

Stanowisko

Prezydium KK

nr 2/17

ws. propozycji Komisji Europejskiej dotyczącej rewizji dyrektywy z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG) (Dz.U.UE L z dnia 18 października 1991 r.)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” popiera inicjatywę Komisji Europejskiej dotyczącą rewizji dyrektywy z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG) (Dz.U.UE L z dnia 18 października 1991 r.). Dyrektywa bez zmian obowiązuje od 1991 r. i nie uwzględnia obecnych problemów i potrzeb na rynku pracy.

Pozytywnie należy ocenić przede wszystkim chęć objęcia zakresem powiadomienia pisemnego umów atypowych. Obecnie dyrektywa skupia się tylko na zatrudnieniu pracowniczym przez co pomija samozatrudnienie czy inne umowy cywilnoprawne. Popieramy modyfikację zakresu stosowania dyrektywy w celu rozszerzenia zakresu podmiotowego także na pracowników domowych. W Polsce osoby zatrudniane w domach np. do opieki nad dziećmi czy osobami starszymi, bardzo często pracują na czarno. Wyrażne obowiązki informacyjne w stosunku do tej grupy zatrudnionych mogą przyczynić się do poprawy legalności zatrudnienia.

Niewątpliwie potrzebna jest także modyfikacja pakietu informacji przekazywanych pracownikom w celu zwiększenia jego funkcjonalności. W tym zakresie pragniemy zwrócić szczególną uwagę na informacje przekazywane pracownikom delegowanym zgodnie z art. 4 dyrektywy. Przede wszystkim zgadzamy się z EKZZ, że pracownik wyjeżdżający za granicę powinien otrzymywać jeden dokument informujący o warunkach zatrudnienia, a nie kilka dokumentów. Obecnie z treści art. 4 dyrektywy wynika, że jeżeli od pracownika wymaga się pracy w państwie lub państwach innych niż Państwo Członkowskie, którego ustawodawstwo i/lub praktyka reguluje umowę o pracę lub stosunek pracy, dokument(-y) mają zawierać przynajmniej następujące informacje dodatkowe: a) czas trwania zatrudnienia

za granicą; b) waluta, w której wynagrodzenie ma być wypłacane; c) tam gdzie ma to zastosowanie, świadczenia pieniężne lub w naturze, związane z zatrudnieniem za granicą; d) tam gdzie ma to zastosowanie, warunki repatriacji pracownika. Jeden z istotniejszych problemów pracowników delegowanych dotyczy braku odpowiednich informacji dotyczących pracy w kraju oddelegowania. Dotychczasowa praktyka NSZZ „Solidarność” z pracownikami delegowanymi wskazuje, że pracownicy delegowani przede wszystkim potrzebują takich informacji jak:

- wysokość wynagrodzenia, w tym składniki wynagrodzenia,
- waluta,
- czas pracy,
- czas trwania zatrudnienia,
- normy dobowe i tygodniowe,
- godziny nadliczbowe,
- przerwy w pracy
- dni wolne od pracy w danym kraju,
- urlop,
- dane kontaktowe instytucji w kraju oddelegowania oraz w kraju delegującym, do której mogą zwrócić się z pytaniami odnośnie legalności zatrudnienia.

Na marginesie możemy zwrócić uwagę, że w powyższym zakresie Polska nie dostosowała przepisów krajowych do dyrektywy. W myśl art. 29(1) Kodeksu pracy umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, powinna określać: 1) czas wykonywania pracy za granicą, 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą. Polska wdrożyła ww. dyrektywę odwrotnie, zamiast do pracowników wysyłanych do innych państw Unii, przepisy Kodeksu pracy odnoszą się do pracowników wysyłanych do państw niebędących członkiem Unii Europejskiej. Na powyższą niezgodność zwrócił uwagę Zespół ds. międzynarodowych Rady Dialogu Społecznego. Ministerstwo Spraw Zagranicznych zapewniło, że nastąpi nowelizacja przepisów krajowych w celu ich właściwego dostosowania do dyrektywy.

