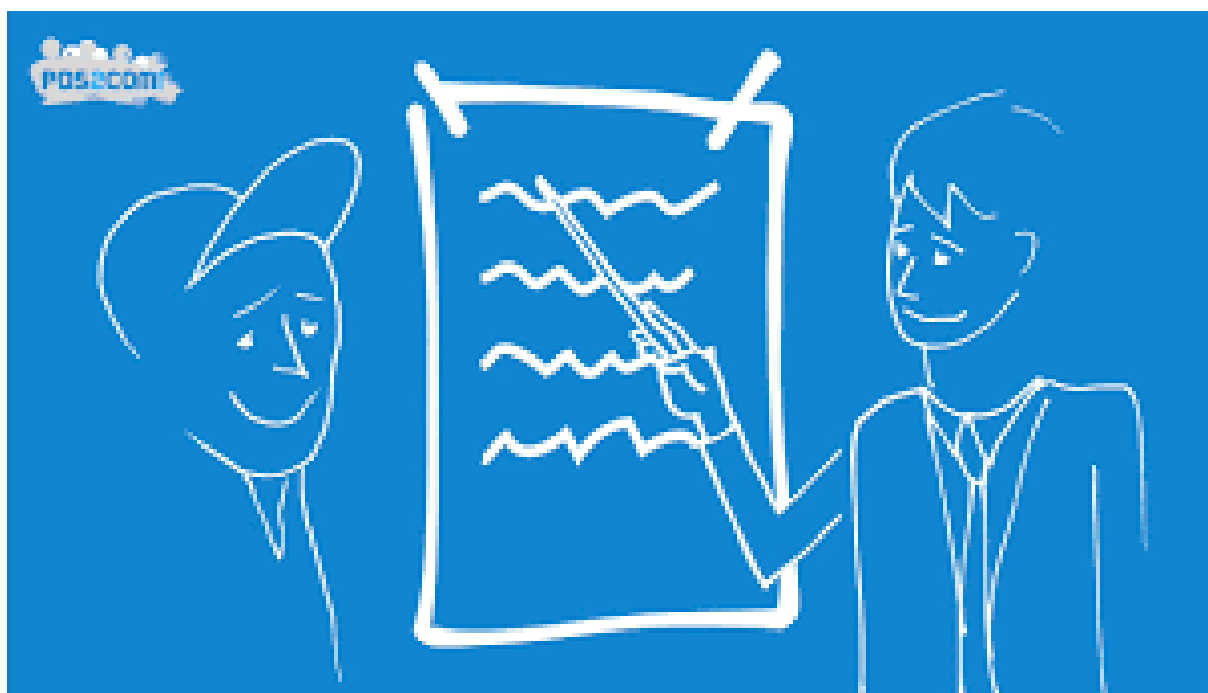




Posting at Equal Rights for Equal Work and
Fair Competition in Metal Industry

Delegowanie pracowników w sektorze metalowym - przewodnik



Poszerzanie i wymiana wiedzy oraz dobrych praktyk.
Wzmocnienie współpracy międzynarodowej.
Monitorowanie stosowania prawa.

I. *Informacje ogólne*

Niniejszy przewodnik został opracowany w ramach projektu współfinansowanego ze środków funduszy Unii Europejskiej, zatytułowanego:

„POSTING AT EQUAL RIGHTS FOR EQUAL WORK AND FAIR COMPETITION IN METAL INDUSTRY POS2COMI”.

Publikacja została przygotowana przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Arcelor Mittal Poland S.A. we współpracy z organizacjami i instytucjami reprezentującymi 8 krajów: Grecję, Hiszpanię, Serbię, Włochy, Litwę, Bułgarię, Słowację i Polskę.

Uczestnictwo przedstawicieli z kilku krajów, reprezentujących różne podmioty (związki zawodowe, pracodawcy, organizacje pośrednictwa pracy, uniwersyteckie ośrodki naukowe, inspekcje pracy) umożliwia dokonanie kompleksowej oceny rozwiązań prawnych, jak i praktycznych, związanych z delegowaniem pracowników, a także na wymianę doświadczeń, które w poszczególnych krajach są różne z uwagi na skalę delegowania, jak i mechanizmy zawarte w ustawodawstwie krajowym. Uczestniczące kraje brały udział w działaniach projektowych w charakterze „nowych”, jak i „starych” państw członkowskich UE, jak również państw kandydujących, co niewątpliwie również poszerzyło możliwości dokonania oceny i wyciągnięcia wniosków, widzianych z różnych perspektyw i punktów odniesienia.

Podręcznik ma na celu pogłębienie wiedzy z zakresu delegowania pracowników, przybliżenie rozwiązań prawnych, a także wymianę informacji oraz dobrych praktyk, stosowanych w państwach delegujących pracowników i ich przyjmujących.

Ponadto w podręczniku zawarto rozwiązania mające na celu monitorowanie stosowania prawa, zarówno dyrektyw UE, jak i ustawodawstw krajowych w obszarze warunków zatrudnienia pracowników delegowanych. W treści podręcznika zawarto również ocenę problematyki delegowania pracowników w oparciu o przeprowadzone badania ankietowe pracowników, jak i firm delegujących pracowników.

Wartością dodaną niniejszego przewodnika jest wzmocnienie współpracy międzynarodowej pomiędzy właściwymi organami krajowymi a partnerami społecznymi, która jest niezbędna dla zapewnienia właściwego stosowania i przestrzegania rozwiązań prawnych, mających na celu prawidłowe zabezpieczenie praw i interesów pracowników delegowanych. W tym celu zawarto w jego treści dane kontaktowe do wszystkich organizacji i podmiotów, uczestniczących w projekcie.

II.

Szczegółowe cele projektu

„POSTING AT EQUAL RIGHTS FOR EQUAL WORK AND FAIR COMPETITION IN METAL INDUSTRY POS2COMI” (dalej *projekt*) jest realizowany od września 2017 roku i jego cele można określić w następujący sposób:

- przyczynianie się do dalszej poprawy współpracy ponadnarodowej między właściwymi organami krajowymi i partnerami społecznymi, zaangażowanymi w monitorowanie i prawidłowe stosowanie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 roku dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz dyrektywy 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE;
- zwiększenie wzajemnego zaufania wśród zainteresowanych stron, w tym promowanie wspólnych działań między partnerami społecznymi na różnych poziomach, wymianę odpowiednich urzędników i szkolenia;
- zwiększenie opartej na dowodach oceny informacji i danych dotyczących różnych wymiarów delegowania pracowników,
- zwiększenie dostępności, przejrzystości i jakości informacji dotyczących warunków zatrudnienia, których należy przestrzegać oraz istniejących praktyk w państwach członkowskich UE w zakresie monitorowania i egzekwowania przepisów dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników,
- zdefiniowanie przeszkód w dostępie do informacji w zakresie praw pracowników delegowanych oraz ich wyeliminowanie,
- uświadomienie pracownikom roli organizacji związkowych w procesie delegowania,
- wskazanie możliwości pogłębienia wiedzy przez pracowników delegowanych na temat warunków pracy i płacy, praw i obowiązków pracowniczych, przepisów socjalnych, jak i podatkowych w miejscu wykonywania pracy,
- promowanie współpracy międzynarodowej pomiędzy zainteresowanymi stronami w przedmiotowym obszarze,
- wskazanie problemów, jakie najczęściej dotyczą delegowanych pracowników,
- przedstawienie możliwości obrony swych praw i interesów.

