



# PRZEGLĄD PRAWNY!

ADW. JOANNA JASIEWICZ  
PEŁNOMOCENIK ZARZĄDU TLP

Poniżej nasze cykliczne podsumowanie istotnych inicjatyw legislacyjnych i zmian w zakresie prawa pracy oraz dziedzin z nim związanych. Podtrzymując wnioski z ostatniego "**Przeгляdu Prawnego Socjalnego**" wskazujemy na ostatnie kierunki prac i dyskusji. Przypominamy jednocześnie, że wszystkie inne bieżące tematy jak np. Pakiet Mobilności są szczegółowo omawiane w intranecie TLP.

## I. ZA KULISAMI

Początek drugiego kwartału br. był zdominowany przez tematykę ustaw covidowych, od Tarczy 1 po Tarczę 4. Były one przedmiotem naszych oddzielnych opracowań. Pora na powrót do standardowych prac nad ustawodawstwem socjalnym. W naszym standardowym, cyklicznym podsumowaniu

### a) Tarcze Antykryzysowe

Maj i czerwiec były okresem intensywnych seminariów naukowych poświęconych Tarczom Antykryzysowym. Świat nauki prawa pracy szczególnie i głęboko omawiał poszczególne instytucje proponowane przez Tarcze jak dofinansowanie, obniżanie wymiaru czasu pracy czy rozliczanie nadgodzin. Wiele dyskusji było poświęconych prawidłowemu formułowaniu porozumień z przedstawicielami pracowników/związkami zawodowymi oraz należytej wykładni wielu niejasnych przepisów z Tarcz. Dyskusje odnosiły się także do wymiany doświadczeń z prac i interpretacji poszczególnych urzędów udzielających dofinansowania. Choć temat naszych dyskusji wydaje się trudny dla osób, które nie zajmują się zawodowo prawem, to nieustająco zachęcamy do kontaktu i zadawania pytań/zgłaszania praktycznych problemów związanych z procesem stosowania przepisów z Tarczy.

### b) Delegowanie

- **Wdrażanie zrewidowanej dyrektywy o delegowaniu pracowników** - konsekwentnie od wielu miesięcy pracujemy w ramach BusinessEurope w specjalnym zespole roboczym ds. wdrażania nowej dyrektywy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Te przepisy będą stosowane od 30 lipca 2020 do pracowników delegowanych w UE, prócz kierowców międzynarodowych. Ci zaś oczekują zakończenia prac nad Pakietem Mobilności. Grupa komentuje już ostatnią wersję raportu europejskiej grupy roboczej ds. wdrożenia w której państwa członkowskie oraz partnerzy społeczni wypracowywali zasady postępowania z nowymi przepisami. Zwracamy uwagę, że część państw członkowskich nie wdrożyła nowych przepisów o delegowaniu w swoich porządkach krajowych, tak też pracodawcy nie mają możliwości przygotowania się do nowych warunków prawnych i finansowych

delegowania. Opóźnienia występują nawet w Niemczech (zob. link do projektu przepisów [http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/searchProcedures/simple\\_search\\_detail\\_vp.do](http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/searchProcedures/simple_search_detail_vp.do))

