



JAKUBOWSKI
CZMOCHOWSKI

DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

NOWY STAN PRAWNY - CZĘŚĆ 1

AUTOR:

TOMASZ CZMOCHOWSKI

SPIS TREŚCI:

3

**KIEDY MOŻNA DELEGOWAĆ
PRACOWNIKA?**

4

PRZED DELEGOWANIEM

6

DELEGOWANIE A DELEGACJA

7

WARUNKI ZATRUDNIENIA

8

CZYM JEST WYNAGRODZENIE?

KIEDY MOŻNA DELEGOWAĆ PRACOWNIKA?

Delegowanie pracowników jest objęte zakresem dyrektywy 96/71/WE, jeśli ma miejsce w kontekście transgranicznego świadczenia usług przez ograniczony okres przez przedsiębiorstwo, które znajduje się w jednej z poniższych sytuacji:

- zawarło umowę o świadczenie usług ze stroną będącą odbiorcą usług, działającą w innym państwie członkowskim lub,
- chce delegować pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do tej samej grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego lub,
- jest przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy i zamierza wynająć pracownika przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium innego państwa członkowskiego.

We wszystkich powyższych przypadkach przedsiębiorstwo może delegować pracowników na podstawie dyrektywy 96/71/WE wyłącznie wówczas, gdy przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy z pracownikiem.

PRZED DELEGOWANIEM

Przedsiębiorstwo delegujące pracownika do innego państwa członkowskiego **musi skontaktować się z właściwą instytucją w państwie delegującym (w Polsce ZUS), która musi wydać pracownikowi zaświadczenie A1** poświadczające, że pracownik podlega szczególnym przepisom dotyczącym pracowników delegowanych na podstawie rozporządzenia 883/2004 i 987/2009.

W art. 9 ust. 1 dyrektywy 2014/67/UE dopuszcza się aby przyjmujące państwo członkowskie wymagało przed delegowaniem zastosowania następujących środków administracyjnych:

- wymogu dotyczącego złożenia właściwym organom krajowym oświadczenia, najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usług, zawierającego informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli w miejscu pracy, w tym:
 - dane identyfikacyjne usługodawcy,
 - przewidywaną liczbę pracowników delegowanych, wraz z danymi umożliwiającymi,
 - ich identyfikację,
 - dane osoby do kontaktów,
 - przewidywany czas trwania delegowania, przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania,

PRZED DELEGOWANIEM

- adres/adresy miejsca pracy oraz
- charakter usług uzasadniający delegowanie,
- wymogu wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami przyjmującego państwa członkowskiego;
- wymogu wskazania osoby do kontaktów, która może działać jako przedstawiciel, za którego pośrednictwem odpowiedni partnerzy społeczni mogą, w razie potrzeby, dążyć do nakłonienia usługodawcy do rozpoczęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim.

W praktyce większość państw członkowskich wprowadziło elektroniczny system składania wcześniejszego oświadczenia. Aby dowiedzieć się, które z tych środków obowiązują w różnych państwach członkowskich **wystarczy wejść na oficjalną krajową stronę internetową danego państwa członkowskiego, dostępną za pośrednictwem stron portalu Twoja Europa.**

Należy zauważyć, że przyjmujące państwa członkowskie mają prawo wprowadzenia innych wymogów administracyjnych, o ile są one uzasadnione i proporcjonalne.

DELEGOWANIE A DELEGACJA

Pracownicy, którzy są tymczasowo wysyłani do pracy w innym państwie członkowskim, **ale nie świadczą tam usług, nie są pracownikami delegowanymi**. Dotyczy to na przykład pracowników będących w podróży służbowej (podczas której nie świadczą żadnych usług) uczestniczących w konferencjach, spotkaniach, targach, szkoleniach itp.

Zakres dyrektyw o delegowaniu pracowników nie obejmuje takich pracowników i w związku z tym wymogi administracyjne i środki kontroli określone w art. 9 dyrektywy 2014/67/UE nie mają wobec nich zastosowania.

W przypadku transgranicznej działalności związanej z pracą (w tym podróży służbowych) pracodawca lub każda zainteresowana osoba prowadząca działalność na własny rachunek ma obowiązek powiadomić właściwe państwo członkowskie (państwo członkowskie pochodzenia), w miarę możliwości z wyprzedzeniem, oraz uzyskać dokument przenośny A1 (PD A1).

WARUNKI ZATRUDNIENIA

W dyrektywie 96/71/WE zmienionej dyrektywą 2018/957/UE określono warunki zatrudnienia obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim, które należy zapewnić pracownikom delegowanym (**o tym również tutaj**):

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku,
- minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego,
- wynagrodzenie wraz ze stawką za nadgodziny - nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych,
- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego,
- zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy,
- środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży,
- równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji,
- warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy
- stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

CZYM JEST WYNAGRODZENIE?

W dyrektywie 2018/957/UE nie zdefiniowano pojęcia wynagrodzenia. Określono w niej, że wynagrodzenie, jeżeli chodzi o pracowników delegowanych, obejmuje wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych lub na mocy układów zbiorowych, które zostały uznane za powszechnie stosowane.

W przypadku pracowników delegowanych, za wynagrodzenie uznaje się wyłącznie te elementy wynagrodzenia, które są obowiązkowo stosowane wobec wszystkich pracowników w obszarze geograficznym lub sektorze.

Za obowiązkowo stosowane uznaje się elementy określone w prawie krajowym lub w drodze układów zbiorowych powszechnie stosowanych lub które w inny sposób mają zastosowanie wobec wszystkich miejscowych pracowników na danym obszarze geograficznym lub w danym sektorze zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 2018/957/UE.

Dzięki zmianom **pracownicy delegowani są uprawnieni do otrzymywania wszystkich elementów wynagrodzenia, które są obowiązkowe na mocy prawa** lub układu zbiorowego powszechnie stosowanego lub mającego zastosowanie w inny sposób zgodnie z art. 3 ust. 8 niezależnie od tego, jak zostały określone.



JAKUBOWSKI
CZMOCHOWSKI



O AUTORZE:

Tomasz Czmochowski

radca prawny i partner zarządzający w
JCZ Kancelaria.

tel. +48 603 77 40 89

tczmochowski@jczkancelaria.pl