Charakterystyka prawna delegowania

Po raz pierwszy obszar delegowania pracowników w ramach funkcjonowania swobody przepływu usług na wspólnym rynku uregulowano w 1996 roku, kiedy to przyjęto do dziś obowiązującą dyrektywę 96/71/WE (dalej: *dyrektywa*)¹. Państwa członkowskie na wprowadzenie w życie nowych regulacji otrzymały czas do dnia 16 grudnia 1999 roku.

W dyrektywie tej w pierwszej kolejności wskazano ogólną zasadę możliwość czasowego kierowania (delegowania) własnych pracowników do wykonywania prac na terenie innego kraju członkowskiego UE, w ramach znoszenia przeszkód w swobodnym przepływie osób i usług. Kierując się powyższą zasadą wprowadzono odpowiednie regulacje prawne, których celem było zapewnienie odpowiednich standardów zatrudnienia oraz zniesienie stanu niepewności w obszarze wykonywania usług. W treści dyrektywy bardzo wyraźnie podkreślono, iż promocja świadczenia usług wymaga uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych. Dotychczasowy stan prawny nie był bowiem zrozumiały, jasny i nie gwarantował pracownikom delegowanym właściwego poziomu zabezpieczenia, co stawiało pracowników delegowanych w niekorzystnej sytuacji.

Zgodnie z art. 1 dyrektywy, jej przepisy mają zastosowanie do tymczasowego, transgranicznego świadczenia usług polegających na:

- delegowaniu pracowników przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium innego państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w okresie delegowania,
- delegowaniu pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w okresie delegowania,
- delegowaniu pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencją wynajmująca personel, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Analizując powyższe zapisy można wskazać, iż ich częścią wspólną wszystkich możliwych przypadków delegowania jest:

- tymczasowość wykonywania pracy (delegowania) oraz

¹ Dyrektywa została przyjęta w dniu 16 grudnia 1996 roku; Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich z 21 stycznia 1997 roku.

- istnienie przez cały okres delegowania stosunku pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem.

W literaturze przedmiotu niektórzy eksperci nazywają tę grupę „pracownikami na sprężynie”, podkreślając, że po realizacji danej usługi, wracają oni do państwa oddelegowania². Maksymalny czas wykonywania pracy delegowanej przepisy określają na 24 miesiące.

Dyrektywa jako pracownika delegowanego określa pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje. Dla celów dyrektywy przyjęto, iż obowiązującą jest definicja pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany. Dla właściwego zrozumienia tej definicji i rozróżnienia innych przypadków wykonywania pracy za granicą należy podkreślić, iż pracownikiem delegowanym nie jest osoba, która korzystając z prawa do swobodnego przemieszczania się, udaje się do innego kraju z własnej woli, w celu zamieszkania i wykonywania pracy (tzw. migracja zarobkowa).

Tab. 1. Porównanie delegowania pracowników z migracją zarobkową.

	Delegowanie pracowników	Migracja zarobkowa
Definicja	Tymczasowe wykonywanie usług w innym kraju niż znajduje się pracodawca	Zmiana miejsca (kraju) zamieszkania i zatrudnienia, najczęściej bez zdefiniowanego czasu
Wynagrodzenie i warunki zatrudnienia	Zagwarantowanie minimalnych standardów wynagrodzenia i warunków zatrudnienia w kraju świadczenia pracy	Obowiązujące w miejscu świadczenia pracy
Zabezpieczenie społeczne	Według kraju oddelegowania jeśli delegowanie jest na okres krótszy niż 24 miesiące	Według kraju świadczenia pracy
Miejsce zamieszkania	Kraj wykonywania pracy	Kraj wykonywania pracy

Źródło: Delegowanie pracowników w Unii Europejskiej, Kamil Matuszczyk, infos nr 8 z 5 lipca 2018 roku.

W tym miejscu warto również wspomnieć o podróży służbowej (delegacji) pracownika, gdyż bliska terminologia niejednokrotnie powoduje, iż te terminy stosowane są zamiennie. Jest to jednak zupełnie inna czynność, nie mająca wiele wspólnego z delegowaniem pracownika. Generalnie rzecz biorąc podróż służbowa (delegacja) to wykonywanie obowiązków pracowniczych (pracy) poza stałym miejscem wykonywania pracy, na polecenie pracodawcy, i która to praca ma charakter incydentalny, krótkotrwały, tymczasowy.

² M. Benio, O przewadze konkurencyjnej Polski na wewnętrznym rynku Unii, o delegowaniu pracowników i swobodzie świadczenia usług w UE, „Zarządzanie Publiczne” 2013, nr 1(23), s. 116.

Pracownikowi w takiej sytuacji przysługują diety, zwrot kosztów za podróż oraz zakwaterowania.

Wieloletnie stosowanie dyrektywy pokazało jednak, iż istnieje konieczność poprawienia wdrażania i egzekwowania zasad związanych z delegowaniem pracowników. Dochodziło do sytuacji, gdzie właściwe organy w państwach członkowskich, usługodawcy, a także sami pracownicy delegowani często mieli problemy chociażby w ustaleniu czy dochodzi do delegowania w rozumieniu dyrektywy, czy też nie.

