

Katarzyna Piecha

Problem ustalania wysokości wynagrodzenia polskich pracowników oddelegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego

Studia Prawnoustrojowe nr 20, 155-163

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Katarzyna Piecha

doktorantka, Katedra Praw Człowieka i Prawa Europejskiego
Wydział Prawa i Administracji UWM

Problem ustalania wysokości wynagrodzenia polskich pracowników oddelegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego

Migracje polskich pracowników do innych krajów Europy w celu świadczenia tam pracy są częstym zjawiskiem, a od chwili wstąpienia Polski do Unii Europejskiej wręcz powszechnym. Przedmiotem niniejszych rozważań jest ustalenie, w jaki sposób należy określać wysokość minimalnego wynagrodzenia polskiego pracownika oddelegowanego na mocy umowy zawartej z polskim przedsiębiorcą do pracy na terenie innego państwa członkowskiego. Pojawia się problem, czy określona w takiej umowie minimalna stawka godzinowa – niższa od obowiązującej w danym państwie członkowskim, w którym ma być świadczona praca – nie stanowi naruszenia praw pracownika.

Do nawiązanego tu stosunku zatrudnienia zastosowanie mają postanowienia dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r., dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług¹. Stanowią one, że pracownikowi delegowanemu do pracy w innym państwie członkowskim gwarantuje się warunki zatrudnienia obowiązujące w państwie, do którego pracownik został delegowany.

Wspomniana dyrektywa pojęcie „pracownik delegowany” definiuje jako „pracownik, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje”. Zgodnie z dyrektywą przybiera to postać:

- delegowania pracownika na własny rachunek do innego państwa członkowskiego w ramach umowy między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usługi działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub

¹ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. WE L 18 z 21 stycznia 1997).

- delegowania pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub
- wynajęcia pracownika przedsiębiorstwu w innym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję wynajmującą personel, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Delegowanie winno zatem odbywać się w kontekście transgranicznego świadczenia usług, natomiast pomiędzy firmą delegującą pracownika a pracownikiem delegowanym musi istnieć relacja zatrudnienia w czasie delegowania.

W art. 3 ust. 1 dyrektywy określono kwestie normowane przez prawo państwa przyjmującego pracownika. Są to m.in. minimalne stawki płacy i stawki za godziny nadliczbowe. Ponadto w sektorze budowlanym stosuje się wobec pracownika delegowanego powszechnie obowiązujące na terenie państwa przyjmującego układy zbiorowe pracy. Warunki te określone są w ustawach, przepisach wykonawczych, administracyjnych, układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych uznanych za przepisy powszechnie stosowane. Oznacza to, że przedsiębiorca powinien zagwarantować pracownikom delegowanym przynajmniej minimalne warunki zatrudnienia obowiązujące w państwie świadczenia usługi, tj. państwie przyjmującym. Wymóg ten dotyczy przede wszystkim norm i wymiaru czasu pracy, wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, bezpieczeństwa i higieny pracy, zakazu dyskryminacji. Ponadto należy uwzględnić zagraniczne uregulowania w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiem młodocianych. Jeżeli pracodawca działa jako agencja pracy tymczasowej, powinien zastosować się do reguł zatrudniania pracowników tymczasowych w państwie przyjmującym².

Zauważmy, dla przykładu, że postanowienia te powtarzają przepisy umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, sporządzonej w Bonn w dniu 31 stycznia 1990 r. Ustalają, że pracownikowi polskiego przedsiębiorstwa delegowanemu do Niemiec będzie wypłacane wynagrodzenie odpowiadające (łącznie z częścią wypłaconą w związku z zatrudnieniem za granicą) wynagrodzeniu, jakie przewidują za wykonywanie porównywalnej pracy niemieckie układy zbiorowe³. Jednakże

² Art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE.

³ Art. 8 ust 3 i art. 4 lit. B umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło.