- **Opóźnienia we wdrażaniu zrewidowanej dyrektywy** o delegowaniu w UE i potencjalne komplikacje prawne, które to opóźnienia może wywołać spowodowało aktywność polskich europosłów, którzy złożyli pytania do Komisji Europejskiej. Europosłowie dopytują jak pracodawcy mają się przygotować do zmian od 30 lipca 2020 skoro brak przepisów krajowych.
- **BusinessEurope oraz Konfederacja Lewiatan** (z którymi współpracuje TLP) podejmowały działania celem przesunięcia w czasie daty stosowania dyrektywy o delegowaniu pracowników. Niestety nie znalazło to poparcia w Komisji Europejskiej, która nie podejmie prac nad zmianą terminu stosowania dyrektywy. Data 30 lipca 2020 pozostaje aktualna.
- Parlament Europejski przyjął z końcem czerwca **rezolucję w sprawie pracowników delegowanych** (i innych kategorii pracowników transgranicznych). Europosłowie apelują o:
  - ✓ bezwzględne przestrzeganie zasady równej płacy za tę samą pracę oraz godnych warunków pracy i zakwaterowania pracowników delegowanych
  - ✓ zwiększenie kontroli krajowych w ww. zakresie oraz angażowanie Europejskiego Urzędu ds. Pracy do kontroli transgranicznych
  - ✓ zapewnienie poszanowania zasad bhp w czasie podróży jak i warunków zapewniających dystans społeczny
  - ✓ zapewnienie pracownikom transgranicznym (delegowanym, sezonowym) dostępu do testów na obecność koronawirusa
  - ✓ dostęp do należytej informacji o ryzykach na stanowisku pracy
- Znowu zarysowują się problemy z **delegowaniem we/do Francji**. Na spotkaniu, które miało się odbyć 24 czerwca br. Prezydent Macron przyjrzy się z partnerami społecznymi kwestii pracowników delegowanych we/do Francji. Spotkanie ma odpowiedzieć między innymi na pytanie czy pracodawcy będą musieli wybierać między korzystaniem z delegowania a możliwością uzyskania pomocy publicznej.

#### c) Ubezpieczenia społeczne w UE - przepisy o koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych

- Po posiedzeniach w Parlamencie Europejskim oraz wystąpieniach Komisji Europejskiej wiemy, że Parlament i Komisja Europejska są zdeterminowane by szybko zakończyć prace nad nowelizacją **przepisów o koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych**. Ostatnie prace, które są w impasie na ostatnim etapie legislacyjnym- zawierają propozycje, które (jeśli przegłosowane) ułatwią (niebezpieczna) zmianę prawa właściwego dla ubezpieczeń społecznych pracowników. Na razie ciągle brak porozumienia między państwami członkowskimi dot. zmiany przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Punktem największego sporu jest uprzednia notyfikacja delegowania w momencie ubiegania się o wydanie zaświadczenia A1. Komisja Europejska chce, by wykorzystywać istniejące narzędzia cyfrowe i elektroniczny system wydawania zaświadczeń A1 (obowiązkowy od grudnia 2023) do uprzedniej notyfikacji państwa przyjmującego o planowanym delegowaniu danego pracownika z państwa wysyłającego. To ułatwi kontrolę. Pracownik tak (automatycznie) zgłoszony do delegowania będzie pracował legalnie na podstawie takiego zgłoszenia do czasu wydania zaświadczenia A1. Prace w tym zakresie nie zostały jeszcze ponowione.

#### d) Porozumienie autonomiczne partnerów społecznych - digitalizacja

Ostatnie miesiące były okresem wyężonej pracy europejskich partnerów społecznych jak BusinessEurope. Trwały intensywne prace nad autonomicznym porozumieniem ramowym, które ma pomóc pracodawcom i pracownikom w ustalaniu zasad ucyfrowienia ich środowiska pracy.

Porozumienie ma być wdrożone do krajowych porządków prawnych w ciągu trzech lat od daty jego podpisania czyli 22 czerwca 2020 roku.

Porozumienie reguluje następujące najważniejsze obszary:

- ✓ Kompetencje "cyfrowe" oraz zabezpieczenie zatrudnienia
- ✓ Zmiany w zakresie "odłączenia" z pracą
- ✓ Sztuczna inteligencja, w tym zabezpieczenie zasady, iż człowiek jest w punkcie głównym zmian
- ✓ Poszanowanie i zabezpieczenie ludzkiej godności oraz zasad nadzoru, w tym praw człowieka

Zwracamy także uwagę, że UNESCO wydało **międzynarodowe wytyczne dotyczące etycznego wykorzystywania sztucznej inteligencji** (między innymi w środowisku pracy). Zainteresowanych zapraszam do kontaktu.