Pojawiły się naganne praktyki pracodawców, którzy wykorzystywali niejasność i nadmierną ogólność przepisów w celu ich obchodzenia, np. firmy zaczęły masowo rejestrować fikcyjne siedziby (tzw. letter box) za granicą, np. w Polsce czy na Cyprze. Zajmowały się one wyłącznie delegowaniem pracowników, korzystając z niższych kosztów ich zatrudnienia. Podmioty te nie prowadziły normalnie rozumianej działalności gospodarczej, a służyły wyłącznie jako firmy satelickie, delegujące pracowników do swoich rynków pracy, co w rezultacie prowadziło między innymi do łamania praw pracowniczych. Wskazywano również na problemy z właściwą implementacją dyrektywy w poszczególnych krajach członkowskich oraz brak zrozumienia jej celów i zadań. Nie funkcjonowała należycie współpraca w dziedzinie przekazywania informacji przez biura łącznikowe i odpowiednie urzędy w państwach członkowskich, co prowadziło w dużej mierze do bezkarności firm, łamiących zasady zawarte w dyrektywie i przepisach wykonawczych.

Wyeliminowanie tych błędów i nadużyć stało się zatem koniecznością. W tym celu w dniu 15 maja 2014 roku została wydana dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, która weszła w życie w dniu 17 czerwca 2014 roku (dalej: dyrektywa wdrożeniowa lub dyrektywa 2014/67/UE).

Dyrektywa wdrożeniowa poprawiła i usprawniła szereg kwestii, w tym:

- wprowadziła środki mające służyć organom kontrolnym ze wszystkich krajach UE do oceny legalności delegowania pracowników oraz zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów (art. 4),
- zapewniła lepszy dostęp do informacji dotyczących warunków zatrudnienia delegowanego pracownika oraz zapewniła mechanizmy do szybszej wymiany informacji pomiędzy państwami członkowskimi (art. 5). W tym celu wskazano, iż należy stworzyć jedną, oficjalną krajową stronę internetową, gdzie w będą podane informacje o warunkach zatrudnienia w sposób przejrzysty, jasny i pełny; oprócz powszechnie obowiązujących przepisów prawnych na stronie internetowej mają być również zamieszczane układy zbiorowe oraz wszelkie inne źródła prawa pracy, którymi mogą zostać objęci pracownicy delegowani,
- wzmocniła współpracę administracyjną właściwych organów, wymianę urzędników zajmujących się sprawami delegowania oraz szybkie udzielanie wzajemnej pomocy w celu

wdrażania, stosowania i egzekwowania przedmiotowych dyrektyw (art. 6 i 8); przewiduje się m.in. dostarczanie drogą elektroniczną informacji rejestracyjnych (płatnik VAT) jak najszybciej, maksymalnie w ciągu 2 dni roboczych, a innych maksymalnie w ciągu 25 dni roboczych od otrzymania wniosku, chyba że państwa członkowskie uzgodniły wzajemnie krótszy termin,

- w sektorze budowlanym wprowadziła tzw. odpowiedzialność solidarną w przypadku podwykonawstwa, wykonawcy i podwykonawcy za zobowiązania w odniesieniu do zaległego wynagrodzenia pracowników delegowanych podwykonawcy (art. 12),

- wprowadziła transgraniczną egzekucję grzywien i kar (rozdz. VI); do tej pory często w praktyce, z uwagi na brak właściwych i szybkich narzędzi prawnych, a także problemy we współdziałaniu stosownych organów, kary i grzywny administracyjne nie są egzekwowane poza granicami kraju, który je nałożył,

- wprowadziła listy środków kontrolnych, które mają na celu jedynie wdrożenie dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników oraz pod warunkiem ich uzasadnienia i proporcjonalności (art. 9).

Niezwykle ważnym dokumentem w omawianym obszarze jest najnowsza dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 roku, zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Nowa dyrektywa zawiera wręcz przełomowe zasady, które mają:

- wzmocnić koordynację pomiędzy właściwymi organami lub podmiotami państw członkowskich i współpracę na szczeblu europejskim w dziedzinie zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników,
- wyeliminować jakąkolwiek dyskryminację, co między innymi oznacza zasadę „równego traktowania” wszystkich pracowników pod względem warunków wynagrodzenia zgodnie z hasłem „równa płaca za taką samą pracę w tym samym miejscu”. Dotyczy to również zwrotu wydatków dla pracownika na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.
- doprowadzić do uwzględniania wszystkich składników wynagradzania, również przewidzianych w zakładowych przepisach prawa (umów zbiorowych) – do tej pory miało to miejsce jedynie w sektorze budownictwa,
- ograniczyć czas delegowania do 12 miesięcy, z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy na podstawie uzasadnionej notyfikacji, przedstawionej przez przedsiębiorcę władzom państwa przyjmującego (po upływie tego terminu pracownik nadal mógłby przebywać i pracować w państwie członkowskim, do którego został oddelegowany, ale zacząłby podlegać warunkom zgodnym z przepisami prawa pracy państwa przyjmującego – również w zakresie ubezpieczeń społecznych).

Nowa dyrektywa przewiduje, iż państwa członkowskie przyjmują i publikują do dnia 30 lipca 2020 roku regulacje ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania jej przepisów.

Pomimo wielu głosów sprzeciwu, zwłaszcza z krajów Europy Wschodniej, które obawiają się, że zaproponowane rozwiązania spowodują wzrost kosztów po stronie pracodawców, to nowe regulacje odzwierciedlają rzeczywistość społeczną, gospodarczą i polityczną Unii Europejskiej. Wyznaczają drogę w kierunku bardziej socjalnej Europy, w której przedsiębiorstwa konkurują ze sobą w sposób bardziej sprawiedliwy, a pracownicy mają lepsze prawa. Nie ulega wątpliwości, że przepisy ograniczą możliwość stosowania tzw. dumpingu społecznego, a także zakończą działalność firm „skrzynek pocztowych”.

Ubezpieczenie społeczne w delegowaniu

Istotną grupę stanowią również przepisy dotyczące kwestii koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego:

- rozporządzenie nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z 24 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego³,
- rozporządzenie wykonawcze nr 987/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 września 2009 roku dotyczące wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego⁴.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż przeważająca część przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych (np. określanie składek na ubezpieczenie społeczne) pozostaje w zakresie regulacji właściwych dla źródłowego rynku pracy delegowanego. Pozwala to na unikanie równoległego podlegania dwóm systemom zabezpieczenia społecznego, bądź sytuacji w której pracownik nie podlega jakimkolwiek systemowi, co pozbawiłoby go odpowiednich świadczeń.

Podatek dochodowy w delegowaniu

Prawo unijne nie zawiera odrębnych przepisów wskazujących, które państwo powinno pobierać podatek dochodowy w trakcie wykonywania pracy przez pracownika delegowanego. Generalnie sytuacje tą określają umowy dotyczące opodatkowania zawierane pomiędzy poszczególnymi krajami UE (unikanie tzw. podwójnego opodatkowania), bądź wewnętrzne przepisy podatkowe danego kraju.