Sąd Najwyższy wskazał, że ww. umowa nie jest źródłem powszechnie obowiązującego prawa i nie zawiera przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 18 polskiego kodeksu pracy⁴. W związku z tym art. 4 lit. B tej umowy nie może stanowić bezpośredniej podstawy roszczeń pracowników o wynagrodzenie za pracę. Taką samą ocenę wyrażono również w piśmiennictwie⁵. Poglądu tego nie zmienia fakt przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Nieaktualny jest przy tym w odniesieniu do stosunków pracy nawiązanych po 1 sierpnia 2007 r., tj. po wejściu w życie konwencji rzymskiej, pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w innym orzeczeniu, iż stosunek pracy pracownika zamieszkałego w Polsce oraz pracodawcy zamieszkałego i prowadzącego przedsiębiorstwo mające siedzibę w Polsce, jeżeli strony nie dokonały wyboru prawa, podlega prawu polskiemu, choćby umowa o pracę była lub miała być wykonywana w innym państwie, gdyż oparty był na art. 33 § 1 zd. pierwsze ustawy z dnia 12 listopada 1965r. – Prawo prywatne międzynarodowe⁶.

Dyrektywa ustanawia zasadę uprzywilejowania pracownika, która nakazuje porównanie uprawnień pracowniczych obowiązujących w państwie przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników i w państwie świadczenia usługi oraz zastosowanie regulacji najkorzystniejszych dla pracownika. To na pracodawcy spoczywa obowiązek zdobycia i zbadania informacji o standardzie zatrudnienia obowiązującym w innym państwie⁷.

Wyobraźmy sobie sytuację, gdy powód (polski obywatel) dochodzi wyrównania wynagrodzenia do stawki godzinowej obowiązującej na terenie innego państwa, w którym świadczył pracę. Bezpośrednim odesłaniem do powyższych unormowań w polskim porządku prawnym była uchwała nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r.⁸ Pomimo uchylenia art. 79 kodeksu pracy, na podstawie którego wydano wskazaną uchwałę, przepisy uchwały zostały utrzymane na mocy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁹.

W myśl ww. uchwały Rady Ministrów pracownikowi w czasie zatrudnienia za granicą przysługuje miesięczne lub godzinowe wynagrodzenie walutowe w wysokości uzależnionej od zajmowanego stanowiska pracy i przyznanej

⁴ Zob. wyrok SN z dnia 29 listopada 2000 r., sygn. I PKN 107/00 i z dnia 29 listopada 2005 r., sygn. II PK 100/05, OSNP 2006, nr 19–20, poz. 29.

⁵ R. Pietrzyk, T. Major, *Problematyka właściwego prawa pracy przy oddelegowaniu polskich pracowników na obszar innego państwa*, „Monitor Prawniczy” 2000, nr 5, s. 328.

⁶ Zob. wyrok SN – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 358/2000.

⁷ Zob. art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE.

⁸ Zob. uchwała nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. nr 14, poz. 106).

⁹ Zob. art. 11 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110).

kategorii zaszeregowania, określone zgodnie z ustaloną dla danego kraju tabelą stawek wynagrodzenia walutowego¹⁰.

Wskazać należy, że zgodnie z poglądem doktryny, pracodawca oddelegowujący pracowników do pracy na terytorium państwa przyjmującego jest zobowiązany do zapewnienia im co najmniej takich warunków zatrudnienia, jakie zostały zagwarantowane na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa państwa przyjmującego. Takie przepisy powszechnie obowiązujące są wprowadzane mocą ustaw, rozporządzeń, umów zbiorowych oraz orzeczeń arbitrażowych¹¹. W związku z tym pracodawca delegujący swych pracowników na teren innego państwa powinien zwrócić się do tzw. biura łącznikowego (istnieją one w każdym państwie członkowskim, w Polsce taką funkcję pełni Państwowa Inspekcja Pracy) w celu uzyskania informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia zagwarantowanych przez przepisy bezwzględnie obowiązujące danego państwa. Przed oddelegowaniem pracodawca powinien zapoznać pracowników z ostatecznie ustalonymi warunkami zatrudnienia, chyba że korzystniejsze warunki obowiązują w państwie delegującym. Taka jest powszechnie obowiązująca procedura, a za jej naruszenie pracodawca ponosi odpowiedzialność przed organami nadzoru pracy danego państwa¹².

