

Felietony COOPERANTE

Prawo pracy i zabezpieczenie społeczne
w dobie pandemii

Numer 6(6) 2020

Drodzy Czytelnicy,

zapraszamy do lektury szóstego z cyklu opracowań poświęconych zagadnieniom związanym z prawem pracy i zabezpieczeniem społecznym. Prezentowane uwagi dotyczą wpływu wirusa COVID-19 na delegowanie pracowników w czasie pandemii.

Osoby zainteresowane publikowaniem krótkich opracowań o charakterze felietonów bądź *working papers* zapraszamy do kontaktu: cooperante@wpia.uni.lodz.pl

Życzymy udanej lektury!



Polska Sieć Naukowa Prawa Pracy
i Zabezpieczenia Społecznego

COOPERANTE

Michał Szypniewski

Wpływ COVID-19 na delegowanie pracowników w Unii Europejskiej

Tradycyjnie, nawet w normalnych okolicznościach, delegowanie pracowników do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej wiąże się z licznymi trudnościami i wątpliwościami prawnymi¹. W pierwszej kolejności wskazać należy, że przedsiębiorcy delegujący mają olbrzymie kłopoty z ustaleniem, jakie normy powinny być stosowane w państwie przyjmującym, szczególności jeżeli normy te są efektem negocjacyjnego modelu normotwórstwa². Poza tym podstawowym obowiązkiem zagwarantowania takiego samego poziomu ochrony pracownika, przedsiębiorcy delegujący są zobowiązani również do spełnienia szeregu obowiązków o charakterze administracyjnym. Dodatkowo, choć prawo nie wymaga finansowania przez pracodawcę ani kosztów transportu pracownika do nowego stałego miejsca pracy, ani nie zobowiązuje do zapewnienia zakwaterowania takiemu pracownikowi, to do ponoszenia tych świadczeń na rzecz pracownika pracodawcy niejednokrotnie się zobowiązują. Z oczywistych względów delegowanie pracowników w UE wiąże się z przekraczaniem granicy i przemieszczaniem na terenie innych państw, a to stwarza kolejne koszty i wyzwania logistyczne.

W ostatnich czasach niełatwe już i tak życie przedsiębiorców delegujących pracowników w Unii Europejskiej zostało utrudnione poprzez zmiany legislacyjne³, które mają wejść w życie 30 lipca 2020 r.

Na ten moment nie jednak do końca jasne czy na pewno znajdą one zastosowanie w tym terminie z uwagi na liczne postulaty i apele o przesunięcie daty wejścia w życie nowych zasad. Naturalnie stan ten nie poprawia jakości życia przedsiębiorców delegujących, jak i nie wpływa na realizację traktatowej swobody świadczenia usług. Odnosząc się zaś do samych zmian, to wskazać należy, że nie tylko wprowadzono obowiązek zagwarantowania wynagrodzenia takiego jak pracownik lokalny, a nie wyłącznie minimalnej stawki płacy, jak było do tej pory, lecz także rozszerzono zakres warunków, których należy przestrzegać. Dodatkowo, wskazany został okres delegowania (12 miesięcy, a w umotywowanych przypadkach 18 miesięcy), po którym stosować należy prawie wszystkie warunki zatrudnienia obowiązujące w tzw. państwie przyjmującym. Nawet jeśli nie wprost, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 56 TFUE, to wskazane zmiany przyczyniają się do ograniczenia swobody świadczenia usług, a przynajmniej nie tworzą sprzyjającego klimatu (nie)uczciwej konkurencji.

Poza wątpliwościami *stricte* prawnymi, aby w ogóle delegować pracowników konieczne staje się znalezienie zagranicznego kontrahenta skoro mówimy o delegowaniu „w ramach świadczenia usług”. Kluczowy jest zatem właściwie wyceniony kontrakt pozwalający zrealizować usługę zgodnie z wszelkimi przepisami⁴, czyli, inaczej rzecz ujmując, nawiązanie współpracy o charakterze transgranicznym. Nieodłącznym bowiem warunkiem delegowania pracowników, zazwyczaj chronologicznie uprzednim do samego delegowania, jest popyt na usługę w innym państwie UE.

¹ Por. M. Tomaszewska, *Delegowanie pracowników – w poszukiwaniu równowagi między swobodą świadczenia usług a ochroną praw pracownika*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018 nr 6, s. 23 i n.; L. Mitrus, *Charakter prawny delegowania pracowników w ramach swobody świadczenia usług w Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018 nr 6, s. 9 i n.

² M. Szypniewski, *Ochrona interesu pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 306-307.

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28.06.2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. UE L 173 z 9.07.2018 r., s. 16).

