

ZMIANY W ZASADACH DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Minimalne warunki zatrudnienia, w tym płacowe, muszą być zapewnione przez 12 miesięcy delegowania do Polski. Po złożeniu umotywowanego powiadomienia do inspekcji pracy okres ten może być wydłużony do 18 miesięcy. Potem pracodawca ma zagwarantować pracownikom delegowanym takie same zasady wykonywania pracy, na jakich świadczą ją pozostałe osoby na etatach.

Modyfikację zasad delegowania pracowników wprowadza ustawa z 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa zmieniająca). Realizuje ona dyspozycję art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (dalej: dyrektywa zmieniająca).

Przepis ten zobowiązał państwa członkowskie UE do przyjęcia i publikacji regulacji ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania dyrektywy zmieniającej. Polska ustawa zmieniająca jest spóźniona, ponieważ powinna zostać wprowadzona do porządku prawnego do 30 lipca 2020 r. Tymczasem jej data wejścia w życie przypada po upływie 14 dni od publikacji. Nie zmienia to faktu, że od 30 lipca 2020 r. stosuje się dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (dalej: dyrektywa 96/71/WE) w nowym brzmieniu.

Dostosowanie terminologii

Dyrektywa zmieniająca m.in. rozszerzyła katalog minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym gwarantowanych pracownikowi delegowanemu, a także wprowadziła zasady dotyczące zastępowania pracowników. To pociągnęło za sobą rozszerzenie terminu „pracodawca”, co z kolei wymusiło zmiany w dotychczasowych definicjach zawartych w art. 3 pkt 3–5 ustawy 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (dalej: ustawa o delegowaniu) – patrz Tabela 1.

Tabela 1. Zmienione definicje

Pojęcie ustawowe	Nowa definicja	Różnice w stosunku do poprzedniej definicji
Państwo członkowskie (art. 3 pkt 3 ustawy o delegowaniu w zw.	Państwo członkowskie UE oraz państwo, które przyjęło, w drodze umowy z UE, zobowiązanie do implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy 96/71/WE oraz tzw. dyrektywy	Uaktualnienie publikatorów dyrektywy 96/71/WE w związku z jej modyfikacją dokonaną dyrektywą zmieniającą

z art. 1 pkt 2 ustawy zmieniającej)	wdrożeniowej, tj. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz. Urz. UE L 159 z 28 maja 2014, str. 11)	
Pracodawca delegujący pracownika na polskie terytorium (art. 3 pkt 4 ustawy o delegowaniu w zw. z art. 1 pkt 2 ustawy zmieniającej)	Pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim: a) z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (RP): – w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na polskim terytorium, – w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, której członkiem jest ten pracodawca, prowadzący działalność na terytorium RP, – jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, b) będący podmiotem, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium RP	Status pracodawcy został przyznany również każdemu podmiotowi, niezależnie od jego nazwy, kierującemu pracownika do pracodawcy użytkownika, w celu wykonywania pracy tymczasowej
Pracodawca delegujący pracownika z polskiego terytorium	Pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium RP:	

<p>(art. 3 pkt 5 ustawy o delegowaniu w zw. z art. 1 pkt 2 ustawy zmieniającej)</p>	<p>a) kierujący tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> – w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, – w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego, – jako agencja pracy tymczasowej, <p>b) będący agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium RP lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego</p>	
---	---	--

Wytyczne z dyrektywy

W art. 1 pkt 2 dyrektywa zmieniająca nałożyła na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia pracownikom delegowanym na terytorium, gdzie świadczą pracę:

- maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów wypoczynku,
- minimalnego wymiaru płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego,
- wynagrodzenia wraz ze stawką za godziny nadliczbowe (nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych),
- warunków wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej,
- warunków dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy,
- środków ochronnych w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży,
- równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także innych przepisów w zakresie niedyskryminacji,
- warunków zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy,
- stawek dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.

Zastrzegła także, że gdy delegowanie przekracza 12 miesięcy każde państwo członkowskie jest zobligowane do zagwarantowania takim pracownikom wszelkich warunków zatrudnienia określonych w przepisach rangi powszechnej.

Delegowanie do Polski

W konsekwencji ustawa zmieniająca nadała nowe brzmienie art. 4 ust. 1 ustawy delegowaniu, nakazującym pracodawcom wysyłającym delegującym pracowników do pracy na polskim obszarze zapewnienie im – do upływu 12 miesięcy delegowania (okresy dłuższe – patrz tabela 3) – warunków nie mniej korzystnych niż wynikające z kodeksu pracy (dalej: k.p.) oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (dalej: warunki minimalne). Odeszła od gwarancji minimalnego wynagrodzenia za pracę na rzecz „wynagrodzenia za pracę”, które ma obejmować wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z k.p. i innych przepisów, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 4 ust. 2 pkt 3 i ust. 3 ustawy o delegowaniu po zmianie). Z katalogu ustawowych warunków zatrudnienia (patrz tabela 2) pracowników delegowanych usunęła punkty o wysokości wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe oraz wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a dołożyła do niego – należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na tym terytorium lub poza nim (por. art. 4 ust. 2 ustawy o delegowaniu w brzmieniu nadanym art. 1 pkt 3 lit. b ustawy zmieniającej).