Dyrektywy jako kategoria aktów wspólnotowego prawa pochodnego adresowane są do państw członkowskich, choć czasami tylko do niektórych z nich¹³. Są wiążące, jeśli chodzi o zamierzony skutek, zostawiają jednak władzom państw członkowskich wybór formy i metod¹⁴. Oznacza to, że dyrektywy nie normują w sposób pełny zagadnień będących ich przedmiotem, wymagają zaś uściślenia lub uzupełnienia przez państwa członkowskie, dokładniej rzecz ujmując – wprowadzenia (implementowania, transponowania, wdrożenia) do prawa krajowego¹⁵. Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, państwa członkowskie zobowiązane są wydać w tym celu wiążące przepisy prawne, spełniające wymogi bezpieczeństwa prawnego i jedności prawnej. Wymóg ten będą spełniały przede wszystkim przepisy o randze ustawowej lub rozporządzenia. Nie są natomiast wystarczające pod tym względem metody i praktyki administracyjne ani też przepisy o charakterze administracyjnym¹⁶.

¹⁰ Zob. § 3 ust. 1 uchwały nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r.

¹¹ Zob. P. Waż, *Charakterystyka transgranicznego stosunku pracy na tle dyrektywy Nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2, s. 78.

¹² Zob. P. Waż, *Problem delegowania pracowników w świetle prawa unijnego*, [online] <www.pracaizdrowie.com.pl/view/269/3/>, dostęp: 3.09.2007.

¹³ Zob. J. Barcz (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2001, s. 185.

¹⁴ Zob. art. 249 akapit 3 Traktatu WE.

¹⁵ Ibidem, s. 186; por. M. Szwarc, *Warunki poprawnej implementacji dyrektywy w porządkach prawnych państw członkowskich w świetle prawa wspólnotowego*, PPE 2001, nr 1(9), s. 5 i n.

¹⁶ Zob. J. Tyranowski, *Prawo Europejskie. Zagadnienia instytucjonalne z uwzględnieniem Traktatu Amsterdamskiego*, Poznań 1999, s. 109; por. np. orzeczenie C-361/88 *Commission v. Germany*, Zb. Orz. 1991, s. I-2567.

Każda dyrektywa wyznacza państwu członkowskiemu nieprzekraczalny termin jej wdrożenia. Obowiązkiem państwa członkowskiego jest nie tylko terminowe, ale i pełne transponowanie norm zawartych w dyrektywach do prawa krajowego¹⁷. Dyrektywy zatem, w odróżnieniu od rozporządzeń, są instrumentem harmonizacji prawa państw członkowskich, nie zaś jego ujednolicenia¹⁸. Dzięki temu zapewnia się osiągnięcie wspólnych celów przy równoczesnym zachowaniu odrębności krajowych porządków prawnych, mających często długą tradycję.