⁴ M. Grygorowicz, *Bariery w delegowaniu pracowników za granicę*, XLI Pracownia Legalnego Delegowania Inicjatywy Mobilności Pracy, 23.08.2019 r., Kraków.

Niestety, w czasach pandemii codzienne problemy urastają do rangi niebotycznych powodując, że codzienność przedsiębiorców delegujących to prawdziwy bieg z przeszkodami. Trudności te odnoszą się zarówno do samego przemieszczania się pracowników, jak i wykonywania pracy na terenie innego państwa UE. Skoro zdecydowana większość państw członkowskich wprowadziła ograniczenia w mobilności, przekraczaniu granicy i wykonywaniu wybranych rodzajów pracy, to dla wielu firm świadczących usługi w innych państwach członkowskich oznacza to konieczność rozwiązania albo przynajmniej zawieszenia współpracy o charakterze transgranicznym. Jedynie bowiem w wybranych sektorach (np. system opieki zdrowotnej, zapewnianie dostaw towarów) umożliwiono pracownikom delegowanym wjazd na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego i nieograniczony dostęp do ich miejsca pracy⁵. Wybór tych sektorów nie jest przypadkowy, wskazano te sektory, w których brakuje siły roboczej w państwach uznawanych za 'państwa przyjmujące'. Równolegle, w niektórych branżach spadł popyt na konkretne usługi, a to spowodowało brak zainteresowania zagranicznych kontrahentów, a przynajmniej pierwszeństwo wśród lokalnych kontrahentów. Pandemia ponadto wymogła wzmożone wymogi sanitarne i dodatkowe środki bezpieczeństwa, a to przekłada się chociażby na tempo prac, co nie pozostaje bez znaczenia z uwagi np. na zastrzeżone w kontraktach kary umowne czy koszty zatrudnienia. Skutki pandemii zmuszają zatem przedsiębiorców delegujących do rozważenia powoływania się na zupełnie wyjątkowe instytucje prawne takie jak nadzwyczajna zmiana stosunków, siła wyższa i to w oparciu o zagraniczny reżim prawny.

Poza wskazanymi trudnościami związanymi z przemieszczaniem się pracowników, jak i wykonywaniem pracy na terenie innego państwa UE, stwierdzić trzeba, że uzyskanie informacji o warunkach zatrudnienia w czasach pandemii jest znacząco utrudnione, podobnie zresztą jak współpraca administracyjna z organami państwa przyjmującego. Oficjalne krajowe strony internetowe nie zawierają aktualnych informacji na temat obostrzeń w czasie pandemii i po pandemii. Do tego dochodzi niefrasobliwość albo zamierzony zabieg legislacyjny o charakterze fiskalnym polskiego ustawodawcy, który nie zniósł obowiązku pracodawców, w tym pracodawców delegujących, do wypłacenia wynagrodzenia pracownikom przebywającym na zwolnieniu lekarskim przez pierwsze 33 dni. Trudno w tym przypadku uznać niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny za konsekwencje „zwykłego” ryzyka socjalnego pracodawcy. Pandemia jest sytuacją nadzwyczajną, a takie wymagają nadzwyczajnych rozwiązań prawnych.

Jak widać, pandemia spotęgowała trudności i wątpliwości prawne związane z delegowaniem pracowników. Po raz kolejny potwierdziło się, że partykularny interes poszczególnych państw członkowskich stoi w sprzeczności z interesem Unii Europejskiej, a pośrednio stoi w opozycji do interesu pracownika delegowanego i przedsiębiorcy delegującego. Co chyba jednak najbardziej istotne, pandemia uniemożliwia przygotowanie się do zmian legislacyjnych i to zarówno przedsiębiorcom delegującym, jak i państwom członkowskim. W związku z tym apele i postulaty o przesunięcie daty wejścia w życie nowych zasad zasługują na aprobatę.

⁵ KOMUNIKAT KOMISJI: *Wytyczne dotyczące korzystania ze swobodnego przepływu pracowników podczas epidemii COVID-19* (2020/C 102 I/03).

O autorze:



Michał Szypniewski:

adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, prawnik w Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR. Referent na wielu polskich i międzynarodowych konferencjach z tematyki prawa pracy. Autor wielu publikacji naukowych i popularnonaukowych, w tym najnowszej książki wydanej przez Wolters Kluwer pt.: „Ochrona interesu pracownika delegowanego w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej”.

Adres e-mail: michal.szypniewski@prawo.ug.edu.pl

Sugerowane cytowanie:

Szypniewski M. (2020), *Wpływ COVID-19 na delegowanie pracowników w Unii Europejskiej*, „Felietony COOPERANTE. Prawo pracy i zabezpieczenie społeczne w dobie pandemii”, 6(6), www.cooperante.uni.lodz.pl

Opracowanie redakcyjne: Izabela Florczak, Krzysztof Stefański