³ Dz. Urz. UE L 166 z 30 kwietnia 2004 roku

⁴ Dz. Urz. UE L 284 z 30 października 2009 roku

IV.

Podstawowe prawa pracownika delegowanego

Zgodnie z art. 3 dyrektywy, państwa członkowskie gwarantują pracownikom delegowanym na ich terytorium określone warunki zatrudnienia, o ile są one korzystniejsze od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracownika delegowanego. Warunki te dotyczą:

- 1) maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów wypoczynku.
Odnosi się to w szczególności do maksymalnego wymiaru godzin pracy w dobie pracowniczej oraz regulacji związanych z nieprzerwanym odpoczynkiem dobowym i tygodniowym.
- 2) minimalnego wymiaru płatnych urlopów rocznych.
Dotyczy to przede wszystkim urlopów wypoczynkowych, których wymiary minimalne różnią się w poszczególnych krajach UE. Obowiązek ten nie dotyczy przypadku, gdy delegowanie nie przekracza okresu 8 dni i jest realizowane przez przedsiębiorstwo nie będące agencją pracy tymczasowej.
- 3) minimalnych stawek płacy, wraz ze stawką za nadgodziny – określa się tu stawki miesięcznego lub godzinowego minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz zasady związane z płatnością tzw. nadgodzin,
- 4) spraw związanych ze zdrowiem, bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy – dotyczy to wszystkich aspektów wykonywanej pracy, gdyż kwestie dbania o zdrowie i życie pracowników są najważniejsze w zakładzie pracy,
- 5) środków ochronnych stosowanych w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży,
- 6) równości traktowania mężczyzn i kobiet, a także innych przepisów w zakresie zakazu dyskryminacji.
Dotyczy to wszelkich aspektów, w szczególności dyskryminacji bezpośredniej (np. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną) i pośredniej, a także mobbingu czy molestowania w miejscu pracy.

Nie dotyczą one całości spraw związanych z zatrudnieniem, ale można pokusić się o wniosek, iż powyższy katalog zawiera najważniejsze kwestie pracownicze, jakie są związane z wykonywaniem pracy w każdym kraju członkowskim. Nie ma również żadnych przeszkód aby państwa członkowskie UE stosowały przepisy umów zbiorowych, regionalnych czy branżowych w stosunku do pracowników delegowanych i w ten sposób podnosiły standardy zatrudnienia, z których korzystają pracownicy lokalni.

Wskazane w dyrektywie zagadnienia oznaczają, że pracownik delegowany w miejscu świadczenia pracy nie może być dyskryminowany w powyższych obszarach zatrudnienia w porównaniu do statusu i warunków zatrudnienia pracowników lokalnych. Pracodawca ma zatem obowiązek zagwarantować delegowanemu pracownikowi warunki pracy co najmniej na takim poziomie, jaki obowiązuje w państwie w którym praca będzie wykonywana. Jednocześnie do pracownika delegowanego będą miały zastosowanie przepisy państwa wysyłającego w takim zakresie, w jakim są one korzystniejsze niż przepisy państwa, do którego pracownik jest delegowany (art. 3 ust. 7 dyrektywy). Pracodawca delegujący swoich pracowników musi brać pod uwagę przepisy prawa pracy obowiązujące de facto w więcej niż w jednym państwie.

Pracownik oddelegowany do innego kraju UE:

- nie musi mieć pozwolenia na pracę, chyba że jest pracownikiem oddelegowanym z Chorwacji do Austrii, która nadal stosuje ograniczenia w odniesieniu do niektórych sektorów,
- nie musi składać wniosku o uznanie kwalifikacji zawodowych; jednak w przypadku niektórych zawodów może okazać się konieczne złożenie pisemnego oświadczenia.

Podróż, zakwaterowanie, utrzymanie

Wydatki związane z podróżą, utrzymaniem i zakwaterowaniem pracownika delegowanego ponosi pracodawca i w takim przypadku nie ma podstawy prawnej do potrącania tych kwot z wynagrodzenia pracownika. Poza tym, pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi godne warunki zamieszkania, zgodne z ustawodawstwem kraju w którym praca jest wykonywana.

Prawo do sądu

Pracownik delegowany powinien mieć możliwość dochodzenia warunków pracy gwarantowanych w art. 3 dyrektywy bezpośrednio przed sądami państwa delegacji. Oznacza to, że pracodawca, który wysyła pracowników do pracy w innym państwie członkowskim, musi się liczyć z ryzykiem bycia pozwany przed sądami państwa delegacji, jak i państwa, w którym znajduje się jego siedziba (art. 6 dyrektywy).

Kogo obowiązują przepisy o delegowaniu

Przepisy dotyczące delegowania pracowników stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim Unii Europejskiej oraz państwie sygnatariuszu Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują tymczasowo pracowników do pracy do innego kraju członkowskiego.

V.

Skala delegowania

W 2016 roku w UE było 2,3 mln delegowanych pracowników. W latach 2010-2016 liczba osób delegowanych wzrosła o 69 %. Pomimo tak dużego wzrostu liczby pracowników delegowanych, ich odsetek na wszystkich zatrudnionych w UE jest niewielki – 0,6%. Średni czas oddelegowania to cztery miesiące⁵.

Polska jest jednym z krajów, które delegują największą liczbę pracowników. W 2016 roku było to ponad pół miliona osób, a to oznacza, iż około 20% delegowanych pracowników w UE pochodziło z Polski. W ostatnich latach najwięcej pracowników delegowanych było do Niemiec (440 tys.), Francji (203 tys.) i Belgii (178 tys.). Pracownicy delegowani są do przemysłu (około 70%), sektora usługowego (29%). Najrzadsze są przypadki delegowania do prac związanych z rolnictwem, łowiectwem i rybołówstwem (1,55).

Kwestia delegowania jest również istotna dla nowych państw członkowskich, dla których delegowanie pracowników może być alternatywą dla emigracji zarobkowej oraz jest szansą na rozwój firmy. Wskazuje się, że usługi świadczone w ramach delegowania pracowników to jedna z niewielu przewag konkurencyjnych tych gospodarek w UE.

⁵ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_pl.htm

VI.

