

Zbigniew Dylewski

Powszechność występowania patologii w realizacji umów o dzieło przy świadczeniach usług transgranicznych na podstawie badań ankietowych

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 7, 275-283

2008

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.

Zbigniew Dylewski

POWSZECHNOŚĆ WYSTĘPOWANIA PATOLOGII W REALIZACJACH UMÓW O DZIEŁO PRZY ŚWIADCZENIACH USŁUG TRANSGRANICZNYCH NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH

Wprowadzenie

Artykuł omawia wyniki badań ankietowych przeprowadzonych na reprezentatywnej grupie pracowników polskich firm wykonujących usługi transgraniczne w „starych” i „nowych” krajach związkowych Niemiec. Badanie miało na celu sprawdzenie, czy i w jakim stopniu przestrzegane są regulacje w zakresie umowy o dzieło oraz zasady wynagradzania oddelegowanych pracowników.

Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, którego z dniem 1.05.2004 r. Polska stała się beneficjentem, zapewnia w artykułach 49-55, że „ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Wspólnoty są zakazane w odniesieniu do obywateli Państw Członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w państwie Wspólnoty innym niż Państwo odbiorcy świadczenia”. Podkreśla jednocześnie w artykule 12 „zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową”.

W dyrektywie 96/71 WE określa się warunki świadczenia usług realizowanych przez delegowanie pracowników. Ponadto przy świadczeniu usług transgranicznych mają zastosowanie regulacje zawarte m.in. w:

- a) Rozporządzeniu Rady (EWG) nr 1408/71 z 14.06.1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników oraz członków ich rodzin zmieniających miejsce pobytu w granicach Wspólnoty;
- b) Rozporządzeniu Rady (EWG) nr 574/72 z 21.03.1972 r. ustalającym sposoby wykonania rozporządzenia 1408/71 określającego zasady stosowania ustawodawstwa dotyczącego ubezpieczeń społecznych na obszarze UE.

W powyższych rozporządzeniach obowiązuje podstawowa zasada *lex loci laboris* – gdy pracownik pracuje na terenie jednego kraju, podlega ubezpieczeniu na terenie kraju zatrudnienia, niezależnie od tego, gdzie mieszka. Oddelegowanie jest wyjątkiem od zasady podlegania ubezpieczeniu w kraju, w którym wykonywana jest praca.

Usługi transgraniczne mogą być świadczone wyłącznie w formie umowy o dzieło¹.

Forma ta jest precyzyjnie prawnie zdefiniowana (§§ 631 ff.BGB) i powinna zawierać następujące elementy^{2,3}: szczegółowe postawienie zadań, termin wykonania, koszty, gwarancje, zobowiązania, sposób rozwiązania umowy, prawa użytkownika, warunki płatności. W szczególności podczas realizacji umowy o dzieło (Werkvertrag) nie może występować^{4,5}:

- a) wpływ zleceniodawcy na liczbę i kwalifikacje pracowników zleceniobiorcy;
- b) zakaz mieszania w toku pracy albo w procesach produkcyjnych zakładu zleceniodawcy pracowników zleceniobiorcy;
- c) obowiązek ponoszenia ryzyka przez zleceniobiorcę związanego z bezsterkowym wykonaniem przedmiotu umowy;
- d) zakaz rozliczania między stronami w oparciu o jednostki czasu (pracy).

Nieprzestrzeganie tych regulacji i podejrzenie o wynajmowanie siły roboczej (Arbeitnehmerüberlassung) może skutkować karą więzienia do lat dziesięciu, czego doświadczyli na początku 2004 r. pracownicy (należącej do Kościoła) firmy Polkat⁶ działający na rynku niemieckim z powodzeniem od około dwudziestu lat i zatrudniający tam wówczas około 200 osób.

¹ Bundesagentur für Arbeit. Merkblatt 16a. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten der EU im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland. Stand Juli 2007, s. 5 i nast.

² R. Diettrich, *Das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch*, Wien-Mainz 2007, s. 116 i nast.

³ U. Sick, *Verträge im Projekt- und Systemgeschäft*, Recht und Wirtschaft, Heidelberg 2004, s. 188 i nast.

⁴ Bundesagentur für Arbeit. Merkblatt 16a..., op. cit., s. 5 i nast.

⁵ H. Maaß, *Strafrechtliche Probleme bei der illegalen Beschäftigung von Positivstaaten, insbesondere Angehörigen mittel- und osteuropäischen Staaten*, Lang, Frankfurt am Main 2004, s. 66 i nast.

⁶ M. Wielgo, *Kłopoty polskich firm budowlanych w Niemczech*, „Gazeta Wyborcza” 13.09.2004; idem, *Tak ostro jeszcze polskich firm nie traktowano*, „Gazeta Wyborcza” 29.10.2004.