Właściwie wdrożona dyrektywa wywołuje tzw. skutek blokujący, co oznacza, że państwu członkowskiemu nie wolno stanowić sprzecznych z nią przepisów prawnych. Sądy zobowiązane są interpretować prawo krajowe, szczególnie zaś przepisy wprowadzone celem implementacji dyrektywy w świetle jej treści i celu¹⁹. Inaczej mówiąc, dyrektywy są wiążące tylko w odniesieniu do państw członkowskich i nie wywołują z zasady bezpośrednich skutków, które wynikają dopiero po wprowadzeniu odpowiednich przepisów do prawa wewnętrznego państwa członkowskiego. Pojawia się jednak pytanie o następstwa braku implementacji norm dyrektywy do porządku prawnego danego państwa albo dokonania implementacji niepełnej lub spóźnionej. Ścisłe stosowanie zasady, iż z samej dyrektywy nie wynikają bezpośrednio skutki, mogłoby prowadzić do tego, że państwa członkowskie, powstrzymując się od wydania stosownych przepisów, mogłyby odwlekać urzeczywistnienie celu dyrektywy lub nawet udaremnić jego osiągnięcie. Europejski Trybunał Sprawiedliwości stanął na stanowisku, iż byłoby nie do pogodzenia z wiążącym charakterem dyrektywy, gdyby wykluczona została co do zasady dopuszczalność powołania się na wynikające z niej obowiązki państw przez osoby, których dyrektywa dotyczy²⁰. Z tego względu Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyjął w swoim orzecznictwie koncepcję bezpośredniej skuteczności dyrektyw: państwo członkowskie, które nie przyjęło środków implementujących dyrektywę w wyznaczonym czasie, nie może powoływać się w stosunku do jednostek na własne zaniedbanie, natomiast może wystąpić wówczas bezpośrednio skuteczność dyrektywy pod określonymi warunkami:

- 1) dyrektywa pod względem treści musi być sformułowana bezwarunkowo;
- 2) musi być wystarczająco precyzyjna, aby nadawała się do bezpośredniego stosowania (samowykonalna – *self-executig*);
- 3) winna przyznawać określone uprawnienia jednostkom wobec państwa – dyrektywy, z których wynikają dla jednostek tylko obowiązki, nie mogą mieć bezpośredniej skuteczności²¹.

¹⁷ Zob. J. Barcz (red.), op. cit., s. 186.

¹⁸ Ibidem, s. 186.

¹⁹ J. Tyranowski, op. cit., s. 108.

²⁰ Zob. J. Barcz (red.), op. cit., s. 248.

²¹ J. Tyranowski, op. cit., s. 110.

Z powyższego wynika, że dyrektywą wywołującą skutki bezpośrednie związane są wszystkie organy państwa, głównie sądy i właściwe urzędy. Wobec tych organów jednostki mogą powołać się na taką bezpośrednio skuteczną dyrektywę i dochodzić swych praw z niej wynikających pod warunkiem, że nie naruszają praw osób trzecich. Należy zaznaczyć, iż bezpośrednia skuteczność dyrektyw występuje wyłącznie w systemie wertykalnym (pionowym), tj. w stosunkach między jednostkami (osobami fizycznymi i prawnymi) a organami państwa. Zgodnie z orzecnictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, bezpośrednia skuteczność dyrektyw nie może występować w układzie horyzontalnym (poziomym), a więc pomiędzy podmiotami prywatnymi (osobami fizycznymi i prawnymi). Trybunał uzasadnił to, wskazując, że rozciągnięcie bezpośredniego skutku na stosunki między jednostkami oznaczałoby uznanie, że Wspólnota może w drodze dyrektyw stanowić bezpośrednio obowiązki dla jednostek, podczas gdy jest do tego uprawniona tylko poprzez wydawanie rozporządzeń²². Tak więc z powodu braku przepisów implementujących dyrektywę jednostka nie może się na nią powołać jako na podstawę swojego roszczenia przeciwko innej jednostce i nie może dochodzić takiego roszczenia przed sądem krajowym²³.

Wątpliwości co do możliwości dopuszczenia bezpośredniego skutku dyrektyw w systemie horyzontalnym wynikają również stąd, iż przyznanie praw jednej stronie powoduje obciążenie obowiązkami drugiej strony. Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że opieranie przez jednostki swoich praw na normach dyrektyw przed sądem krajowym jest dopuszczalne wyłącznie przeciwko państwu, do którego dyrektywa jest adresowana, a nie przeciwko innej jednostce²⁴.