Tabela 2. Katalog minimalnych warunków zatrudnienia przed i po zmianie

Lp.	Warunki wskazane w art. 4 ust. 2 ustawy o delegowaniu przed modyfikacją	Warunki wskazane w art. 4 ust. 2 ustawy o delegowaniu po modyfikacji
1.	Normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego	Normy i wymiar czasu pracy oraz okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego
2.	Wymiar urlopu wypoczynkowego	Wymiar urlopu wypoczynkowego
3.	Minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów	Wynagrodzenie za pracę
4.	Wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	Bezpieczeństwo i higiena pracy
5.	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Ochrona pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego
6.	Ochrona pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego	Zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko
7.	Zatrudnianie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko	Zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11 ² i art. 11 ³ k.p.

8.	Zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11 ² i art. 11 ³ k.p.	Należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium RP lub poza nim
9.	Wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	

WAŻNE: Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i ustawowego wynagrodzenia za pracę porównuje się całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne składniki płacowe (dodany art. 4 ust. 4 ustawy o delegowaniu).

W ustawowym wynagrodzeniu za pracę należy uwzględnić dodatek z tytułu delegowania w części, która nie stanowi zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Jeśli prawo właściwe dla stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium RP nie określa takiej części dodatku, cały dodatek trzeba uznać za zwrot tych wydatków.

Należy jeszcze zauważyć, że ustawa zmieniająca wyłączyła stosowanie reguł dotyczących wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za pracę wobec niektórych pracowników delegowanych do Polski. Wyłączenie dotyczy tych z nich, którzy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonują na danym stanowisku – przez maksymalnie 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów (art. 5 ust. 1 ustawy o delegowaniu w nowym brzmieniu).

Tabela 3. Warunki zatrudnienia w wydłużonych okresach delegowania

Dopuszczalny okres	Rodzaj warunków zatrudnienia	Kryteria zastosowania	Sposób obliczania okresu
Powyżej 12 miesięcy, lecz nie dłużej niż 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi (nowy art. 4a ustawy o delegowaniu)	Warunki minimalne, o jakich mowa w art. 4 ust. 1-2 ustawy o delegowaniu po zmianie	– Złożenie Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia, nie później niż do upływu okresu 12 miesięcy tego delegowania, które powinno zawierać m.in. dane identyfikacyjne pracownika	– Sumowanie okresu delegowania wszystkich pracowników delegowanych na terytorium RP kolejno przez danego pracodawcę delegującego pracownika do Polski do wykonywania tego samego za-

		– dawcy, datę upływu 12 miesięcy delegowania i u motywowanie potrzeby świadczenia usługi po tej dacie – Powiadomienie ma być złożone w języku polskim lub angielskim w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy	dania w tym samym miejscu – Dokonując oceny, czy dochodzi do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu, należy wziąć pod uwagę w szczególności tożsamość świadczonej usługi, wykonywaną pracę oraz adres albo adresy miejsca jej wykonywania – Powyższe reguły dotyczą także sposobu ustalaniu podstawowego 12- miesięcznego okresu delegowania (nowy art. 4c ustawy o delegowaniu)
Powyżej 12 miesięcy oraz powyżej 18 miesięcy w razie złożenia powiadomienia do PIP (nowy art. 4a ustawy o delegowaniu)	Warunki minimalne, o jakich mowa w art. 4 ust. 1-2 ustawy o delegowaniu po zmianie, a także inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z k.p. oraz z innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników	Warunki zatrudnienia nie obejmują: 1) zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę, a także stosowania klauzul o zakazie konkurencji 2) pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych	

Zatrudnienie pracowników tymczasowych

Nie wszyscy pracodawcy muszą stosować zasady zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski określone w art. 4 ust. 1-5 ustawy o delegowaniu. Na mocy art. 1 pkt 3 lit. c ustawy zmieniającej wyjątek dotyczy:

- agencji pracy tymczasowej i agencji wynajmującej personel, która skierowała do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania,
- agencji pracy tymczasowej i agencji wynajmującej personel, która skierowała do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, gdy pracodawca użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium RP.