Współpraca partnerów społecznych i innych podmiotów

W dyrektywie wdrożeniowej podkreśla się ogromne, wręcz kluczowe znaczenie państwowych inspekcji pracy, organizacji partnerów społecznych i innych organów monitorujących. Dla związków zawodowych przewidziano możliwość wnoszenia skarg i podejmowania działań prawnych lub administracyjnych przeciwko pracodawcom, którzy łamią prawa pracowników delegowanych. Partnerzy społeczni posiadają bowiem informacje, które powinny być udostępniane szerszemu gronu odbiorców, np. w zakresie obowiązujących minimalnych stawek płacy czy rozwiązaniach funkcjonujących w układach zbiorowych pracy. We współdziałaniu ogromne znaczenie ma wzajemne zaufanie, duch współpracy, stały dialog i wzajemne zrozumienie, a także pozbycie się szkodliwych stereotypów pomiędzy związkowcami a pracodawcami. Sprawna i pozbawiona uprzedzeń komunikacja pomiędzy tymi podmiotami może być kluczowa w monitorowaniu i zapobieganiu naruszeń praw pracownika delegowanego.

W ramach współdziałania partnerów społecznych można zdecydowanie poprawić dostęp do informacji dla wszystkich stron: pracowników, pracodawców, jak i organów kontrolnych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że jednym z podstawowych problemów delegowania jest niewielka wiedza lub jej brak w zakresie warunków zatrudnienia, jakie przysługują osobom świadczącym pracę w krajach UE. Unia składa się z 28 państw, a każde z nich inaczej reguluje warunki pracy i płacy, w tym znacznie zróżnicowane są stawki minimalnego wynagrodzenia. Trudno zatem w gąszczu przepisów poszczególnych krajów znaleźć właściwy przepis, mający zastosowanie w konkretnej sytuacji danego pracownika delegowanego. Problem z pozyskaniem wiedzy wiąże się także z problemami językowymi. Pracownicy delegowani bardzo często nie znają języka danego kraju, a to w zdecydowany sposób utrudnia poruszanie się w obcym dla siebie środowisku. Obok zatem wymogów informacyjnych, jakie powinno spełnić każde państwo UE, partnerzy społeczni mogą stworzyć własne portale informacyjne dla pracowników delegowanych (strony internetowe, ulotki, wydawnictwa, akcje informacyjne, itp.).

W ramach tego typu działań nic nie stoi na przeszkodzie, aby połączyć wysiłki i wspólnie utworzyć znakomite źródło informacji o warunkach zatrudnienia w danym państwie, w szczególności odnosząc się do warunków panujących w danej branży czy gałęzi gospodarki. Wiedza partnerów społecznych w tym zakresie, działających wiele lat w branży i znających ogólne jak i szczególne przepisy prawa, jest niezwykle ważna. Z pewnością wykorzystanie tego potencjału z korzyścią wpływałoby na sytuację pracownika delegowanego, jak i promowałoby

zdrową konkurencję pomiędzy pracodawcami (np. poprzez stworzenie branżowej strony internetowej, na której jasno, szczegółowo i w przyjazny sposób mogłyby być zawarte warunki zatrudnienia w danej branży).

Pozyskiwanie wiedzy przez pracowników delegowanych odbywa się również w zakładach pracy. Ten fakt otwiera nowe perspektywy dla przedstawicieli związkowych, którzy powinni być zdolni do szybkiego i jasnego udzielania pożądanej informacji. To również oznacza współdziałanie pracodawców, którzy mogą pełnić takie same zadania, a w stosunku do działaczy związkowych dodatkowo występować np. z ofertą przeszkolenia w danej tematyce, związanej z prawem pracy. Można założyć, że działania w postaci dotarcia do pracownika z informacją bezpośrednio w zakładzie pracy przez działaczy związkowych będą jedne z najbardziej efektywnych sposobów realizacji ochrony praw i interesów pracownika delegowanego.

Współpracę można również prowadzić poprzez wyjazd krajowych przedstawicieli związkowych do central związkowych w innych państwach, w celu udzielania pomocy zainteresowanym w ich języku ojczystym. Kontakt w miejscu świadczenia pracy z osobą, która w języku ojczystym pracownika delegowanego jest w stanie udzielić stosownych wyjaśnień z pewnością daje zainteresowanym stronom komfort psychiczny i pokój społeczny. Poruszając temat roli związków zawodowych w tym aspekcie delegowania koniecznym jest również prowadzenie działań w kierunku zwiększenia zaufania do organizacji związkowych, a także chęci zwracania się do nich o pomoc, gdyż zdarza się, że pracownik delegowany ma błędny wizerunek lub negatywny stereotyp przedstawicielstwa pracowniczego, nabyty w czasie swojej działalności w kraju macierzystym lub w krajach, w których świadczył pracę.

Nie ulega wątpliwości, iż w ramach współpracy stron korzystnie byłoby utworzyć dokładną bazę kontaktową (punktów kontaktowych) lub wskazanych z imienia i nazwiska osób, które mogą natychmiast udzielić potrzebnych informacji każdemu zainteresowanemu.

Bardzo ważnym aspektem jest współpraca z inspekcjami pracy, które zazwyczaj dysponują skutecznymi środkami prawnymi, wykwalifikowaną kadrą oraz możliwościami oddziaływania na szerokie grono odbiorców. To inspekcje pracy kontrolują i nadzorują stosowanie prawa w danym kraju względem pracowników delegowanych. Od ich skuteczności i sprawności zależy wdrażanie zasad przewidzianych w dyrektywach, a także przepisach krajowych. Mając to na względzie, należy dążyć w ramach współpracy do wzmacniania inspekcji pracy poprzez lobbowanie na rzecz przyznania im większych środków finansowych oraz zwiększenia zatrudnienia.

Z pewnością zachodzi również potrzeba zacieśnienia współdziałania z inspekcjami pracy, które mogą dokonywać kontroli w zakładzie pracy również na wniosek organizacji zakładowej. Wspecjalizowani inspektorzy pracy mogliby z kolei służyć swoją wiedzą i doświadczeniem np. szkółąc przedstawicieli związkowych czy udostępniając stosowne materiały (publikacje, ulotki, opracowania, itp.).

VII.

Dyskryminacja w pracy delegowanej.

Zakładowa Polityka Antydyskryminacyjna

Jak wcześniej wspomniano bardzo często zdarza się, że pracownicy delegowani są dyskryminowani w miejscu wykonywania pracy przez pracodawców. Są oni niejednokrotnie w miejscu wykonywania pracy gorzej traktowani pod względem otrzymywanego wynagrodzenia, zapewnionych warunków pracy czy spraw socjalnych. Zdarza się również, iż dyskryminacja ma bezpośredni związek z rasą, narodowością czy przynależnością etniczną. Jest to poważny problem, który pomimo systemowych i ogólnych zapisów, funkcjonujących w systemach prawnych poszczególnych państw, wymaga dodatkowego uregulowania na poziomie zakładu pracy czy branży. W pierwszej kolejności należy wskazać na układy zakładowe i ponadzakładowe, a także regulaminy pracy, kodeksy etyki oraz inne szczegółowe zasady.