#### e) **Raporty międzynarodowe o wpływie COVID-19 na transport międzynarodowy - sytuację kierowców międzynarodowych**

Zarówno Międzynarodowa Organizacja Pracy (instytucja odpowiadająca za wypracowywanie międzynarodowych standardów pracy) jak i europejski think tank związków zawodowych wypracowały raporty dotyczące sytuacji kierowców międzynarodowych w czasie pandemii. Wnioski z raportów sprowadzają się do następujących twierdzeń:

- ✓ ujęcie transportu jako kluczowej usługi
- ✓ uznanie kluczowej roli kierowców międzynarodowych oraz przyznanie im szczególnej ochrony
- ✓ wypracowanie gwarancji z zakresu bhp dla kierowców międzynarodowych zwłaszcza w transgranicznej logistyce
- ✓ priorytetowe przyznanie pomocy MSP z sektora transportu drogowego
- ✓ zainicjowanie pogłębionego dialogu społecznego na poziomie krajowym celem wspierania transportu drogowego oraz wypracowanie rozwiązań ochronnych dla kierowców.

#### f) **Prezydencja niemiecka od 1 lipca 2020**

Przypominamy, że od 1 lipca 2020 Niemcy przejmą prezydencję w UE czyli koordynację prac legislacyjnych. W ostatnich dniach Niemcy przedstawili program (wraz z pozostałymi dwoma prezydencjami) definiujący ich priorytety. Według programu priorytetami są między innymi:

- ✓ dalsze urzeczywistnianie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych - Filar obejmuje między innymi gwarancje płac minimalnych.
  - ✓ wdrażanie zaleceń dla biznesu w zakresie praw człowieka (UN guidelines on business and social rights)
  - ✓ nowoczesny CSR
- Warto zwrócić uwagę na ostatnią publikację europejskiego think tanku związków zawodowych poświęconą koncepcji tworzenia prawa w wersji "one in, one out" , której wprowadzeniem oraz konsekwentnym stosowaniem jest zainteresowana nadchodząca prezydencja niemiecka w UE. Koncepcja zakłada że nowe obciążenie (prawne) jest równoważone usunięciem innego, starszego już istniejącego. Autorzy raportu:
- ✓ zadają sobie pytania czy/jak, jak głęboko, w których sektorach należałoby zmienić intensywność regulacji prawnych.

- ✓ twierdzą, że największym problemem nie są obciążenia prawne (reglamentacyjne) czy administracyjne w UE, lecz brak dostatecznej integracji m.in. polityk fiskalnych, socjalnych, środowiskowych. Nadmiar regulacji może wynikać z działań samych państw członkowskich
- ✓ obciążenia (prawne) winny być analizowane i akceptowane przy użyciu kryterium użyteczności "wyższej" m.in dla biznesu w UE
- ✓ proces legislacyjny(zwłaszcza po pracach tzw. trilogu) powinien m.in podsumowywać wszystkie nowe obciążenia
- ✓ postulują wprowadzenie katalogu występujących obciążeń (zbędnych) jak i pogłębianie procesu konsultacji w UE, by nie tworzyć przepisów ze zbędnymi nowymi obowiązkami

## II. PLANY ZMIAN/ZMIANY W PRAWIE - ASPEKTY SOCJALNE

Poniżej zwięzłe przedstawienie nowości w wybranych obszarach.

