

Szanowni Państwo,

Dnia 22.07.2015 został opublikowany wyrok w sprawie firmy RIMEC wykonującej prace przy tunelu - Alexander w Maastricht. Treść wyroku jest dostępna pod adresem:

<http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBMNE:2015:5393>

Firma Rimec, udzielająca pracowników w branży budowlanej na terenie Holandii, została zobowiązana do pełnego naliczenia wynagrodzeń wg układów zbiorowych oraz opłacenia składek emerytalnych. Ponadto, pracodawca musi zwrócić sumy pobrane od pracowników z tytułu zakwaterowania, przelotów oraz kosztów administracyjnych. Według 55 artykułu zbiorowego układu pracy branży budowlanej, firma Rimec została zobowiązana do zapewnienia pracownikom zakwaterowania na koszt własny (koszt firmy Rimec) oraz wypłacania im dodatku w wysokości 6,65 euro dziennie na pokrycie kosztów związanych z pobytem osób zatrudnionych za granicą.

Ważnym argumentem w tej sprawie jest fakt, iż firma posiada tylko pracowników tymczasowych dla danego projektu. Umowy o pracę zawierane są tymczasowo w celu zrealizowania konkretnego projektu, w tym projektu przy tunelu Alexander, co oznacza że pracownik nie wykonuje żadnych prac w kraju, w którym mieszka i pracuje. Na podstawie rozporządzenia 593/2008 (Rzym I) artykuł 8, sąd uzasadniał wyrok faktem, że pracownik nie przebywa w Holandii tymczasowo, lecz stale pracuje w Holandii, gdzie obowiązuje holenderskie prawo pracy. To oznacza, że firma w pełni postrzegana jest jako niderlandzki pracodawca, natomiast każdy zatrudniony ma takie same prawa jak pracownik holenderski. W tym przypadku nie można się powoływać na dyrektywę 96/71, która reguluje zasady delegowania pracowników za granicę.

Według powyższego sugeruję Państwu przeanalizowanie sposobu zatrudniania pracowników. W przypadku, gdy jest to tylko i wyłącznie wykonywanie prac na terenie Holandii, można spodziewać się, że w czasie kontroli organów przestrzegających przepisy układów zbiorowych jak np. TBBouw, SNCU, związki zawodowe czy inspekcja pracy – uznają ten fakt za podstawę do naliczania dodatkowych kosztów związanych z układem zbiorowym oraz funduszy powiązanych w tym także emerytalnych. W efekcie może okazać się, że firma zagraniczna (polska) jest droższa niż firma holenderska i tylko z powodu konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów np. zakwaterowania, wyżywienia, innych związanych z pobytem pracownika w Holandii.

Jednym z aspektów tej sprawy jest możliwość uniknięcia powyższych sankcji. W przypadku, kiedy pracodawca jest w posiadaniu dokumentu podpisanego osobiście przez pracownika, zawierającego zrzeczenie się praw zagwarantowanych przez zbiorowe układy pracy i ewentualnych funduszy, sąd nie wyda wyroku narzucającego opłacanie dodatkowych kosztów.

Apelujemy do przedsiębiorców nie tylko z branży budowlanej, lecz wszystkich pracodawców, którzy delegują pracowników do Holandii, o przeanalizowanie powyższej wypowiedzi.

Jesteśmy gotowi zlecić tłumaczenie wyroku na język polski, żeby każdy z Państwa mógł zapoznać się z jego treścią. Biorąc pod uwagę koszt zlecenia, prosimy o symboliczną wpłatę 50 euro. Otrzymacie Państwo od nas kopię wyroku.

W sytuacji, kiedy będą Państwo mieli pytania dotyczące powyższego problemu, prosimy o ustalenie terminu spotkania w naszym biurze.

Data: 22.07.2015

Autor: J.W. (Jarek) Solowski, dyrektor Solowski Consultancy BV

Loolaan 31  
3971 PL Driebergen  
Tel: +31 (0)303040 220  
Fax: +31 (0)303040 221  
E-mail: [info@solowski.com](mailto:info@solowski.com)