Zagadnienie bezpośredniego skutku dyrektyw w układzie horyzontalnym jest nadal przedmiotem dyskusji. Przykładowo, adwokat generalny w opinii w sprawie *Faccini Dori* wskazał m.in. na potrzebę zaspokojenia należnych roszczeń osób uprawnionych na podstawie przepisów dyrektywy jako aktu, który zgodnie z zamiarem prawodawcy wspólnotowego miał być wiążący. Uzasadnienie postulowanego bezpośredniego skutku dyrektywy w układzie horyzontalnym jest przy tym inne niż w układzie wertykalnym – chodzi o zrównanie skutków dyrektyw ze skutkami skutków traktatowych. Byłoby to pożądane dla upowszechnienia zasady pierwszeństwa prawa wspólnotowego, a także jego jednolitego i efektywnego stosowania²⁵. Mimo to nawet te niewdrożone dyrektywy, którym nie można przypisać bezpośredniej skuteczności, mogą wywoływać pewne skutki ze względu na obowiązek zgodnej

²² Por. orzeczenie C-91/92 *Faccini Dori v. Recreb Srl*, Zb. Orz. 1994, s. I-3325.

²³ J. Tyranowski, op. cit., s. 111.

²⁴ Zob. J. Barcz (red.), op. cit., s. 250.

²⁵ *Ibidem*, s. 251–251.

z treścią i celem dyrektywy wykładni przepisów prawa wewnętrznego przez organy państwowe stosujące to prawo. Jednostka oczywiście nie może wymusić na swoim państwie wdrożenia dyrektywy, może jednak wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym. W sprawie Francovich²⁶ Europejski Trybunał Sprawiedliwości ustalił, iż muszą być w takim przypadku spełnione następujące warunki:

- zamierzonym skutkiem dyrektywy było przyznanie praw jednostkom,
- możliwe jest ustalenie treści tych praw,
- istnieje związek przyczynowy pomiędzy naruszeniem przez państwo jego obowiązku (tj. brakiem implementacji dyrektywy) a szkodą poniesioną przez jednostkę²⁷.

Dyrektywa 96/71/WE została implementowana do polskiego kodeksu pracy nowelizacją z dnia 24 sierpnia 2001 r.²⁸ wprowadzającą rozdział IIa. Brzmienie tego rozdziału zostało jednak zmienione ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw²⁹. Nowelizacja ta zmieniła przede wszystkim kręgi podmiotów objętych zakresem regulacji. W pierwszej wersji adresatami omawianych uregulowań byli polscy pracownicy delegujący pracowników do państw Unii Europejskiej. Obecnie przepisy te odnoszą się do pracodawców zagranicznych kierujących personel do świadczenia pracy na terytorium Polski. Cele wprowadzone dyrektywą musiały być osiągnięte przez ówczesne państwa członkowskie do 16 grudnia 2001 r., natomiast Polska powinna była osiągnąć standardy wspólnotowe do 1 maja 2004 r., tj. do dnia przystąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej³⁰.

Jak już wspomniano, dyrektywa wprowadza zasadę, że pracodawca kierujący swoich pracowników do czasowego wykonywania pracy w innym państwie członkowskim zobowiązany jest zagwarantować im takie warunki zatrudnienia, które są nie mniej korzystne niż obowiązujące w państwie przyjmującym. Inaczej mówiąc, minimalne standardy ochrony pracowników delegowanych są wyznaczone przez uregulowania tego kraju, w którym praca jest czasowo wykonywana. Na tej podstawie pracodawcy z państw członkowskich delegujący swoich pracowników do naszego kraju będą związani przepisami polskimi. Z kolei polscy pracodawcy kierujący pracowników do

²⁶ Orzeczenie z 19 listopada 1991, sprawy połączone C-6 i 9/90, ETS 1991, s. 5357 i n. ETS stwierdził, że jeśli ktoś poniósł szkodę, ponieważ państwo członkowskie zaniechało transpozycji jasnego i jednoznacznego postanowienia dyrektywy przyznającej jednostce prawa, ale samo nie wywołujące skutku bezpośredniego, to państwo członkowskie ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą wobec jednostki.

²⁷ J. Tyranowski, op. cit., s. 111.