OBSZAR	ZAGADNIENIA SZCZEGÓŁOWE
Europejskie prawo pracy - wynagrodzenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>EUROPEJSKA SPRAWIEDLIWA PŁACA</b></li> </ul> <p>Nie tylko prace nad Pakietem Mobilności będą kontynuowane, lecz także prace nad europejską płacą minimalną. Komisarz UE ds. Praw Socjalnych potwierdził konieczność prowadzenia prac i wprowadzenia tego projektu w życie. Takie stanowisko w pełni podtrzymują europejskie związki zawodowe.</p> <p>Komisja Europejska rozpoczęła w czerwcu br. kolejną fazę konsultacji. <b>Projekt dyrektywy ma być przedstawiony już we wrześniu br.</b> Zgodnie z oficjalnym stanowiskiem Komisja nie ma na celu ustanowienia jednolitej europejskiej płacy minimalnej, ani zharmonizowania systemów ustalania takiej płacy. Inicjatywa UE będzie miała na celu zapewnienie, aby:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ istniał dobrze funkcjonujący system negocjacji zbiorowych w zakresie ustalania płac</li> <li>✓ krajowe ramy prawne umożliwiały ustanowienie i regularne aktualizowanie ustawowej płacy minimalnej według jasnych i stabilnych kryteriów</li> <li>✓ partnerzy społeczni mieli rzeczywisty udział w procesie ustalania ustawowej płacy minimalnej w celu poprawy adekwatności płacy minimalnej</li> <li>✓ zróżnicowanie płacy minimalnej i odstępstwa od niej zostały wyeliminowane lub ograniczone</li> <li>✓ krajowe ramy prawne regulujące płacę minimalną były skutecznie przestrzegane i działały mechanizmy monitorowania</li> </ul>
Europejskie prawo pracy - warunki pracy & inne kwestie socjalne	<p>Prace Parlamentu Europejskiego, a zarazem przedmiotem naszych zainteresowań stanowią między innymi następujące projekty:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Europejska strategia ds. równości płci</li> <li>▪ Wzmacnianie Jednolitego Rynku - przyszłość swobody przepływu usług</li> <li>▪ Wpływ zasad europejskich na swobodny przepływ pracowników i usług - wewnętrzna mobilność pracowników w kontekście rynków pracy i kompetencji</li> <li>▪ Prawo pobytu obywateli państw trzecich w UE</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ramy etyczne sztucznej inteligencji, robotyzacji i innych technologii</li> <li>▪ Uczciwe warunki pracy oraz uprawnienia i ochrona społeczna dla pracowników platform</li> <li>▪ Europejskie Rady Zakładowe</li> <li>▪ Wytyczne do krajowych polityk społecznych .</li> </ul> <p><b>Zwracamy uwagę, że Międzynarodowa Organizacja Pracy, która ustala międzynarodowe standardy pracy wydała przewodnik-podsumowanie norm w kontekście COVID-19.</b></p>
<p><b>Orzecznictwo europejskie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW</b></li> </ul> <p><b>Polska i węgierska skarga dot. dyrektywy o delegowaniu pracowników z 2018</b></p> <p>Rzecznik generalny Campos Sánchez-Bordona zaproponował, by Trybunał oddalił wniesione przez Węgry i Polskę skargi o stwierdzenie nieważności dyrektywy wzmacniającej prawa pracowników delegowanych (tzw. zrewidowanej dyrektywy o delegowaniu pracowników)</p> <p>Rzecznik podkreślił, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ dyrektywa została przyjęta w oparciu o właściwą podstawę prawną i nie naruszają zasady proporcjonalności</li> <li>✓ dyrektywa zmieniająca nie zawiera żadnej normy materialnej dotyczącej delegowania pracowników w sektorze transportu i że będzie miała zastosowanie do tego sektora dopiero wówczas, gdy zostanie przyjęty w przyszłości akt ustawodawczy w tym celu. "stare" zasady o delegowaniu pozostaną w branży do Pakietu Mobilności.</li> <li>✓ dyrektywa zmieniająca ogranicza się do koordynacji stosowania konkurencyjnych przepisów prawa pracy państwa przyjmującego i państwa wysyłającego i w żadnym razie nie określa wysokości należnej płacy, ponieważ należy to do kompetencji państw członkowskich.</li> </ul> <p><b>Zaświadczenia A1 a ustalanie prawa właściwego dla umowy o pracę</b></p> <p>W wyroku z 14 maja 2020 Trybunał Sprawiedliwości orzekł, na pytanie francuskiego sądu kasacyjnego w sprawie dotyczącej między innymi usług świadczonych przez polską spółkę, że zaświadczenie A 1, wydane pracownikom delegowanym przez krajową instytucję ubezpieczeniową państwa wysyłającego (np. ZUS) jest wiążące dla sądów tego państwa członkowskiego przyjmującego wyłącznie w odniesieniu do kwestii związanych z zabezpieczeniem społecznym.</p> <p>Zważywszy na treść pytań, wyrok Trybunału oznacza, że zaświadczenie A1 nie wiąże jednak w sprawach w których sąd zagraniczny ustala prawo właściwe dla umowy o pracę.</p> <p>Zaświadczenia A1 nie wpływają na skuteczność kontroli przeprowadzanych przez właściwe organy krajowe w celu zapewnienia przestrzegania warunków zatrudnienia i pracy przewidzianych w prawie pracy w państwie przyjmującym.</p> <p>W praktyce to oznacza, że w przypadku sporu z zagraniczną inspekcją o to jakie prawo powinno być stosowane do pracownika czyli czy powinien być uznany za pracownika delegowanego czy też krajowego fakt posiadania zaświadczenia A1 np. z Polski nie jest mocnym argumentem. Paradoksalnie może to oznaczać, że mimo posiadania zaświadczenia A1 z Polski, sąd zagraniczny może ustalić prawo pracy właściwe dla pracownika inne niż potwierdzone w zaświadczeniu A 1.</p> <p>Tytułem dalszych wyjaśnień:</p> <p>Trybunał odpowiadał na pytanie sądu francuskiego, który chciał ustalić czy zaświadczenie A1</p>

