

Wprowadzenie

Zainteresowanie problematyką stanowiącą przedmiot niniejszego opracowania sukcesywnie wzrasta. Od momentu wejścia Polski do UE zarówno polskie podmioty gospodarcze, jak i osoby indywidualne coraz częściej korzystają z dobrodziejstw płynących ze swobody przepływu osób i usług w ramach wewnętrznego rynku wspólnotowego, którą gwarantuje Traktat. Przedsiębiorcy poszukują w ten sposób zagranicznych odbiorców świadczonych przez siebie usług, natomiast osoby indywidualne starają się na własną rękę znaleźć pracodawcę poza granicami Polski.

Otwarcie unijnych granic sprzyja intensywnemu rozwojowi współpracy transgranicznej pomiędzy przedsiębiorstwami mającymi siedzibę w różnych państwach członkowskich. Akcesja Polski z UE znacząco ożywiła zwłaszcza praktykę delegowania pracowników do innych państw członkowskich celem świadczenia usług. Początkowo zjawisko to w głównej mierze było domeną przedsiębiorstw z sektora budowlanego, jednak z czasem zaczęło stopniowo obejmować inne branże usługowe. O swoje miejsce na europejskim rynku zaczęły walczyć nie tylko duże przedsiębiorstwa o ugruntowanej w kraju pozycji, ale również mali przedsiębiorcy, dla których otwarcie granic stanowi szansę na rozwój i promocję ich firmy za granicą.

Ta zintensyfikowana w ostatnim czasie transgraniczna aktywność na unijnym rynku pracy sprzyja powstawaniu stosunków pracy powiązanych z obszarem prawnym więcej niż jednego państwa. Realizowany w opisywanych warunkach stosunek pracy może podlegać ocenie pod względem zgodności z przepisami należącymi do systemów prawnych każdego z państw, na którego terytorium praca jest świadczona. Fakt ten sprawia, że w celu rozstrzygnięcia zaistniałego w takiej sytuacji ewentualnego sporu pracowniczego uprzednio należy rozstrzygnąć kolizję przepisów zbiegających się systemów prawnych.

Omawiając transgraniczny stosunek pracy, nie sposób zatem pominąć zagadnień charakterystycznych dla dziedziny prawa prywatnego międzynarodowego, które zajmuje się rozstrzyganiem kolizji zachodzących pomiędzy przepisami należącymi do systemów prawnych różnych państw. Wręcz przeciwnie. Ze względu na charakterystykę omawianej postaci stosunku pracy, zagadnienia związane z tą dziedziną prawa stanowią punkt wyjścia do dalszych rozważań. Na tle zagadnienia delegowania pojawiają się pojęcia określonych instytucji,

zasad i procedur, które znajdują swe źródło właśnie w tej dziedzinie prawa. Przybliżenie ich istoty będzie zatem pomocne przy późniejszym omówieniu zasadniczego przedmiotu opracowania, jakim jest delegowanie pracowników do innego państwa celem świadczenia usług.

Aktem określającym podstawowe zasady i definicje związane z instytucją transgranicznego świadczenia usług w warunkach delegowania jest dyrektywa 96/71/WE.