Ci pracodawcy muszą zapewnić pracownikowi delegowanemu na terytorium RP – w okresie wykonywania przez niego pracy na rzecz pracodawcy użytkow-

nika, do którego został skierowany – warunki pracy i inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż przysługujące pracownikom tymczasowym zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Warunki te mogą także wynikać z k.p. oraz z innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Mogą być również określone w postanowieniach układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 k.p. (nowy art. 4d ust. 1-2 ustawy o delegowaniu). Jeśli ich regulacje przewidują zagwarantowanie pracownikowi delegowanemu zakwaterowania z powodu świadczenia pracy z dala od normalnego miejsca jej wykonywania, pracodawca musi wypełnić ten obowiązek.

Obowiązki pracodawcy użytkownika

Na mocy art. 1 pkt 15 ustawy zmieniającej do ustawy o delegowaniu został dodany rozdział 5a o obowiązkach pracodawcy użytkownika, do którego skierowany został do pracy pracownik z innego państwa członkowskiego lub który kieruje pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, zawierający art. 25a-25b. Według tych przepisów na liście obowiązków pracodawcy użytkownika znajduje się:

- przekazanie agencji pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej personel (w rozumieniu art. 3 pkt 4 lit. a tiret trzecie ustawy o delegowaniu) pisemnej informacji o stronie internetowej utworzonej w ramach Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy (por. art. 13 ust. 1 ustawy o delegowaniu po zmianie) zawierającej m.in. warunki zatrudnienia, a także pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy,
- poinformowanie agencji pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej personel (w rozumieniu art. 3 pkt 4 lit. b ustawy o delegowaniu) o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim – co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem.

Za brak realizacji tych obowiązków grozi grzywna od 1 tys. do 30 tys. zł (nowe art. 28a i art. 28b ustawy o delegowaniu).

Solidarna odpowiedzialność

Wykonawca, który powierza realizację prac remontowo-budowlanych wymienionych w art. 5 ust. 2 ustawy o delegowaniu (m.in. wykopy, roboty ziemne; montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych) pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP odpowiedzialność solidarną z tym pracodawcą. Wskutek zmiany art. 7 ust. 1 ustawy o delegowaniu odpowiedzialność obejmuje zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia za każdy miesiąc do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wykonawca może się uwolnić od solidarnej odpowiedzialności, jeśli dołoży należytej staranności polegającej na przekazaniu pracodawcy delegującemu

pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia (o jakich mowa w art. 4 ust. 2 lub art. 4b albo art. 4d ustawy o delegowaniu) oraz odebraniu od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia o sytuacji faktycznej w miejscu pracy (por. art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu). Przy czym do przekazania pisemnej informacji wystarczy wskazanie strony internetowej utworzonej w ramach Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, zawierającej warunki zatrudnienia (por. zmodyfikowany art. 8 i art. 13 ust. 1 pkt 1 i 1a ustawy o delegowaniu).

WAŻNE: Zmiany w delegowaniu wpłynęły na uprawnienia PIP, która będzie mogła teraz m.in. żądać niezbędnych informacji o delegowaniu pracowników poza Polskę i kontrolować warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na polskim terytorium (dodany do art. 12 ust. 2a i zmieniony art. 15 ust. 1 ustawy o delegowaniu).

Przepisy przejściowe

Jeśli delegowanie na terytorium RP trwało w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, stosuje się do niego jej przepisy a nie dotychczasowe regulacje (art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej). W przypadku jednak, gdy ma ono związek z realizacją prac remontowo-budowlanych, wykonawca nie ponosi opisanej wcześniej odpowiedzialności solidarnej.

Jeżeli pracownik został delegowany Polsce i świadczy tu pracę w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, pracodawca delegujący musi mu zapewnić warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o delegowaniu po ich zmianie. Ma taki obowiązek do upływu okresu 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi. Jest zwolniony w takiej sytuacji z konieczności składania do PIP umotywowanego powiadomienia o przedłużeniu okresu delegowania powyżej 12 miesięcy (art. 8 ust. 1 ustawy zmieniającej). Musi natomiast po upływie 18 miesięcy zagwarantować pracownikowi delegowanemu oprócz warunków minimalnych, także wszystkie inne warunki zatrudnienia, zgodnie z nowym art. 4b ustawy o delegowaniu (patrz Tabela 2).

WAŻNE: Przepisów ustawy zmieniającej nie stosuje się do przewozów kabotażowych.

Jadwiga Sztabińska

Podstawa prawna: art. 1, art. 7-9, art. 13 pkt 1 ustawy z 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw; art. 3 pkt 3-5, art. 4-5, art. 7-8, art. 12, art. 13 ust. 1 pkt 1 i 1a, art. 15 ust. 1, art. 24 ust. 3 ustawy z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz. 2206 ze zm.); art. 9, art. 11² i art. 11³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320); dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16); dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431).