mają skutek wiążący dla sądów państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, do celów ustalenia ustawodawstwa właściwego nie tylko w odniesieniu do systemu zabezpieczenia społecznego, lecz również do prawa pracy, gdy ustawodawstwo to określa obowiązki nałożone na pracodawcę i prawa przysługujące pracownikom, przez co po rozpatrzeniu argumentów stron sądy te mogą nie uwzględnić tych zaświadczeń wyłącznie wtedy, gdy w świetle oceny konkretnych dowodów uzyskanych w toku dochodzenia, pozwalających stwierdzić, że wspomniane zaświadczenia zostały uzyskane w sposób noszący znamiona oszustwa lub powołano się na nie w sposób noszący znamiona oszustwa, a instytucja wydająca, do której zwrócono się w tej sprawie, nie uwzględniła [tego] w rozsądnym terminie, ustalą istnienie nadużycia polegającego od strony przedmiotowej – na naruszeniu warunków określonych w jednym z dwóch przywołanych przepisów rozporządzenia [nr 574/72] i rozporządzenia [nr 987/2009], a od strony podmiotowej – na zamiarze podejrzanego obejścia lub pominięcia warunków wystawienia opisanego zaświadczenia w celu uzyskania związanej z tym korzyści. Stan faktyczny sprawy odnosił się do postępowań karnych we Francji toczących się w związku z zarzucanym popełnieniem przestępstwa niezgłoszonego zatrudnienia wskutek niezłożenia imiennych deklaracji poprzedzających zatrudnienie pracowników oraz deklaracji dotyczących wynagrodzeń lub należnych od nich składek na ubezpieczenie społeczne. Francuskie sądy podważyły możliwość delegowania pracowników, wskazując, że przyjęty model biznesowy przez pracodawcę wskazuje, iż winni być uznani za pracowników lokalnych nie zaś delegowanych.

#### **Delegowanie w transporcie - sprawa Van der Bosch**

Rzecznik Generalny Michal Bobek przedstawił swoją opinię w sprawie Van der Bosch, w której Trybunał Sprawiedliwości UE ma odpowiedzieć na sześć, zacytowanych poniżej pytań, które mogą, niezależnie od Pakietu Mobilności, przesądzić o zakresie zobowiązań finansowych przewoźnika wobec kierowcy jak i stosowaniu delegowania do kierowców międzynarodowych. Na razie Rzecznik nie widzi przeszkód, by kierowcy byli pracownikami delegowanymi, choć każdy wypadek, każdy model biznesowy należy analizować indywidualnie. Przypomnijmy, że Trybunał Sprawiedliwości wydaje wiążące interpretacje przepisów unijnych, które muszą być stosowane przez wszystkie kraje członkowskie UE.