W rozumieniu niemieckich regulacji prawnych⁷ zleceniobiorca świadczący usługę transgraniczną musi posiadać materialne wyposażenie (kapitał, maszyny, urządzenia, odpowiedni personel biurowy) i kompetencję fachową (wykwalifikowany personel), żeby samodzielnie usługę zaplanować, zorganizować, wykonać i nadzorować. W tym rozumieniu niniejszej regulacji nie wolno wykonywać usług transgranicznych przedsiębiorstwom, które w krajach macierzystych posiadają jedynie biura dla werbowania pracowników do pracy. Ponadto zleceniobiorca może wysyłać wyłącznie własnych pracowników (uprzednio u niego zatrudnionych).

Wynagrodzenie, jakie otrzymują pracownicy oddelegowani, musi być zgodne z minimalnymi placami obowiązującymi w kraju wykonywania usługi (właściwymi dla branży)⁸. Należy jednak zauważyć, że zgodnie z interpretacją belgijskiej Inspekcji Pracy diety wyjazdowe wypłacane pracownikom delegowanym nie są zaliczane jako składnik wynagrodzenia. Godziny nadliczbowe, nocne, wykonywane w dni ustawowo wolne od pracy powinny być wynagradzane zgodnie z prawem kraju goszczącego.

1. Warunki przeprowadzenia badań ankietowych

Badania ankietowe w ilości 357 ankiet przeprowadzono w okresie od 14.08.2007 do 19.12.2007 na reprezentatywnej grupie pracowników zatrudnionych przy świadczeniu usług transgranicznych w Belgii i Niemczech (w miejscu wykonywania pracy i zamieszkania) w następujących zawodach: spawacze posiadający świadectwa spawalnicze 135 MAG według europejskiej normy EN-287 Egzamin kwalifikacyjny spawaczy, spawacze posiadający świadectwa spawalnicze 136 MAG według europejskiej normy EN-287 Egzamin kwalifikacyjny spawaczy, monterzy konstrukcji stalowych ze znajomością rysunku technicznego, monterzy konstrukcji stalowych bez znajomości rysunku technicznego, monterzy rurociągów i instalacji przemysłowych ze znajomością rysunku izometrycznego, monterzy rurociągów i instalacji przemysłowych bez znajomości rysunku izometrycznego, spawacze posiadający świadectwa spawalnicze 141 TIG według europejskiej normy EN-287 Egzamin kwalifikacyjny spawaczy, izolatorzy rurociągów, blacharze, operatorzy maszyn CNC, odlewnicy, szlifierze odlewów, ślusarze narzędziowi, pracownicy biurowi, pracownicy nadzoru.

⁷ Bundesagentur für Arbeit. Merkblatt 16a..., op. cit., s. 8.

⁸ Bundesagentur für Arbeit. Information. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmers auf der Grundlage von Werkverträgen – Lohnvergleich. Nettobedingungen 2007 (2006, 2005), s. 2 i nast.; Bundesagentur für Arbeit. Merkblatt 16a..., op. cit., s. 9, 10.

Analizie poddano te spośród pytań ankiety, które mogły powodować uzasadnione obawy o występowanie nieprawidłowości przy realizacji usług transgranicznych. Zadaniem analizy było określenie powszechności potencjalnych nieprawidłowości wśród zatrudnionych do wykonywania usługi pracowników. Pytania ankiety poddane analizie przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Wybrane pytania ankietowe

Numer porządk. pytania w ankiecie	Treść pytania
9	Czy przed wyjazdem na kontrakt był Pan kiedykolwiek zatrudniony w firmie Pana delegującej?
10	Uzupełnienie do pytania nr 9. Jeśli tak, to przez jaki okres?
11	Czy pracował Pan na eksporcie w wymiarze ponad 40 godzin tygodniowo?
12	Czy godziny nadliczbowe były wynagradzane z uwzględnieniem dodatków za godziny nadliczbowe?
13	Czy w przedsiębiorstwie był prowadzony tzw. bank godzin?
14	Czy byłby Pan gotów pracować na eksporcie w wymiarze do 40 godzin tygodniowo bez zmiany sposobu wynagradzania (przy pozostawieniu istniejących stawek)?
15	Czy po zjeździe z kontraktu do kraju kontynuował Pan zatrudnienie w kraju w firmie, która Pana delegowała?
16	Czy bezpośrednio po zjeździe z kontraktu korzystał Pan ze zwolnienia lekarskiego?
17	Czy występował Pan w sądzie w sprawie związanej z zatrudnieniem na kontrakcie Pana lub osoby trzeciej?
18	Czy pracownicy nadzoru Zleceniodawcy udzielali Panu wskazówek merytorycznych co do przedmiotu wykonywania pracy?
19	Czy praca wykonywana przez Pana odbywała się w wydzielonej hali (lub wydzielonej części hali) lub na wydzielonym obszarze na zewnątrz, na którym pracowali wyłącznie Pracownicy firmy, która Pana delegowała?
22	Czy zdarzało się Panu wykonywać pracę wspólnie z pracownikiem zakładu pracy miejscowego zleceniodawcy?
23	Czy byłby Pan zainteresowany po zakończeniu obecnego zatrudnienia za granicą podjęciem pracy w zakładzie macierzystym zleceniodawcy w kraju i wynagrodzeniem według stawek krajowych?