Mając na uwadze wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy należy podkreślić szczególną rolę zakładowych polityk antydyskryminacyjnych i antymobbingowych. Są to akty prawne, w których pojawiają się regulacje uszczegóławiające powszechnie obowiązujące przepisy prawa i dostosowujące je do warunków i specyfiki panujących w danym przedsiębiorstwie. W tego typu dokumentach najczęściej wskazywane są:

- przykłady dyskryminacji (mobbingu) i obszary, w których może ona w zakładzie pracy się pojawiać,
- możliwości działania pokrzywdzonego pracownika w zakładzie pracy tak, aby miał świadomość w jaki sposób dążyć do wyjaśnienia i rozwiązania sprawy na poziomie zakładu pracy,
- procedury postępowania (w tym procedura złożenia skargi i jej rozpoznania przez powoływane w zakładzie pracy komisje czy zespoły),
- możliwy zakres działania pracodawcy, a także organizacji związkowych,
- zasady powoływania w razie konieczności niezależnych, zewnętrznych ekspertów (mogą to być mediatorzy, prawnicy, doradcy czy osoby godne zaufania),
- działania informacyjne oraz edukacyjne (uświadamiające) w stosunku do kadry kierowniczej, a także samych pracowników.

Nie ulega wątpliwości, iż jest to niezwykle pomocne narzędzie, które w zakładach pracy może być stosowane również w odniesieniu do pracowników delegowanych jako tych, którzy

szczególnie są zagrożeni zjawiskiem dyskryminacji. W praktyce posiadanie tego typu zapisów jest również korzystne dla pracodawców, którzy mogą wykazać transparentne i jasne regulacje prawne, dbałość o eliminowanie z miejsca pracy zjawisk dyskryminacji czy mobbingu, wykazywać wyższą kulturę prawną i dbałość o pracownika, a także należycie korzystać z dialogu społecznego, prowadzonego z organizacjami związkowymi.

Ważny jest tu również aspekt sądowy, gdyż w przypadku dojścia do sporu sądowego zazwyczaj sąd bierze pod uwagę, czy w danym przedsiębiorstwie została wprowadzona zakładowa polityka antydyskryminacyjna (ma to wpływ na ewentualne ograniczenie odpowiedzialności odszkodowawczej lub karnej pracodawcy). Nie ulega również wątpliwości, iż sprawy konfliktowe powinny być rozwiązywane w pierwszej kolejności za pomocą wewnętrznych rozwiązań prawnych w zakładzie pracy, przy udziale stron: pracodawcy, pracownika i organizacji związkowych.

Nie do przecenienia jest tu rola związków zawodowych. To one najczęściej są inicjatorem powstania tego typu rozwiązań prawnych w zakładzie pracy. Należy zatem kłaść mocny nacisk na posiadanie w zakładzie pracy stosownego dokumentu antydyskryminacyjnego, a także ocenę jego przydatności pod kątem pracowników delegowanych. Ważny jest tu również aspekt edukacyjny - organizacja związkowa, będąca inicjatorem lub stroną przedmiotowego aktu prawnego, ma o wiele większe możliwości działania w razie naruszenia praw i interesów pracownika delegowanego. Jest ona bowiem współautorem dokumentu, a przez to ma możliwość bardziej merytorycznego i sprawnego stosowania przepisów w nim zawartych. Warto również dokonywać systematycznej oceny zakładowych polityk pod kątem ich funkcjonowania w praktyce, także w zakresie występowania ewentualnych luk czy błędnych (niepełnych) zapisów prawnych.

Oprócz działania w zakładzie pracy pracownikowi delegowanemu służy prawo zwrócenia się do inspekcji pracy kraju, w którym pracownik przebywa w okresie oddelegowania. Krajowe inspekcje pracy mają w zakresie swoich kompetencji prawo zbadania skargi, rozpatrzenia przedłożonych dowodów i wniosków, a także wyciągnięcia konsekwencji względem osoby (podmiotu) łamiącego prawa pracownicze w zakresie równego traktowania pracownika i zakazie jego dyskryminacji. Ważne, aby dane postępowanie odbywało się bez przewlekłości oraz nadmiernych utrudnień, co może zniechęcać pracowników do występowania o obronę swoich naruszonych praw.

VIII.

Monitorowanie, wskaźniki stosowania i przestrzegania prawa

Oprócz rozwiązań prawnych i ich oceny niezwykle istotną jest sprawa monitorowania przestrzegania przepisów prawa, zarówno w odniesieniu do dyrektyw UE, jak i implementacji w postaci prawa krajowego. Potrzebne jest tu wspólne działanie instytucji UE, odpowiednich organów państw członkowskich, władz publicznych, instytucji naukowych, jak i partnerów społecznych. Kluczową rolę na poziomie krajowym, jak już powyżej wskazano, mają do odegrania inspekcje pracy oraz organizacje związkowe, jak i pracodawcy, zgodnie ze swoimi kompetencjami i możliwościami. Monitorując określone obszary związane z zatrudnianiem pracowników delegowanych należy pamiętać, aby prowadzić cały proces w sposób niedyskryminacyjny i obiektywny.

W procesie monitorowania uczestniczyłyby zatem odpowiednie resorty (np. ministerstwa pracy), inspekcje pracy, organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców, a także inne wyspecjalizowane podmioty, mające odpowiednią wiedzę i doświadczenie w obszarze delegowania pracowników.

W ramach monitorowania należy poddawać szczegółowej analizie sytuację w każdym kraju, do którego są delegowani pracownicy. W ramach takiej oceny brane byłyby pod uwagę zróżnicowanie wyzwań oraz potrzebę właściwego ustalenia priorytetów z uwagi na różnice punktów wyjścia i środków dostępnych w poszczególnych krajach.

Sposób zdobywania informacji do dokonywania analizy odbywałby się w pogłębionym dialogu i przekazywaniu informacji przez cały rok w sposób przejrzysty i dostępny dla wszystkich zainteresowanych podmiotów. W ramach takiego działania dokonywano by wzajemnej oceny i analizy porównawczej między państwami członkowskimi.

Odnosząc się do kwestii wskaźników wydajności, które można wykorzystać do monitorowania warunków zatrudnienia pracowników delegowanych w danym kraju to wydaje się, że powinno być to działania dwutorowe:

- 1) na poziomie centralnym - w odniesieniu całościowym do krajowej skali zatrudnienia i związanych z tym problemów.
- 2) na poziomie zakładowym - w odniesieniu do zatrudnienia w danym zakładzie pracy i związanych z tym problemów. Do rozważenia jest ewentualne wprowadzenie poziomu

sektorowego, chociaż na przykładzie Polski byłoby to utrudnione z uwagi na niechęć do organizowania się pracodawców i tym samym do jakiegokolwiek współpracy.