Pytania na które odpowiedział Rzecznik Generalny w sprawie Van der Bosch to:

- czy dyrektywę o delegowaniu pracowników (podstwową) należy interpretować w ten sposób, że ma ona również zastosowanie do pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, a zatem wykonuje pracę w więcej niż jednym państwie członkowskim?
- W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: na podstawie jakiego kryterium lub z jakiego punktu widzenia należy określać, czy pracownik, który jest zatrudniony jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, jest delegowany »na terytorium innego państwa członkowskiego« w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy o delegowaniu pracowników oraz czy pracownik ten „przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje” w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy o delegowaniu pracowników?
- Czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie dla odpowiedzi na pytanie powyższe ma znaczenie okoliczność, że przedsiębiorstwo delegujące pracownika, o którym mowa w pytaniu powyżej, jest powiązane – na przykład w ramach koncernu – z przedsiębiorstwem, do którego został on delegowany?
- Jeżeli praca świadczona przez pracownika, o którym mowa w pytaniu powyżej, polega częściowo na przewozie kabotażowym – to znaczy przewozie, który jest wykonywany wyłącznie na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym pracownik ten zwyczajowo pracuje – czy pracownika tego w każdym przypadku należy w tym zakresie jego pracy uznawać za tymczasowo pracującego na terytorium tego pierwszego państwa członkowskiego? [przykład JJ]. a nie od razu jako pracownika lokalnego] Jeżeli tak, to czy obowiązuje w związku z tym dolny limit, na przykład w postaci minimalnego okresu w miesiącu, przez który odbywa się ten przewóz kabotażowy?

- W razie udzielania odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: w jaki sposób należy interpretować pojęcie »umowy zbiorowe [...] uznane za powszechnie stosowane« w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy [dyrektywy 96/71]? Czy jest to autonomiczne pojęcie prawa Unii, a zatem czy wystarczające jest faktyczne spełnienie warunków określonych w art. 3 ust. 8 akapit pierwszy [dyrektywy 96/71], czy też przepisy te wymagają również, aby umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną według prawa krajowego?
- Jeżeli umowa zbiorowa nie może być uważana za uznaną za powszechnie stosowaną umowę zbiorową w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 3 ust. 8 akapit pierwszy [dyrektywy 96/71], to czy art. 56 TFUE stoi na przeszkodzie temu, aby mające siedzibę w państwie członkowskim przedsiębiorstwo delegujące pracownika na terytorium innego państwa członkowskiego zostało umownie zobowiązane do przestrzegania przepisów takiej umowy zbiorowej, która obowiązuje w tym drugim państwie członkowskim?"

Rzecznik Generalny zaproponował, by Trybunał Sprawiedliwości UE uznał delegowanie za model docelowy pracy pracowników-kierowców w transporcie międzynarodowym. Stwierdził bowiem, by dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług interpretować w ten sposób, że ma ona również zastosowanie do pracownika, który jest zatrudniony jako kierowca w sektorze transportu drogowego i jest delegowany w rozumieniu tej dyrektywy na terytorium państwa członkowskiego innego niż to, w którym zwyczajowo pracuje. Nadto Rzecznik wnosi by:

- pojęcie „pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państw[o], w którym zwyczajowo pracuje” w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy rozumieć w ten sposób, że oznacza ono pracownika, który ma wystarczający związek z takim terytorium. To, czy taki wystarczający związek istnieje, należy ustalić, odnosząc się do wszelkich istotnych elementów, które trzeba uwzględnić łącznie, takich jak lokalizacja osoby, dla której świadczy się dane usługi, miejsce, gdzie przewozy są organizowane, a kierowcy otrzymują zlecenia, a także miejsce, do którego wracają po zakończeniu pracy.
- Powiązanie między przedsiębiorstwami uczestniczącymi w danym delegowaniu, wraz z wszystkimi innymi istotnymi elementami, może mieć znaczenie dla całościowej oceny tego, czy doszło do delegowania. Samo w sobie nie jest jednak rozstrzygające.
- Kabotaż jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 96/71. Stosowanie dyrektywy 96/71 do kabotażu nie zależy od jakichkolwiek zasad de minimis dotyczących długości przewozu kabotażowego w przyjmującym państwie członkowskim.
- artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 96/71 należy interpretować w ten sposób, że kwestię tego, czy umowa zbiorowa została uznana za powszechnie stosowaną, należy rozstrzygać w świetle właściwego prawa krajowego.

