



JAKUBOWSKI
CZMOCHOWSKI

DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

NOWY STAN PRAWNY - CZĘŚĆ 2

AUTOR:

TOMASZ CZMOCHOWSKI

SPIS TREŚCI:

3

DELEGOWANIE ŁAŃCUCHOWE

4

**DELEGOWANIE
DŁUGOOKRESOWE**

5

**INFORMACJE DLA
PRACOWNIKA**

6

ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY

7

**DOKUMENTY W PRZYPADKU
KONTROLI**

DELEGOWANIE ŁAŃCUCHOWE

Agencja pracy tymczasowej prowadząca działalność w państwie członkowskim A wynajęła pracownika przedsiębiorstwu użytkownikowi w państwie członkowskim B. Miesiąc później przedsiębiorstwo użytkownik deleguje tego samego pracownika do państwa członkowskiego C.

W takim przypadku organy państwa członkowskiego C muszą uznać, że delegowania dokonała agencja pracy tymczasowej prowadząca działalność w państwie członkowskim A. Agencja pracy tymczasowej jest odpowiedzialna za przestrzeganie odpowiednich warunków zatrudnienia, ale na przykład również za złożenie oświadczenia przed delegowaniem.

W takim przypadku pracownik jest uprawniony do bardziej korzystnych warunków zatrudnienia spośród obowiązujących w tych dwóch państwach:

- albo do warunków zatrudnienia mających zastosowanie w przedsiębiorstwie użytkownika w państwie członkowskim B,
- albo do warunków zatrudnienia mających zastosowanie w państwie członkowskim C.

DELEGOWANIE DŁUGOOKRESOWE

W przypadku delegowania długookresowego dyrektywa 2018/957/UE przewiduje stosowanie wszystkich obowiązkowo stosowanych warunków zatrudnienia obowiązujących w przyjmującym państwie członkowskim, gdy rzeczywisty czas trwania delegowania przekracza 12 miesięcy (lub 18 miesięcy po złożeniu **umotywowanego powiadomienia** od pracodawcy).

Od powyższej zasady istnieją dwa wyjątki: procedury i warunki zawierania oraz rozwiązywania umowy o pracę oraz przepisy dotyczące uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych obowiązujące w przyjmującym państwie członkowskim nie mają zastosowania do pracowników delegowanych długookresowo według przepisów państwa przyjmującego.

W sytuacji, gdy przewidywany czas trwania pracy lub działalności w przyjmującym państwie członkowskim przekracza 24 miesiące, aby dana osoba nadal podlegała ustawodawstwu wysyłającego państwa członkowskiego dotyczącemu zabezpieczenia społecznego, konieczne jest uzgodnienie przedłużenia stosowania przepisów zgodnie z art. 16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

INFORMACJE DLA PRACOWNIKA

Pracodawcy, którzy rozważają delegowanie pracowników do innego państwa członkowskiego, przed wyjazdem pracowników są zobowiązani udzielić im, na piśmie, informacji dotyczących:

- państwa lub państw, w których praca za granicą ma być wykonywana,
- przewidywanego okresu pracy za granicą,
- waluty, w której będzie wypłacane wynagrodzenie,
- świadczeń pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem przydzielonej pracy,
- tego, czy zapewniony jest powrót pracownika do kraju oraz na temat warunków takiego powrotu pracownika,
- wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego,
- dodatków związanych z delegowaniem oraz ustaleń dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania;
- linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie.

Informacje te są obowiązkowe w przypadku wszystkich pracowników delegowanych na nieprzerwany okres dłuższy niż pięć tygodni. Państwa członkowskie mogą rozszerzyć wymogi dotyczące informacji na pracowników delegowanych na krótszy okres.

ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY

Pracodawca pokrywa dodatkowe koszty związane z przemieszczeniem ze zwykłego miejsca pracy w państwie członkowskim pochodzenia do miejsca pracy w przyjmującym państwie członkowskim.

Dyrektywą 2018/957/UE wprowadzono przepis, zgodnie z którym pracodawca musi zwrócić wydatki poniesione na podróż, wyżywienie i zakwaterowanie pracownikom delegowanym zgodnie z prawem krajowym.

Należy zauważyć, że kwoty wypłacane przez pracodawcę (lub dokonywane zwroty) dotyczące podróży, wyżywienia i zakwaterowania nie stanowią części wynagrodzenia. W związku z tym nie są uwzględniane przy porównywaniu kwot rzeczywiście wypłaconych pracownikowi i kwot należnych zgodnie z prawem przyjmującego państwa członkowskiego - **są one wypłacane lub zwracane oprócz wynagrodzenia.**

Należy podkreślić, iż pracownicy muszą zostać poinformowani o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

DOKUMENTY W PRZYPADKU KONTROLI

W dyrektywie 2014/67/UE umożliwiono przyjmującemu państwu członkowskiemu nałożenie:

- wymogu przechowywania, udostępniania lub zachowywania papierowych lub elektronicznych kopii **umowy o pracę, kart płac, rozliczeń czasu pracy oraz dowodów wypłaty wynagrodzeń lub kopii dokumentów równoważnych,**
- obowiązku przedłożenia tłumaczenia dokumentów, o których mowa powyżej, na język urzędowy przyjmującego państwa członkowskiego lub na inne języki akceptowane przez przyjmujące państwo członkowskie.

Jeżeli chodzi o koordynację zabezpieczenia społecznego, w rozporządzeniach (WE) nr 883/2004 i 987/2009 przewidziano, iż w przypadku transgranicznej działalności związanej z pracą **(w tym podróży służbowych)** pracodawca ma obowiązek powiadomić właściwe państwo członkowskie (państwo członkowskie pochodzenia), w miarę możliwości z wyprzedzeniem, oraz uzyskać dokument przenośny A1 (PD A1), o czym pisaliśmy w części pierwszej.



JAKUBOWSKI
CZMOCHOWSKI



O AUTORZE:

Tomasz Czmochowski

radca prawny i partner zarządzający w
JCZ Kancelaria.

tel. +48 603 77 40 89

tczmochowski@jczkancelaria.pl