Na poziomie centralnym w ramach przedmiotowego obszaru można byłoby rozważyć powołanie Specjalnego Zespołu Koordynacyjnego (SZK), którego członkami byłiby przedstawiciele resortów, innych organów administracji państwowej, organizacji pracodawców i pracowników oraz instytucji zainteresowanych tematyką delegowania, a także eksperci z dziedzin wiedzy objętych tematami delegowania. Mogłyby być to również zespoły w bardziej ograniczonej formule osobowej, które pełniłyby rolę „szybkiego reagowania” na notowane przypadki naruszeń prawa lub też niedociągnięć krajowych systemów prawnych. Podmiot ten badałby jakość krajowego prawa w odniesieniu do norm zawartych w dyrektywach, a także reagowałby w sytuacji napływających sygnałów o problemach w delegowaniu.

W ramach SZK można byłoby wdrażać również następujące działania:

- świadczenie pomocy merytorycznej i analitycznej, zachęcanie do wymiany dobrych praktyk między państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami,
- przegląd wyników w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych związanych z pracownikami delegowanymi,
- opracowanie skutecznych metod (wskaźników) stosowania i przestrzegania prawa.

Na poziomie zakładowym tworzone byłyby formy i procedury współdziałania pomiędzy pracodawcami, organizacjami związkowymi a regionalnymi inspekcjami pracy. Działania powadzone byłyby w skali mikro, na bazie zatrudnienia i pojawiających się problemów w danym zakładzie pracy.

Przyjęte wskaźniki mogłyby odnosić się do:

- mechanizmu ilościowego – w tym zakresie monitorowana byłaby liczba zgłoszeń oraz ich charakter,
- mechanizmu praktycznego – metoda rozwiązania zaistniałego konfliktu oraz ocena czy sposób załatwienia doprowadzi do zwiększenia wydajności w sferze stosowania i przestrzegania prawa, a także czy ma wpływ na ilość kolejnych zgłoszeń,
- mechanizmu kierunkowego – ocena, czy powstały problem prowadzi do konieczności wprowadzenia zmian legislacyjnych czy innych, właściwych do całościowego unormowania danej sprawy.

Metoda zbierania zgłoszeń (sygnałów) od zainteresowanych mogłaby odbywać się poprzez odpowiednie formularze, w których wskazywano by konkretne problemy, związane z zatrudnieniem. Wydaje się, że optymalnym rozwiązaniem byłyby metody elektronicznego komunikowania się, gdyż daje to większe możliwości i przyspiesza określone procedury. Tego

typu formularze mogłyby znajdować się na stronach internetowych partnerów społecznych, jak i pozostałych podmiotów, uczestniczących w przedmiotowym procesie.

W omawianym obszarze nacisk należy położyć na wdrożenie właściwych zasad współpracy pomiędzy partnerami społecznymi a administracją publiczną. Należy utworzyć platformy współpracy i wymiany informacji w celu monitorowania stosowania prawa, jak i współpracy przy tworzeniu wskaźników wydajności i ich ocenie. Przy tym trzeba również pamiętać o właściwej koordynacji działań.

Ciekawym rozwiązaniem wymagającym wsparcia jest jedno z rozwiązań zawartych w pakiecie na rzecz sprawiedliwości społecznej, który został przyjęty przez Komisję Europejską w dniu 13 marca 2018 roku. Komisja zaproponowała ustanowienie Europejskiego Urzędu ds. Pracy w celu uzupełnienia wcześniejszych inicjatyw służących udoskonaleniu przepisów w zakresie delegowania pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Komisja podkreśliła, iż swoboda przemieszczania się jest jedną z najbardziej cenionych swobód rynku wewnętrznego – korzyści z niej odnoszą obywatele i całe społeczeństwa, jak również gospodarka poszczególnych państw. Co prawda dla zapewnienia sprawiedliwej mobilności wprowadzono już szeroki wachlarz aktów prawnych UE. Istotne jest jednak, aby zasady te były skutecznie stosowane w praktyce. W zamierzeniach Komisji zaproponowany Urząd miałby następujące zadania:

- ułatwienie obywatelom i pracodawcom uzyskiwania informacji o ich prawach i obowiązkach oraz dostępu do odpowiednich usług;
- wspieranie współpracy między państwami członkowskimi w zakresie transgranicznego egzekwowania odnośnych przepisów prawa Unii, w tym poprzez ułatwianie wspólnych kontroli;
- mediacja i pomoc w rozstrzyganiu sporów transgranicznych między organami krajowymi lub łagodzeniu zakłóceń na rynku pracy.

IX.

Wnioski z badań ankietowych

W ramach projektu przeprowadzono szereg badań, polegających na sprawdzeniu sytuacji pracowników delegowanych, a także uwag firm delegujących pracowników, w celu identyfikacji problemów, a także zapoznania się ze szczegółowymi uwagami i spostrzeżeniami. Metoda ta dodatkowo pozytywnie wpływa na ocenę rozwiązań prawnych, jak i praktycznych w sferze delegowania pracowników w przedmiotowej branży. Badania pokazują również najczęstsze problemy, z jakimi stykają się osoby świadczące pracę w ramach delegowania.

Wybór uczestników badań był oparty na odmiennym doświadczeniu z pracy delegowanej za granicą w związku z ich pracą w krajach o różnej strukturze gospodarczej, produkcyjnej i instytucjonalnej.

Badania pokazały, iż nie jest zadowalający stan wiedzy na temat dyrektyw o delegowaniu, a także ogólnej wiedzy na temat zasad prawnych związanych w delegowaniem. Większość badanych osób miała o nich znikomą wiedzę lub jej całkowity brak. Po raz kolejny okazuje się, że prawo unijne nie jest zrozumiałe dla zwykłego człowieka. Nie da się bowiem ukryć, iż dyrektywy UE w omawianym obszarze są niezwykle skomplikowane, napisane w sposób mało przystępny. Inną sprawą to źródła informacji, z których można dowiedzieć się o rozwiązaniach prawnych danego kraju w zakresie prawa pracy, w tym prawach pracownika delegowanego. Warto zatem, obok oficjalnej strony prowadzonej przez każde państwo członkowskie UE, postarać się o tworzenie innych stron, łatwo dostępnych dla zainteresowanych, na których znajdowałyby się bardziej praktyczne informacje, tworzone pod wymagania pracowników, jak i w odniesieniu do pracy w danych branżach czy gałęziach przemysłu.

