



JAKUBOWSKI  
CZMOCHOWSKI

# DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

NOWY STAN PRAWNY - CZĘŚĆ 3

AUTOR:

**TOMASZ CZMOCHOWSKI**

## **SPIS TREŚCI:**

**3**      **PODRÓŻ, WYŻYWIENIE, NOCLEG**

**5**      **CZY RZECZYWIŚCIE MA MIEJSCE  
DELEGOWANIE?**

**7**      **NIEDAWNO ZATRUDNIENI  
PRACOWNICY**

## PODRÓŻ, WYŻYWIENIE, NOCLEG

Dyrektywa 2018/957/UE stanowi, że pracodawcy muszą zwracać wydatki na podróż, wyżywienie i zakwaterowanie pracownikom delegowanym **zgodnie z prawem krajowym** lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy, co na ogół wynika z prawa lub praktyki w państwie członkowskim pochodzenia.

Wyrażając zasadę, zgodnie z którą pracodawca musi pokryć takie koszty, w dyrektywie pozostawiono w ten sposób uregulowanie tej kwestii prawu krajowemu lub praktyce **państwa członkowskiego pochodzenia**.

Pracownik delegowany, od którego w trakcie delegowania wymaga się podróży do i z jego normalnego miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim lub który został czasowo wysłany przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy, **jest uprawniony do dodatku lub zwrotu kosztów wymaganych – w przyjmującym państwie członkowskim** – na mocy prawa lub każdego układu zbiorowego powszechnie stosowanego lub który w przeciwnym razie ma zastosowanie zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE z późniejszymi zmianami.

## PODRÓŻ, WYŻYWIENIE, NOCLEG

### PRZYKŁAD

Polski pracownik zostaje delegowany na sześć miesięcy na plac budowy w Ostendzie (w Belgii).

W trakcie delegowania pracownik zostaje wysłany na tydzień do Liège (w Belgii), w celu odbycia sesji szkolenia zawodowego.

Dodatki z tytułu kosztów wyżywienia i zakwaterowania przewidziane w powszechnie wiążącym układzie zbiorowym w Belgii w odniesieniu do sektora budowlanego muszą zostać wypłacone temu pracownikowi delegowanemu za czas pracy poza normalnym miejscem pracy (w tym przypadku w Ostendzie) zgodnie z przepisami belgijskimi.

## CZY RZECZYWIŚCIE MA MIEJSCE DELEGOWANIE?

W celu sprawdzenia, czy pracownik kwalifikuje się jako pracownik delegowany, państwo członkowskie musi przeprowadzić całościową ocenę, uwzględniając wszystkie elementy faktyczne.

Na przykład, aby ustalić, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi **znaczącą część działalności** w państwie członkowskim, z którego delegowani są pracownicy, zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2014/67/UE, państwa członkowskie mogą wziąć pod uwagę w szczególności:

- miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma statutową siedzibę i administrację, korzysta z pomieszczeń biurowych, płaci podatki itp.,
- miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani,
- liczbę wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim prowadzenia działalności.

Aby ocenić tymczasowy charakter działalności wykonywanej przez pracownika delegowanego, zgodnie z art. 4 ust. 3 dyrektywy 2014/67/UE, państwa członkowskie mogą ocenić w szczególności:

- czy praca jest wykonywana przez ograniczony okres w przyjmującym państwie członkowskim;



## CZY RZECZYWIŚCIE MA MIEJSCE DELEGOWANIE?

- czy pracownik delegowany jest do innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę;
- czy pracownik wraca do państwa członkowskiego pochodzenia, z którego został delegowany, lub ma w tym państwie ponownie podjąć pracę;
- czy pracodawca delegujący pracownika zapewnia mu transport, zakwaterowanie z wyżywieniem lub samo zakwaterowanie lub zapewnia zwrot odnośnych kosztów, a jeżeli tak – w jaki sposób jest to zapewniane lub jaka jest metoda stosowana przy zwrocie kosztów;
- fakt, że na danym stanowisku pracował w poprzednich okresach ten sam lub inny pracownik delegowany.

Zgodnie z art. 4 dyrektywy 2014/67/UE **elementy te mają charakter orientacyjny w całościowej ocenie i w związku z tym nie należy rozpatrywać ich osobno.**

## NIEDAWNO ZATRUDNIENI PRACOWNICY

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, dyrektywa 96/71/WE zawiera wymóg, aby w ciągu całego okresu delegowania między delegowanym pracownikiem a pracodawcą delegującym istniał stosunek pracy. W związku z tym **dyrektywa ma zastosowanie do pracowników delegowanych, nawet jeżeli stosunek pracy nie został nawiązany na określony czas przed delegowaniem**, o ile umowa o pracę obowiązuje od czasu rozpoczęcia do czasu zakończenia delegowania.

Jeżeli chodzi o koordynację zabezpieczenia społecznego, na podstawie rozporządzenia 883/2004 i 987/2009 osoba zatrudniona w celu delegowania do innego państwa członkowskiego zostanie uznana za osobę nadal przynależącą do zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym pracodawca prowadzi działalność wyłącznie wówczas, gdy bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia określona osoba już podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego.

W praktyce uznaje się, że pracownik spełnia taki wymóg, **jeżeli przez co najmniej jeden miesiąc przed rozpoczęciem delegowania jest objęty ustawodawstwem wysyłającego państwa członkowskiego**.



JAKUBOWSKI  
CZMOCHOWSKI



O AUTORZE:

## **Tomasz Czmochowski**

radca prawny i partner zarządzający w  
JCZ Kancelaria.

tel. +48 603 77 40 89

[tczmochowski@jczkancelaria.pl](mailto:tczmochowski@jczkancelaria.pl)