Źródło: opracowanie własne.

2. Zestawienie wyników ankiety

Wyniki badań ankietowych zamieszczono w tabeli 2.

Tabela 2. Wyniki ankiety przeprowadzonej na reprezentatywnej grupie pracowników zatrudnionych przy świadczeniu usług transgranicznych

Numer porządk. pytania w ankiecie	Rodzaj odpowiedzi	Ilość odpowiedzi (łącznie 357 prac.)				Udział procentowy odpowiedzi [%]	
		Belgia (104 prac.)	Niemcy		Razem		
			Wschodnie (117 prac.)	Zachodnie (136 prac.)			
9	tak, zawsze	2	8	4	14	3,92	14,57
	tak, często	10	12	16	38	10,64	
	tak, ale rzadko	13	44	45	102	28,57	85,43
	nie, nigdy	79	53	71	203	56,86	
10	do 1 roku	3	2	1	6	85,71	
	od 1 do 2 lat	0	0	0	0	14,29	
	od 2 do 5 lat	0	0	1	1		
	pow. 5 lat	0	0	0	0		
11	tak, zawsze	90	64	74	228	63,87	84,03
	tak, często	9	31	32	72	20,17	
	sporadycznie	4	20	29	53	14,85	15,97
	nie, nigdy	1	2	1	4	1,12	
12	tak, zawsze	1	7	8	16	4,48	12,89
	tak, często	1	12	17	30	8,40	
	tak, ale rzadko	6	29	29	64	17,93	87,11
	nie, nigdy	96	69	82	247	69,19	
13	tak, zawsze	6	3	2	11	3,08	8,96
	tak, czasami	3	11	7	21	5,88	
	nie, nigdy	88	91	114	293	82,07	
	nie wiem	7	12	13	32	8,96	
14	tak	1	4	2	7	1,96	
	nie	103	113	134	350	98,04	
15	tak, zawsze	3	6	5	14	3,92	16,25
	tak, często	7	21	16	44	12,32	
	tak, ale rzadko	13	30	35	78	21,85	83,75
	nie, nigdy	81	60	80	221	61,90	

Numer porządk. pytania w ankiecie	Rodzaj odpowiedzi	Ilość odpowiedzi (łącznie 357 prac.)				Udział procentowy odpowiedzi [%]	
		Belgia (104 prac.)	Niemcy		Razem		
			Wschodnie (117 prac.)	Zachodnie (136 prac.)			
16	tak, zawsze	8	16	13	37	10,36	94,40
	tak, często	26	23	29	78	21,85	
	tak, ale rzadko	68	73	81	222	62,18	
	nie, nigdy	2	5	13	20	5,60	
17	tak, zawsze	1	2	0	3	0,84	24,09
	tak, często	6	8	10	24	6,72	
	tak, ale rzadko	17	23	19	59	16,53	
	nie, nigdy	80	84	107	271	75,91	
18	tak, zawsze	55	55	58	168	47,06	73,67
	tak, często	29	30	36	95	26,61	
	tak, ale rzadko	13	21	27	61	17,09	26,33
	nie, nigdy	7	11	15	33	9,24	
19	tak, zawsze	9	11	21	41	11,48	25,21
	tak, często	12	18	19	49	13,73	
	tak, ale rzadko	18	32	27	77	21,57	74,79
	nie, nigdy	65	56	69	190	53,22	
22	tak, zawsze	31	29	23	83	23,25	95,24
	tak, często	58	61	79	198	55,46	
	tak, ale rzadko	11	20	28	59	16,53	
	nie, nigdy	4	7	6	17	4,76	
23	tak	1	9	3	13	3,64	
	nie	103	108	133	344	96,36	

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonej analizy statystycznej wyników ankiety przeprowadzonej na reprezentatywnej grupie pracowników (łącznie 357 ankiet) polskich firm oddelegowanych do świadczenia usług transgranicznych na terenie Belgii i Niemiec stwierdzono, że:

1. [pyt. 9] Prawie 57% delegowanych pracowników nigdy nie pracowało w firmie, która ich delegowała dla wykonania usługi transgranicznej, [pyt. 10] spośród pozostałych 43% dłużej niż 1 rok zatrudnionych było zaledwie 14% (czyli 6% zatrudnionych).
2. [pyt. 15] Podobnie po zakończeniu wykonywania usługi transgranicznej 84% pracowników nie powracało do pracy do firmy delegującej, [pyt. 28] i aż 96% nie deklaruje nawet chęci takiego powrotu.
3. [pyt. 11] 99% pracowników wykonywało pracę w wymiarze ponadnormatywnym, a 84% robiło to często albo za każdym razem, [pyt. 12] jednakże aż 69% nigdy nie otrzymywało zgodnego z uregulowaniami prawnymi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, [pyt. 13] a ponadto 91% twierdziło, że zatrudniające ich przedsiębiorstwa nie prowadziły tzw. banku godzin (lub pracownicy o tym nie wiedzieli), [pyt. 14] i aż 98% pracowników deklarowało, że nie podjęłoby się pracy w charakterze pracowników oddelegowanych bez możliwości wykonywania pracy w wymiarze ponadnormatywnym.
4. [pyt. 18] prawie 3/4 pracowników często lub stale instruowanych jest przez nadzór i pracowników zleceniodawcy do przedmiotu wykonywanej pracy (zaledwie 9% wykonywało tą pracę samodzielnie), [pyt. 19] zaledwie 11% zleceniodawców przestrzegało warunków dla samodzielnego wykonywania przez zleceniobiorcę umowy o dzieło i aż 53% spośród nich nie tworzyło nawet pozorów samodzielności wykonania usługi, [pyt. 22] aż 95% dopuszczało wspólne wykonywanie usługi przez pracowników własnych i zleceniobiorcy.
5. [pyt. 16] 94% pracowników z różną częstością korzysta z nieuzasadnionych zwolnień lekarskich po zakończeniu pracy w charakterze pracownika oddelegowanego, [pyt. 17] a kontakt z szeroko rozumianym sądem w sprawach związanych z zatrudnieniem na kontrakcie potwierdza 24% ankietowanych.

Reasumując należy stwierdzić, że naruszanie regulacji dotyczących zasad umowy o dzieło oraz wynagradzania pracowników występowało w sposób znaczący w grupie ankietowanych. Ponadto pracownicy oddelegowani nie byli związani przed podjęciem oddelegowania z pracodawcą i po zakończeniu okresu zatrudnienia przy świadczeniu usługi transgranicznej nie wyrażają zainteresowania podjęciem pracy w kraju u dotychczasowego pracodawcy. Nadto pracownicy po zjeździe do kraju w sposób nadmierny wykorzystują zwolnienia lekarskie lub występują na drogę sądową przeciwko pracodawcy.

THE COMMONNESS OF PATHOLOGY IN CARRYING OUT CONTRACTS FOR SPECIFIC WORK IN THE SECTOR OF CROSS-BORDER SERVICES, BASED ON SURVEYS

Summary

Statistical analysis of data gathered in the course of the survey conducted on the representative group of 357 workers of Polish companies delegated to perform cross-border services in Belgium and Germany has revealed, that:

1. [Q. 9] Almost 57% of delegated workers have never worked in the company which delegated them to perform a cross-border service, [Q. 10] out of the remaining 43% only 14% workers were employed for the period exceeding 1 year (i.e. 6% of the employed),
2. [Q. 15] Similarly, after the completion of a cross-border service, 84% of the workers did not return to work for the delegating company, [Q. 28] and as many as 96% do not even declare willingness to return,
3. [Q. 11] 99% of the workers worked overtime, and 84% did it often or each time, [Q. 12] however as many as 69% never obtained extra salary for overtime work in line with the binding regulations, [Q. 13] moreover, 91% claimed that the employing companies did not keep the so called hours record (or employees were not aware of it), [Q. 14] and as many as 98% of the workers declared that they would not accept the work as delegated workers if not for the opportunity to work overtime,
4. [Q.18] almost 3/4 of the workers are often or constantly instructed by the principal's supervisors and staff as regards the work performed by them (only 9% performed the work independently), [Q. 19] only 11% principals observed the conditions for independent performance of a contract for specific work by a provider and as many as 53% of them did not even pretend independence of performance of the service, [Q. 22], 95% admitted common performance of the service by their own workers and the provider's workers,
5. [Q. 16] 94% of the workers use unjustified sick leaves with diverse frequency after completion of their work as delegated workers, [Q. 17] and the contact with broadly understood court in cases related to contract employment was confirmed by 24% of the respondents.

To sum up, it has to be noted that in the questioned group the breach of regulations pertaining to the terms of contracts for specific work occurred significantly often. Moreover, delegated workers were not bound with the employer before delegation and after termination of the employment period for performance of cross-border service they are not interested in working for the so far employer in the country. Moreover, after returning to the country the workers excessively take sick leaves or take legal actions against their employers.

*Translated by 2L2B Services, Language & Business,
Röbellweg 118 A, 13125 Berlin*