²⁸ Dz.U. nr 128, poz. 1405.

²⁹ Dz.U. nr 213, poz. 2081.

³⁰ Zob. L. Mikrus [w:], B. Wagner (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2004, s. 273–274, pkt 1 i 2.

czasowego wykonywania pracy w innym państwie członkowskim będą zobowiązani do przestrzegania wewnętrznych uregulowań prawa pracy obowiązujących w państwie przyjmującym. Należy jednak zwrócić uwagę, że traktat akcesyjny wprowadza okres przejściowy w zakresie delegowania pracowników polskich do Austrii i Niemiec w niektórych sektorach gospodarki, a środki ochronne będą mogły być stosowane maksymalnie przez okres 7 lat³¹.

Należy podkreślić, że polskich pracodawców obowiązuje określona procedura mająca na celu ochronę praw pracowników wysyłanych do pracy do innego państwa członkowskiego. Zanim pracodawca oddeleguje swoich pracowników na terytorium innego państwa, powinien uzyskać informację o minimalnych warunkach zatrudnienia zagwarantowanych bezwzględnie obowiązującymi normami prawa tego państwa. O niezbędną informację w tym zakresie powinien zwrócić się do tzw. biura łącznikowego, które jest odpowiedzialne za sprawną wymianę informacji i współpracę ze swymi odpowiednikami w innych państwach członkowskich. W Polsce rolę takiego biura łącznikowego pełni Państwowa Inspekcja Pracy. Po uzyskaniu informacji pracodawca powinien zagwarantować swoim pracownikom wspomniane warunki w ramach łączącego ich stosunku pracy, chyba że te obowiązujące w państwie delegującym są w tym zakresie korzystniejsze – wówczas stosuje się postanowienia prawa państwa wysyłającego. Przed oddelegowaniem pracodawca powinien zapoznać pracowników z ostatecznie ustalonymi warunkami zatrudnienia³².

Podsumowując powyższe rozważania, „wtórność” postanowień dyrektywy nie stanowi przyczyny, dla której jej przepisy miałyby nie obowiązywać w układzie horyzontalnym – przecież również rozporządzenia unijne zaliczają się do prawa wtórnego, lecz obowiązują bezpośrednio³³. Do polskiego systemu prawnego omawiana dyrektywa wprowadzona została w ten sposób, że cele w niej określone implementowano przez przepisy 67¹–67⁴ kodeksu pracy odnoszące się jedynie do pracowników delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawców innych państw. Wydaje się, że gdyby każde z państw wprowadziło analogiczną regulację, to wówczas system prawny wszystkich państw członkowskich byłby szczelny i trudno byłoby powołać się bezpośrednio na dyrektywę, mimo faktycznego jej implementowania jedynie w zakresie delegacji **na**, a nie **z** terytorium danego państwa członkowskiego. Jednak zawsze niedopuszczalne byłoby dopuszczenie możliwości oparcia na koncepcji bezpośredniej skuteczności dyrektywy przeciwko podmiotowi prawa prywatnego. Pracownicy byłiby wówczas chronieni na terytorium każdego z państw Unii Europejskiej, o ile do ich stosunku pracy odnosiłyby się przepisy faktycznego miejsca ich pracy.

³¹ Ibidem, s. 274, pkt. 3 i 4.

³² Zob. P. Waż, *Problem delegowania pracowników...*

³³ J. Tyranowski, op. cit., s. 108.

Summary

The problem to establish the high of salary of polish employees sent to work to another European Union member country

Key words: employee, delegation, salary, rights protection, directive, regulation.

The paper reviews the existing of rules how to establish the amount of salaries of Polish employees sent to work in other European Union member country according to European directives, regulations and rulings of European Court of Justice. The review shows the unique context involving the question of treating the foreign workers coming to work in Poland and, on the other hand, treating the polish workers delegated to other countries mostly through the Polish work agency. It is shown in several contexts determining the factors creating their right to equal salary and different opinions of scientists in this matter.