Negatywnie należy ocenić art. 4 ust. 2 dyrektywy, który stanowi, że informacje mogą być przekazane pracownikowi w formie odniesienia się do przepisów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub statutowych albo do umów zbiorowych. Bardzo często pracownicy delegowani nie znają języka kraju oddelegowania, więc akty prawne, do

których odsyła dyrektywa nie stanowią dla pracownika źródła informacji. Byłoby inaczej gdyby istniał obowiązek dostarczenia pracownikowi przed wyjazdem za granicę fragmentu odpowiedniego aktu prawnego w formie przetłumaczonej na język kraju delegującego. Takie rozwiązanie mogłoby znakomicie poprawić dostępność do informacji o przepisach prawa pracy kraju oddelegowania. Nieefektywne są prace zmierzające do tworzenia jednolitych krajowych stron internetowych z informacjami dla pracowników delegowanych. Dlatego uznajemy, że pracownik powinien przed wyjazdem otrzymywać odpowiednie przepisy w formie przetłumaczonej na język, jakim się posługuje jako ojczystym.

Kolejna, ważna nowelizacja dyrektywy 91/533/EWG dotyczyć powinna art. 4 ust. 3. W obecnej treści przepis ten stanowi, że jeżeli czas trwania zatrudnienia poza krajem, którego ustawodawstwo i/lub praktyka regulują umowę o pracę lub stosunek pracy, wynosi jeden miesiąc lub mniej, to pracodawca nie ma obowiązku informacyjnego. Biorąc pod uwagę, że delegowania często obejmuje okresy kilkudniowe, należy ten przepis wykreślić. Każdy przypadek delegowania pracowników powinien być objęty obowiązkiem informacyjnym, a nie tylko delegowanie na okres powyżej miesiąca.

Pozytywnie odnosimy się do propozycji EKZZ, aby skrócić maksymalny dwumiesięczny termin, w którym musi nastąpić powiadomienie pracownika o zasadniczych aspektach umowy lub stosunku pracy (art. 3 dyrektywy). Termin dwumiesięczny na takie powiadomienie jest zbyt długi. Informacja jest potrzebna pracownikowi przed podjęciem zatrudnienia bądź zmianą warunków pracy czy płacy, a najpóźniej w dniu podjęcia pracy na nowych warunkach. Popieramy także wykreślenie art. 1 dyrektywy, który stanowi, iż „Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że niniejsza dyrektywa nie będzie dotyczyć pracowników mających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy: a) - którego łączna raz/lub- długość nie przekracza jednego miesiąca, oraz/lub – długość tygodnia pracy nie przekracza ośmiu godzin; lub b) który ma charakter dorywczy i/lub specjalny, pod warunkiem że w takich przypadkach niestosowanie dyrektywy jest uzasadnione z przyczyn obiektywnych”. Dyrektywa o pisemnym powiadamianiu ma być stosowana do wszystkich pracowników i do wszystkich pracodawców.

Przy okazji można zwrócić uwagę, że jeden z praktycznych kłopotów niedoinformowania pracowników, głównie delegowanych, dotyczy przekazywania informacji zawartych w regulaminach wewnątrzzakładowych. Pracownicy delegowani lub zatrudnieni w agencjach pracy tymczasowej nie mogą otrzymać w formie elektronicznej regulaminu czy nawet wyciągu z regulaminu pracy bądź płacy. Pracodawcy odmawiają przekazywania dokumentów w formie elektronicznej twierdząc, że są to dokumenty poufne firmy, do których

wgląd można mieć jedynie na miejscu, w siedzibie firmy. Ta sama sytuacja będzie dotyczyła informacji wynikających z układów zbiorowych, gdyby w przyszłości pracodawcy zostali zobowiązani do udzielania informacji pracownikom delegowanym o składnikach wynagradzania z układów zbiorowych. Niestety niektórzy zatrudnieni mieszkają daleko od siedziby, pracują za granicą i nie mają możliwości wglądu w dokumentację w siedzibie firmy gdy zaczynają się kłopoty np. z ustaleniem wysokości wynagrodzenia wynikającego z zapisów regulaminu wynagradzania. Skoro Komisja Europejska dokonuje przeglądu zakresu przedmiotowego informacji to warto zaproponować zawarcie w dyrektywie odniesienia do wyciągów z regulaminów. Ewentualnie pomocne byłoby sformułowanie, że „na żądanie” pracownik czy osoba wykonująca pracę na umowie cywilnoprawnej powinni otrzymać wyciąg z regulaminu w formie elektronicznej. Co prawda w swoim komunikacie KE zauważa, że dyrektywa nie zakazuje elektronicznej/cyfrowej notyfikacji informacji lub stosunków pracy, jednak w Polsce elektroniczny dostęp do informacji zawartych w regulaminach bywa utrudniony. Dokumenty wewnątrzzakładowe nie są wysyłane w formie elektronicznej. Wyraźne zobowiązanie w tym zakresie powinno wynikać z dyrektywy wprost.

Gdańsk, 18 lipca 2017 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”