#### **Delegowanie - orzeczenie do wykorzystania w transporcie drogowym**

W sprawie Vueling Trybunał UE orzekł, że sądy państw członkowskich przyjmujących pracowników nie mogą jednostronnie podważać delegowania i wydawanych zaświadczeń A1 tylko dla tego, że podejrzewają oszustwo w wydaniu zaświadczeń A1. Sądy państw przyjmujących muszą bazować na ustaleniach europejskich procedur mediacji między państwami członkowskimi w zakresie wydawania zaświadczeń A1 dla pracowników. Wyrok dotyczył pracowników mobilnych w transporcie lotniczym.

#### **▪ URLOPY**

W orzeczeniu z 25 czerwca br. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego albo, po rozwiązaniu stosunku pracy, do otrzymania świadczenia pieniężnego za urlop, którego nie wykorzystał

<p><b>Polskie prawo pracy</b></p>	<p>Pojawiły się pogłoski o poszerzeniu ustawowym definicji mobbingu przez wprowadzenie mobbingu ekonomicznego jako długotrwałego i uporczywego zaniżania płacy kobiet. Czekamy na oficjalny projekt.</p> <p>Przewodnicząca parlamentarnej komisji odpowiedzialnej za prace nad przepisami prawa pracy potwierdza zaawansowany stan prac nad zmianami w kodeksie pracy. Wiążą się one nie tylko z koniecznością wdrożenia omawianych ostatnio regulacji europejskich, lecz także niezbędnych zmian po kryzysie COVID-19. Ustalamy szczegóły.</p> <p>TLP działa w komisjach dot. Prawa pracy Rady Dialogu Społecznego i wszelkie procesy zmian będzie aktywnie konsultować.</p>
<p><b>Orzecznictwo polskie</b></p>	<p>Zawieszenie praktyczne pracy sądów</p>
<p><b>Prace w Sejmie /konsultacje</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekt ustawy o delegowaniu pracowników wdrażający do polskiego systemu prawnego postanowienia tzw. zrewidowanej w 2018 roku dyrektywy o delegowaniu pracowników w UE Projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw trafił do Sejmu do pierwszego czytania.</li> </ul> <p>Projekt w łagodny sposób wprowadza zmiany w zasadach delegowania pracowników do/z Polski po nowelizacji dyrektywy o delegowaniu pracowników z czerwca 2018 roku. Czasu jest mało, bo nowe zasady delegowania powinny być stosowane już od 30 lipca 2020.</p> <p>Do głównych zmian, wprowadzonych wyżej wskazaną dyrektywą z 2018 roku, zaliczamy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ wprowadzenie dopuszczalnego okresu delegowania - delegowanie do 12 miesięcy</li> <li>✓ odstąpienie od minimalnych stawek płacy na rzecz (pełnego) wynagrodzenia</li> <li>✓ pojęcie wynagrodzenia obejmuje wszystkie obowiązkowe elementy składowe wynagrodzenia (z przepisów, układów zbiorowych pracy branżowych/regionalnych powszechnie obowiązujących).</li> <li>✓ dodatków nie uznaje się za część wynagrodzenia, jeśli są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty: podróży, wyżywienia, zakwaterowania.</li> </ul>

Zainteresowanych szczegółami opisanymi w newsletterze zapraszam do kontaktu mailowego na adres [joanna.jasiewicz@tlp.org.pl](mailto:joanna.jasiewicz@tlp.org.pl) albo poprzez intranet.

Adw. Joanna Jasiewicz (Gide)