Charakterystyczne jest to, że jako istotne źródło wiedzy o zasadach prawnych związanych z delegowaniem pracowników, a także weryfikowania otrzymanych warunków zatrudnienia, badani wskazywali związki zawodowe, a w następnej kolejności innych pracowników delegowanych oraz media (internet, prasa). Za przydatną wiedzę ankietowani wskazywali

informacje uzyskane poprzez udział w projektach międzynarodowych, mających na celu przybliżenie tematyki delegowania pracowników.

Na pytanie o ocenę ochrony pracowników delegowanych w zakładzie pracy, w którym badani są zatrudnieni, badani oceniali ochronę jako dobrą lub przeciętną. Jedynie niewielka część ankietowanych wskazała, że ochrona jest niewystarczająca.

Jako problemy z delegowaniem pracowników wskazywano przede wszystkim:

- dyskryminujące traktowanie pod względem wynagrodzenia oraz świadczeń socjalnych – najczęściej wskazywano wypłacanie niższego wynagrodzenia od minimalnego w danym kraju oraz innych składników pensji,
- nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy, obowiązujących w kraju wykonywania pracy – w tym zakresie uwagi dotyczą np. nie respektowania wymiaru urlopu wypoczynkowego, a także dobowych i tygodniowych okresów niezakłóconego wypoczynku pracownika. Ankietowani zgłaszali również łamanie czasu pracy, zwłaszcza w zakresie przekraczania dozwolonego limitu godzin nadliczbowych,
- nieprzestrzeganie wymogów w sprawach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, a także właściwym wyposażeniem stanowiska pracy,
- zawieranie umów na wykonywanie czynności gorzej płatnych, podczas gdy faktycznie pracownik wykonuje prace o wyższej wartości, za którą powinna należeć się wyższa płaca,
- koszty związane z delegowaniem (koszty przejazdu, zakwaterowania), które najczęściej były potrącane przez pracodawców z wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników,
- brak informacji w zasadach zatrudnienia i przysługujących prawach w kraju wykonywania pracy,
- brak informacji o inspekcji pracy w danym kraju, adresu i numerów telefonów,
- problemy językowe, bariera w procesie porozumiewania się – niestety w dalszym ciągu poważnym problemem jest nieznanostwo języków obcych, w tym przede wszystkim języka angielskiego. Pracownik nawet w przypadku zidentyfikowania naruszenia prawa przez pracodawcę ma bardzo utrudnione zadanie w postaci osiągnięcia pomocy właściwych organów.
- brak pomocy lub niezadowolająca pomoc ze strony związków zawodowych – tu należy zastanowić się nad wprowadzeniem konkretnych działań przez stronę związkową, a także wzmocnić zaufanie do przedstawicielstw pracowniczych,
- brak doświadczenia w funkcjonowaniu jako pracownik delegowany,
- problem z cenami żywności i innymi artykułami w miejscu wykonywania pracy – w odniesieniu do najczęściej otrzymywanej pensji minimalnej w miejscu wykonywania pracy jest to negatywny czynnik dla pracownika delegowanego.

Jako motywację lub zachętę do wyjazdu najczęściej podawano lepsze warunki finansowe, co nie jest żadnym zaskoczeniem. W Europie występuje bowiem znaczne zróżnicowanie

wynagrodzeń, nawet na poziomie wynagrodzenia minimalnego, które bywa niezwykle atrakcyjne dla pracowników z innych państw.

Przedstawiciele firm wskazywali zaś na potrzebę większej jasności przepisów dyrektyw, a także na całkowicie nieodpowiednie przepisy, które nie powinny ich zdaniem regulować poszczególne kwestie. Część pracodawców nie miała wystarczającej wiedzy na temat przepisów prawa, z uwagi na problem z dotarciem do odpowiedniego źródła.

Z badań ankietowych wynika również, iż część firm, zwłaszcza z Europy Środkowo – Wschodniej obawia się wprowadzania nowych rozwiązań, które ich zdaniem są zbyt restrykcyjne i dają nadmierną dowolność interpretacyjną krajowych organów nadzorujących pracę delegowaną.

X.

Dane kontaktowe

Poniżej przedstawiamy listę danych kontaktowych organizacji i instytucji biorących udział w projekcie, aby ułatwić współpracę i koordynację działań pomiędzy nimi:

Polska

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Arcelor Mittal Poland S.A./Independent Trade Union of Arcelor Mittal Poland (PL)
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Arcelor Mittal Dąbrowa Górnicza /Trade Union of Workers of Arcelor Mittal Dabrowa Gornicza (MZZPAMDG) (PL)

Bułgaria

- Syndical Federation of Machine Builders and Metal Workers CL PODKREPA (SFMM CL PODKREPA), Co-applicant (BG)

Hiszpania

- Asociación Industrial Técnica y de Comercio (ASITECO) (ES)

Grecja

- Panepistimio Thessaly's/ University of Thessaly, Career & Vocational Training Center (UTH), Co-applicant (GR)

Serbia

- Serbian Association of SMEs – entrepreneurs association (RS)

- Union of Employers of Vojvodina (UPV) (RS)

Włochy

- Veneto Lavoro / Labour Office of Veneto Region (VL) (IT)

Litwa

- LIETUVOS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ KONFEDERACIJA / Lithuanian Trade Union Confederation (LPSK), (LT)

XI.

Wybrane krajowe strony dla pracowników delegowanych⁶

Polska: www.pip.gov.pl

Bułgaria: www.justice.government.bg

Włochy: www.giustizia.it/uffici/info/tribunali.htm

Litwa: www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50

Słowacja: www.ip.gov.sk/?site_lang=en&t=46&s=198&id_fi

Grecja: www.ypakp.gr

Hiszpania: www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm

⁶ Na podstawie: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm

Spis treści:

I.	informacje ogólne.	2
II.	Szczegółowe cele projektu.	3
III.	Charakterystyka prawna delegowania.	4
IV.	Podstawowe prawa pracownika delegowanego	9
V.	Skala delegowania	11
VI.	Współpraca partnerów społecznych i innych podmiotów.	12
VII.	Dyskryminacja w pracy delegowanej. Zakładowa Polityka Antydyskryminacyjna	14
VIII.	Monitorowanie, wskaźniki stosowania i przestrzegania prawa.	16
IX.	Wnioski z badań ankietowych.	19
X.	Dane kontaktowe.	21
XI.	Wybrane krajowe strony dla pracowników delegowanych.	23