



Delegowanie pracowników do innych krajów UE

Magdalena Miska

st. inspektor pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie

źródła prawa

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/WE z dnia 16.12.1996r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- Konwencja Rzymska z 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych
- rozporządzenie UE „Rzym I” z 25.07.2008r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych

pracownik delegowany

- osoba, która przez określony czas wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż to, w którym zwyczajowo pracuje, lub w którym jest aktualnie zatrudniona

pracownik delegowany

Polski pracownik delegowany to pracownik zatrudniony w Polsce, ale okresowo świadczący pracę na terytorium innego kraju UE w wykonaniu umowy o świadczenie usług zawartej między jego pracodawcą a podmiotem zagranicznym. Delegowanie może przybrać także formę wysyłania pracowników do organizacji lub firmy należącej do tego samego koncernu lub wysłania pracownika do pracodawcy mającego siedzibę w innym Państwie Członkowskim przez pracodawcę działającego jako agencja pracy tymczasowej.

warunki delegowania

- pracodawca musi udowodnić, że **normalnie prowadzi działalność** w państwie delegującym,
- pracownik ma obowiązek **wykonywania pracy w imieniu pracodawcy**
- przez cały okres delegowania musi istnieć bezpośredni związek między delegującym pracodawcą a delegowanym pracownikiem

czy pracodawca prowadzi znaczną część działalności w państwie delegującym - kryteria

- miejsce, w którym delegujące przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę,
- liczebność personelu administracyjnego delegującego przedsiębiorstwa, pracującego w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia – obecność wyłącznie personelu administracyjnego w państwie delegującym wyklucza możliwość zastosowania do tego przedsiębiorstwa przepisów dotyczących delegowania,
- miejsce (kraj), w którym rekrutowani są pracownicy delegowani,
- miejsce (kraj), w którym zawierana jest większość umów z klientami,
- prawo, jakie ma zastosowanie do umów zawartych przez delegujące przedsiębiorstwo z pracownikami i z klientami,
- liczba umów wykonanych w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia,
- obroty osiągnięte przez delegujące przedsiębiorstwo w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia w odpowiednio typowym okresie (np. obrót wynoszący około 25% całkowitego obrotu w państwie delegującym może być wystarczającym wskaźnikiem, ale przypadki, w których obrót jest niższy niż 25%, wymagają indywidualnej analizy),
- okres, przez jaki przedsiębiorstwo posiada siedzibę w delegującym państwie członkowskim.

związek między pracownikiem a pracodawcą - kryteria

- umowa pomiędzy delegowanym a przedsiębiorstwem delegującym, która musi obowiązywać przez cały okres delegowania;
- prawo do rozwiązania umowy o pracę - musi ono przysługiwać wyłącznie przedsiębiorstwu delegującemu;
- wyłączne prawo przedsiębiorstwa delegującego do określenia „charakteru” pracy wykonywanej przez pracownika delegowanego, nie pod względem szczegółów dotyczących rodzaju pracy, która ma być wykonana czy sposobu jej wykonywania, ale ogólnych wytycznych dotyczących rodzaju i wyniku tej pracy lub podstawowej usługi, jaka ma być świadczona;
- obowiązek wynagradzania pracownika - powinien spoczywać na przedsiębiorstwie, które zawarło umowę o pracę;
- prawo do stosowania działań dyscyplinarnych wobec pracownika, które zachowuje przedsiębiorstwo delegujące.

wybór prawa

- zasada swobody stron w zakresie wyboru prawa właściwego dla łączącej ich umowy o pracę,
- dokonany przez strony wybór prawa rządzącego umową o pracę, nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony, jaką gwarantują mu przepisy bezwzględnie obowiązujące w państwie, którego prawo wskazane ogólną normą kolizyjną z art. 6 ust. 2 KR byłoby prawem właściwym dla danego stosunku pracy – gdyby strony same nie dokonały wyboru prawa (art. 6 ust. 1 KR).

gdy strony umowy o pracę nie dokonają wyboru prawa:

- a) jeżeli pracownik zazwyczaj świadczy pracę w jednym i tym samym państwie, wówczas brak klauzuli wyboru prawa spowoduje, że statutom kontraktowym będzie prawo tego właśnie państwa. Przedmiotowego wskazania nie zmienia fakt tymczasowego oddelegowania do pracy na terytorium innego państwa (art. 6 ust. 2a KR),
- b) w sytuacji gdy pracownik zazwyczaj nie świadczy pracy w jednym i tym samym państwie – zastosowanie znajdzie prawo państwa, w którym położone jest zatrudniające pracownika przedsiębiorstwo. Jeżeli jednak, w takim przypadku, z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, wówczas stosuje się prawo tego innego państwa (art. 6 ust. 2b KR).

WAŻNE

- sytuacja prawa osób delegowanych może być regulowana przez prawo wskazane przez strony stosunku pracy, pod warunkiem jednakże, że delegowani pracownicy nie zostaną pozbawieni minimalnych uprawnień pracowniczych i socjalnych przysługujących w państwie członkowskim, na terytorium którego zostały czasowo zatrudnione

należy zachować

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku,
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych,
- c) minimalne stawki płacy wraz ze stawką za nadgodziny (z wyłączeniem problematyki uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych),
- d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego,
- e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy.

wybór prawa

- w przypadku wyboru prawa państwa, w którym pracownik "normalnie" pracuje (tu: polskiego pracownika i wyboru polskiego prawa), stosunek pracy będzie podlegał temu prawu
- dodatkowo pracodawca będzie musiał zapewnić przestrzeganie przepisów bezwzględnie obowiązujących w państwie, do którego pracownik został delegowany w zakresie wskazanym w dyrektywie dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, tj:
- w zakresie maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów wypoczynku,
- minimalnego wymiaru płatnych urlopów rocznych,
- minimalnych stawek płacy, wraz ze stawką za nadgodziny,
- warunków wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego,
- zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy,
- środków ochronnych stosowanych w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży,
- równości traktowania mężczyzn i kobiet a także innych przepisów w zakresie niedyskryminacji).

stanowisko PIP

- **Stanowisko Komisji Prawnej
Głównego Inspektora Pracy z dnia 4
marca 2010 r. w sprawie możliwości
pozbawienia pracowników
skierowanych do pracy za granicą
urlopu w naturze, w związku z tak
zwanym funduszem urlopowym, w
świecie polskiego Kodeksu pracy**

stanowisko PIP

- **Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy w sprawie stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy w niedziele i święta (art. 1519 i nast. K.p) oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta (art. 1511 § 1 pkt 1 K.p.), w przypadku delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej.**